

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai

Herma Yunita*, Septi Tri Utami, Ayu Megawati

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis Prana Putra, Lubuklinggau

Jl. Yos Sudarso No.20, Batu Urip Taba, Kec. Lubuk Linggau Tim. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia

Email: ^{1,3}hermayunita@stiebipranaputra.ac.id, ²septi.trihutami@gmail.com, ³ayumegawati0201@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: hermayunita@stiebipranaputra.ac.id

Abstrak—Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kerja pegawai kantor Bappeda Kota Lubuklinggau. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Bappeda Kota Lubuklinggau sebanyak 35 responden, sampel dipilih secara purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kerja pegawai yang dapat dilihat $t_{hitung} (6,701) > t_{tabel} (2,080)$. Kuatnya hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan kerja pegawai tercermin dari nilai R sebesar 0,825 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi sumber daya manusia dengan kerja pegawai. Selanjutnya besarnya pengaruh kompetensi sumber daya manusia sebesar 68,1% terhadap kerja pegawai dan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kompetensi; Sumber Daya Manusia; Kerja

Abstract—The purpose of this study was to see the effect and analyze the influence of human resource competence on the work of Bappeda office employees in Lubuklinggau City. The respondents in this study were employees of the Lubuklinggau City Bappeda office as many as 35 respondents, the sample was selected by purposive sampling. The results of the study show that there is an influence of human resource competence on employee work which can be seen $t_{count} (6.701) > t_{table} (2.080)$. The strong relationship between human resource competence and employee work is reflected in the R value of 0.825 which indicates that there is a strong relationship between human resource competence and employee work. Furthermore, the magnitude of the influence of human resource competence is 68.1% on employee work and the remaining 31.9% is influenced by other factors.

Keywords: Competence; Human Resources; Work

1. PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan suatu lembaga merupakan ukuran seberapa baik kinerja manajemen pada lembaga tersebut dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang baik kepada masyarakat berarti karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan organisasi terorganisir dan berjalan dengan baik. Namun kualitas pelayanan tergantung pada budaya organisasi, dan budaya organisasi yang baik tercipta melalui manajemen sumber daya manusia yang baik dan tata kelola organisasi yang berkualitas. (Kasmir., 2018)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena orang-orang inilah yang mampu menggerakkan seluruh bagian organisasi. Organisasi tanpa orang tidak bekerja. Orang adalah sumber daya dengan pikiran dan perasaan yang membedakan mereka dari faktor produksi lainnya. Perbedaan karakter dan peran sangat penting, sehingga organisasi harus selalu mengelola faktor produksinya secara efisien dan efektif untuk mencapai keunggulan melalui sumber daya manusia bahkan dalam penciptaan barang atau jasa. (Edison, 2018)

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena mereka berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan memberikan gaji dan upah yang adil dan sesuai berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan tingkat pendidikan mereka. Informasi ini penting untuk bagian lain dari perusahaan, termasuk kreditur, investor, dan agen pajak. (Ustadi et al., 2022)

Produksi dan pengembangan pelayanan publik membutuhkan pejabat pemerintah dengan kualifikasi dan keterampilan khusus. Petugas harus digunakan dengan tepat, dengan mempertimbangkan kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dan kualifikasi atau keterampilan. Kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintah saat ini harus terus dikaji ulang. Berdasarkan penilaian ini, kualitas staf ditingkatkan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan tanggung jawab melalui pelatihan, pendidikan, lokakarya, dll.

Pengetahuan, keterampilan dan sikap merupakan komponen kunci dari kompetensi manajerial yang memegang peranan penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi staf menjadi semakin penting, karena sumber daya manusia merupakan value atau nilai perusahaan dan juga mempengaruhi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, tujuan peningkatan kompetensi perusahaan timbul dari tuntutan pekerjaan atau jabatan yang disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta persaingan yang semakin ketat. (Suwarno et al., 2022)

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. (Fadhil, 2016)

