

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Ivan Firstanto¹, R. Akhmad Munjin², dan Faisal Tri Ramdani³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Djuanda Bogor. Jl. Tol Ciawi No. 1 Kode Pos 16720

*Korespondensi: Ivan Firstanto. Email: ivanfirsttt@gmail.com

ABSTRAK

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang merupakan kunci bagi keberhasilan sebuah lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini menginvestigasi dampak kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diperkuat oleh analisis statistik. Korelasi positif yang kuat antara keduanya menegaskan bahwa dengan kompetensi yang memadai, kinerja karyawan akan optimal di Kantor Pusat Standardisasi Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor.

Kata Kunci: penelitian asosiatif, kinerja karyawan, kompetensi sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan dalam kesuksesan organisasi dengan tugas utama mengelola, mengembangkan, dan memotivasi tenaga kerja. Mereka bertanggung jawab memastikan organisasi memiliki karyawan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan, serta memberikan peluang pertumbuhan. SDM juga memantau dan meningkatkan kinerja karyawan, mematuhi peraturan ketenagakerjaan, dan merancang strategi rekrutmen efektif. Mereka membantu membentuk budaya organisasi dan mendukung nilai-nilai perusahaan, yang penting untuk mencapai tujuan strategis.

Pengembangan SDM adalah proses sistematis meningkatkan kualifikasi, keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan. Ini termasuk pelatihan,

pendidikan, pengembangan karir, pembinaan, dan program pengembangan karyawan. Memprioritaskan pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja, inovasi, dan produktivitas tenaga kerja. SDM yang kompeten adalah aset berharga dan pendorong utama kesuksesan perusahaan.

Terdapat 4 faktor utama yang mencakup hasil kerja yang memengaruhi profit perusahaan, keterampilan pegawai, pelayanan pelanggan, dan peningkatan kemampuan karyawan. Di samping itu, pentingnya memperluas penilaian kinerja dengan mempertimbangkan kompetensi seperti kemampuan berkomunikasi, kerjasama dalam tim, kepemimpinan, dan kemampuan pengambilan keputusan yang analitis juga ditekankan. Dampak positif dari menjaga kinerja pada semua indikator tersebut mencakup peningkatan kepercayaan masyarakat dan profitabilitas perusahaan, terutama dalam organisasi publik. Selain itu, penekanan diberikan pada pentingnya pengembangan kemampuan dan kompetensi SDM dengan tujuan meningkatkan kemampuan individu yang terlibat dalam proses tersebut. Selain itu, paragraf juga menjelaskan tanggung jawab Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan dalam menetapkan standar teknis dan penilaian kesesuaian untuk pengelolaan hutan berkelanjutan. Keseluruhan materi menggambarkan pentingnya pengukuran kinerja yang komprehensif dan pengembangan kompetensi SDM serta dampak positifnya pada organisasi.

MATERI DAN METODE

Objek dalam penelitian ini adalah Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor yang beralamatkan Jl. Gunung Batu No. 5 Bogor 16610 Telp/Fax. (0251) 8633378-8633413. Sedangkan subjek dari penelitian ini yakni para pegawai Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Penelitian ini mengevaluasi lima aspek kompetensi

SDM, yaitu pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri, sebagai variabel independen (X). Sedangkan kinerja pegawai akan diukur melalui dua dimensi, yaitu sasaran kerja dan perilaku, yang akan berperan sebagai variabel dependen (Y).

Sampel dipilih secara acak untuk mendapatkan data yang representatif, dan data dikumpulkan sesuai dengan konteks penelitian. Analisis data kuantitatif dilakukan untuk pemahaman lebih mendalam, menggunakan rumus Taro Yamane (Sugiyono, 2017: 13)

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua pendekatan berbeda. Pertama, metode Penelitian Lapangan yang melibatkan observasi, dokumentasi, dan penggunaan kuesioner oleh peneliti yang turun langsung ke lokasi studi. Kedua, pendekatan Studi Kepustakaan yang mengumpulkan data dari sumber literatur seperti buku, artikel jurnal, laporan penelitian, dan publikasi ilmiah lainnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memeriksa temuan dan konsep sebelumnya dan memvalidasi temuan dengan literatur terkait.

Proses pengukuran variabel menggunakan skala Likert yang menggambarkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden. Skala ini dapat memiliki lima tingkatan dimulai dengan respon yang sangat tidak setuju sampai respon sangat setuju, yang memungkinkan pengumpulan data kuantitatif. Perhitungan WMS, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017), digunakan untuk mengkategorikan hasil analisis data, yang mencakup empat kategori dari sangat tidak baik hingga sangat baik.

Analisis Korelasi

Penggunaan metode uji korelasi Spearman rank yaitu untuk menilai hubungan antara dua variabel tanpa asumsi distribusi normal. Ini berguna untuk data ordinal atau non-linear. Hasilnya membantu memahami apakah ada hubungan *monotone* antara variabel tersebut dan tingkat kekuatan hubungannya. Proses perhitungan melibatkan pengurutan data, memberikan peringkat, menghitung selisih peringkat, dan dapat dilakukan dengan bantuan perangkat statistik seperti SPSS.

Untuk mengevaluasi tingkat hubungan, koefisien korelasi dibandingkan dengan tabel interpretasi nilai r. Koefisien korelasi membantu mengidentifikasi hubungan positif, negatif, atau tidak ada hubungan antara dua variabel. Ini adalah elemen penting dalam analisis statistik, penelitian, dan pengambilan keputusan berbasis data (Kuncoro 2013:246).

Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan hubungan antara dua variabel dalam model regresi linear, dengan $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya hubungan linier. Rendahnya nilai R^2 mendekati 0 menandakan model regresi yang kurang baik dalam menjelaskan variasi data. Tujuan analisis regresi adalah mencari model dengan R^2 tinggi (mendekati 1) untuk memberikan penjelasan yang baik tentang hubungan variabel.

Uji t digunakan untuk melakukan penilaian apakah variabel terikat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas dalam hubungan tersebut. Variabel bebas dapat diubah dalam penelitian, memungkinkan pemahaman tentang dampak perubahan ini pada variabel terikat. Ini memungkinkan penelitian sebab-akibat yang lebih jelas. Uji t membantu menilai signifikansi perbedaan antara kelompok variabel bebas terhadap variabel terikat, memperdalam pemahaman tentang dampak faktor yang diteliti.

Uji t adalah alat statistik untuk memeriksa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam perbandingan kelompok yang berbeda. Apabila nilai kritis lebih rendah dibanding nilai t, maka hipotesis nol ditolak, menunjukkan perbedaan yang signifikan antar kelompok. Menolak hipotesis nol mendukung hipotesis alternatif, menunjukkan perbedaan yang ingin dibuktikan dalam penelitian.

HASIL

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X)

Dimensi	Indikator	Rerata	Kategori
Pengetahuan	Memiliki pemahaman dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan berdasarkan pendidikan	3,52	Sangat Baik

	sebelumnya.		
	Latar belakang pendidikan sejalan dengan pekerjaan yang diemban	3,50	Sangat Baik
	Paham tugas pokok dan fungsi yang diberikan kantor	3,59	Sangat Baik
Rerata		3,53	Sangat Baik
Keterampilan	Keterampilan/keahlian yang baik untuk melaksanakan pekerjaan	3,44	Sangat Baik
	Menerima <i>training</i> dan <i>development skill</i> agar kualitas pekerjaan meningkat	2,93	Baik
	Pengalaman kerja yang lama mempermudah pelaksanaan tugas	3,52	Sangat Baik
Rerata		3,29	Sangat Baik
Motif	Memanfaatkan waktu kerja secara tepat	3,42	Sangat Baik
	Pemberian gaji yang sesuai mendorong semangat kerja	2,95	Baik
Rerata		3,18	Sangat Baik
Sifat	Konsisten dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan dalam waktu yang ditetapkan	3,37	Sangat Baik
	Berupaya untuk memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan	2,90	Baik
	Mengikuti jadwal kerja dan menghindari penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan	3,59	Sangat Baik
Rerata		3,40	Sangat Baik
Citra Diri	Bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya	3,44	Sangat Baik
	Mengikuti/mematuhi disiplin kerja dan menjalankan perintah dengan benar	3,55	Sangat Baik
	Selalu mematuhi ketentuan berpakaian dinas dengan rapi dan sesuai peraturan	3,22	Sangat Baik
Rerata		3,40	Sangat Baik
Total Rerata		3,34	Sangat Baik

Hasil rekapitulasi variabel X dari lima dimensi menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia di Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor dievaluasi sebagai "Selalu" dengan nilai rerata 3,34, menandakan kualitas yang sangat baik.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dimensi	Indikator	Rerata	Kategori
Sasaran Kerja	Menuntaskan tugas yang diberi sesuai batas waktu yang telah ditentukan	3,45	Sangat Baik
	Tugas yang dikerjakan tepat <i>deadline</i>	3,57	Sangat Baik
	Melakukan aktivitas pada saat jam kerja yang telah ditetapkan	2,95	Baik
Rerata		3,32	Sangat Baik
Perilaku	Jarang melakukan ketidakhadiran kecuali dalam situasi darurat yang tidak dapat dihindari	2,95	Baik
	Hadir sesuai hari dan jam kerja	3,59	Sangat Baik
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	3,50	Sangat Baik
	Bersedia melakukan kerja lembur jika pekerjaan belum selesai sesuai target waktu	2,98	Baik
Rerata		3,25	Sangat Baik
Total Rerata		3,28	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 6, hasil rekapitulasi variabel Y dari dua dimensi yang telah dibagi menjadi beberapa indikator menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor telah dievaluasi sebagai "Selalu" dengan nilai rerata akhir sebesar 3,28. Ini mengindikasikan bahwa para pegawai yang menjadi subjek penelitian telah mencapai tingkat kinerja yang cukup baik. Namun, dalam hal perilaku, masih perlu memperhatikan kembali aspek ketepatan waktu dalam pekerjaan.

Analisis Korelasi

Koefisien korelasi antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai dihitung menggunakan rumus Rank Spearman karena data berskala ordinal. Hasil analisis

SPSS menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $< 0,05$, menandakan hubungan signifikan. Koefisien korelasi adalah $0,446^{**}$, mengindikasikan hubungan positif yang kuat antara keduanya.

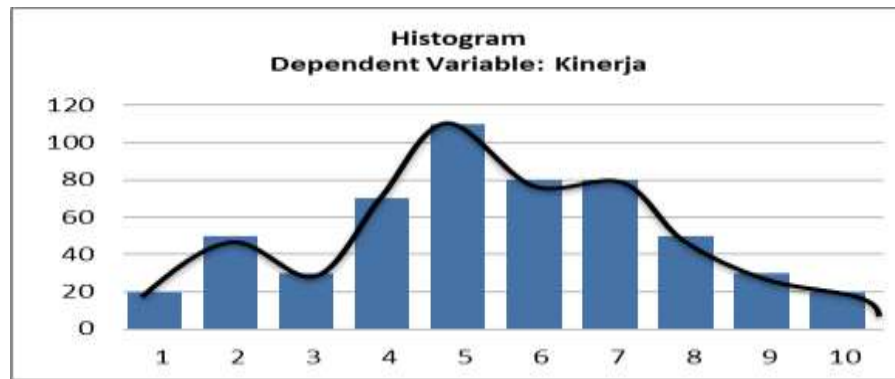
Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini merupakan bagian statistika yang mengukur sejauh mana variabilitas dalam satu variabel (dalam konteks ini, kinerja pegawai) dijelaskan oleh variabilitas dalam variabel lain (kompetensi sumber daya manusia). Proses analisis statistik melibatkan langkah-langkah seperti pengumpulan data, perhitungan rerata, perhitungan selisih kuadrat, dan perhitungan koefisien determinasi (R-squared).

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana model statistik menjelaskan variabilitas data, dengan rentang nilai antara 0 hingga 1. Sebagai contoh, dengan nilai koefisien korelasi (r) $0,446$, koefisien determinasi (R^2) adalah $0,198$ atau $19,8\%$. Ini menunjukkan hubungan positif lemah antara kedua variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin berperan dalam menjelaskan variasi yang lebih besar dalam data, dan hubungan antara kedua variabel tidak dapat dijelaskan dengan baik oleh model ini.

Uji Signifikansi (Uji-t)

Melalui uji rho, ditemukan hubungan positif antara kompetensi (X) dan kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dengan rumus yang telah dijelaskan dalam metode penelitian mengindikasikan signifikansi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menggunakan SPSS memperlihatkan signifikansi dengan nilai $0,000$ ($<0,05$), menegaskan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan pada variabel Y. Nilai t-hitung sebesar $3,822$ melebihi nilai t-tabel ($1,999$ pada tingkat signifikansi $0,05$), mengonfirmasi efek yang signifikan. Kesimpulan utama adalah kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai, menekankan pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan produktivitas. Temuan ini memiliki implikasi penting dalam konteks penelitian atau analisis ini, menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja tenaga kerja.



Gambar 1. Kurva Hasil Uji Hipoesis

Berdasarkan perhitungan di atas, ditemukan bahwa Nilai t-hitung 3,822 melebihi ambang batas t-tabel (misalnya, 1,999 pada $\alpha = 0,05$), menunjukkan efek signifikan dan positif. Kesimpulannya, variabel ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel lainnya, bukan kebetulan, hasil penting.

PEMBAHASAN

Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di kantor ini merujuk pada kualitas, pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas individu-individu yang terlibat dalam upaya pengelolaan hutan berkelanjutan di wilayah tersebut. SDM yang berkualitas sangat penting dalam memastikan bahwa standar, pengukuran, dan strategi yang digunakan dalam pengelolaan hutan sesuai dengan prinsip-prinsip berkelanjutan. Hal ini mencakup pemahaman mendalam tentang ilmu kehutanan, analisis data, pemodelan lingkungan, dan kebijakan kehutanan. Dengan SDM yang kompeten, pusat dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pengelolaan hutan yang berkelanjutan dan berkontribusi positif terhadap pelestarian lingkungan di Kota Bogor.

Kinerja Pegawai Pada Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor

Kinerja pegawai di kantor ini merujuk pada sejauh mana staf dan tim di pusat tersebut berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas mereka terkait pengelolaan hutan

berkelanjutan. Ini melibatkan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan yang relevan dalam upaya mendukung praktik pengelolaan hutan yang berkelanjutan di wilayah Kota Bogor. Kinerja pegawai yang baik dapat berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan pusat dalam menjalankan fungsinya dalam pemantauan, evaluasi, dan standardisasi dalam pengelolaan hutan berkelanjutan.

Pengaruh Antara Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor

Dalam kantor ini, nilai koefisien korelasi (r) 0,446 memperlihatkan hubungan positif antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai, meskipun tidak kuat. Sekitar 19,8% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kompetensi, sementara faktor lain memengaruhi 80,2%. Uji signifikansi menegaskan pengaruh yang dihasilkan yaitu positif dan signifikan antar variabel kompetensi terhadap kinerja yang dihasilkan, menyoroti pentingnya peningkatan kompetensi. Kurangnya kompetensi dapat merugikan kinerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan yang dihasilkan yaitu kompetensi SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Kota Bogor. Hasil analisis statistik menunjukkan korelasi yang kuat antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai. Meskipun hubungannya positif, perlu diingat bahwa faktor lain juga memengaruhi kinerja pegawai. Sekitar 19,8% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi SDM, sementara faktor-faktor lain memengaruhi 80,2%. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan kompetensi SDM untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Organisasi harus fokus pada pengembangan karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Sementara implikasinya menunjukkan perlunya organisasi, khususnya Kantor Pusat Standardisasi Instrumen Pengelolaan Hutan Berkelanjutan, fokus kepada pengembangan kompetensi SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anderson, L, W Dan Krathwohl, D, R., (2017) Kerangka Landasan Untuk Pembelajaran, Pengajaran Dan Asesmen, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Blasius Sudarsono. (2003). Dokumentasi, Informasi, Dan Demokratisasi. *Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 27(1).
- Bsilhk.Menlhk.Go.Id (2022, 1 Januari). Ingin Dan Siap Bekerja Lebih Tapak. Diakses Dari <https://bsilhk.menlhk.go.id/index.php/2022/01/01/bsilhk-2022-ingin-dan-siap-bekerja-lebih-tapak/>
- Dr. Wahdimurni, M. P. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif. 210093.
- Engga Mardiana Safa'ah. "Skripsi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bmt Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII)". Lampung: Institut Agama Islam Negeri (Iain).
- Fauziana, S. P. (2017). Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Di Taman Kanak-Kanak Assalam 1 Sukarame Bandar Lampung. *Masters Thesis*, 5–24.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22–25.
- Hutapea, Parulian Dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk Hr Dan Organisasi Yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Kusumawardhani, F., & Muanas, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 8(2), 137–146.
- Mlhc, 2021. Peraturan Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan, Jakarta
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332.
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (1967). Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1991, 14–66.
- Rizky Sukma Wijaya. “Skripsi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)”. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan.
- SE., MM., N., & Faka, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 665–670.
- Sudarmanto. 2014. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta. 130.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Psikologi. Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta2, 232.

- Wati, Kadek Desiana.Dkk. 2014. Pengaruh Kompetensi Sdm, Penerapan Sap, Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2 No: 1 2014
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yunus, E. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 16(3), 368–387.