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau atau disebut Bappeda Kota Lubuklinggau adalah badan teknis daerah yang bergerak di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah, dipimpin oleh seorang kepala badan, yang melapor kepada gubernur/dirut/walikota dan mempunyai tanggung jawab daerah sebagai sekretaris. Tugas pokok dan fungsi badan ini adalah mendukung gubernur/walikota/walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Tugas dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lubuklinggau yaitu : 1) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah menjadi kewenangan kota lubuklinggau. 2) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, menyelenggarakan fungsi : (a) Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis perencanaan pembangunan daerah. (b) Penyelenggaran tugas pembantu di bidang perencanaan pembangunan daerah (c) Penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas dalam bidang pembangunan daerah. (e) Penyelenggaraan pengkoordinasikan penyusunan di tambah perencanaan pembangunan Sumber Daya. (d) Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dari tugas pokok dan tanggung jawab tersebut di atas, kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kinerja pegawai BAPPEDA di Provinsi Sumatera Utara masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber daya yang tersedia. Baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga beban kerja tidak dapat diselesaikan sepenuhnya. Selain itu, kualifikasi semua staf ditemukan lemah. Keadaan ini tercermin dari kedisiplinan petugas dalam menunaikan tugas yang sudah tidak memuaskan dalam menjalankan tugas. Masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang ada dengan tepat waktu atau sesuai jadwal yaitu masih banyak pegawai yang menunda dan menunda pekerjaannya sampai waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak dapat tercapai.

Selain itu keterampilan pegawai dan motivasi sebagian besar pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai masih lemah yang berarti tugas tidak dilaksanakan secara efektif dan kinerja pegawai tidak optimal. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan dapat optimal sesuai dengan yang diharapkan, karyawan harus dimotivasi sedemikian rupa agar keterampilan dan prestasi kerjanya dapat bekerja secara optimal.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini dipilih dengan sengaja yaitu dengan cara metode purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2018) metode Purposive Sampling adalah Teknik pengambilan sampel secara sengaja dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan pemilihan BAPPEDA Kota Lubuklinggau ini karena penulis memahami permasalahan yang terjadi, sehingga menimbulkan keinginan penulis untuk meneliti lebih jauh khususnya pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Pada BAPPEDA Kota Lubuklinggau yang berlokasi di Komplek Perkantoran Walikota, Jl. Garuda, No. 10, Kayu Ara, Watas Lubuk Durian, Lubuk Linggau Barat. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan.

2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian (Sujarweni, 2015) Desain penelitian menggambarkan deskripsi penelitian yang dilakukan secara keseluruhan sehingga diperoleh kerangka persepsi yang sama untuk menerangkan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan. Desain penelitian disusun untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Sifat dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kerja pegawai pada kantor bappeda kota lubuklinggau.

2.3 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini, penarikan sampel yang dilakukan penulis yaitu dengan metode sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, atau sama dengan 30 orang. Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada kantor bappeda kota lubuklinggau.

2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain diperoleh dengan cara :

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau Kuesioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh Responden (Sugiyono, 2019) Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharapkan bekerja sama dalam penyisihan waktu dan menjawab pertanyaan penulis secara tertulis sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2019) Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor bappeda kota lubuklinggau. Pertanyaan meliputi pendapat karyawan tentang kompetensi SDM dan Kinerja Pegawai.

b. Data Sekunder

Adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli (Sugiyono, 2019) Data sekunder yang dimaksud disini adalah Struktur Organisasi, jumlah pegawai, Daftar Kehadiran, Job Deskripsi.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data-data tentang gambaran umum kantor bappeda kota lubuklinggau.

2.5 Metode Analisis

1. Uji Validitas

Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2018) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS for Windows versi 21 dan menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut (Sugiyono, 2018) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{0,30}$ Maka pernyataan tersebut Valid.

Jika $r_{hitung} < r_{0,30}$ Maka pernyataan tersebut tidak Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil yang konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode reliabilitas Alpha Cronbach (α). Menurut kriteria guilford (Sugiyono, 2018), koefisien realibilitas Alpha Cronbach terbagi menjadi barikut ini :

Tabel 1. Kriteria koefisien realibilitas Alpha Cronbach

| No | Kriteria | Koefisien Realibilitas |
|----|-----------------|------------------------|
| 1 | Sangat Reliabel | > 0,900 |
| 2 | Reliabel | 0,700 – 0,900 |
| 3 | Cukup Reliabel | 0,400 – 0,699 |
| 4 | Kurang Reliabel | 0,200 – 0,399 |
| 5 | Tidak Reliabel | < 0,200 |

3. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan metode menganalisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik seperti analisis regresi, koefisien korelasi determinasi, dan uji hipotesis. Metode analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Analisis regresi

Analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur. Dalam analisis ini penulis menggunakan analisa regresi linier sederhana. Adapun variabel-variabelnya adalah :

Variabel X = Variabel independen atau variabel yang dipengaruhi dalam hal ini adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia.

Variabel Y = Variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi dalam hal ini adalah Kerja Pegawai.

Adapun alat analisis yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y tersebut, dipakai rumus regresi linier sederhana sebagai berikut (Sugiyono, 2018) :

$$Y = a + bX + ei \tag{1}$$

Dimana :
 X = Kompetensi SDM
 Y = Kerja Pegawai
 a = Konstanta
 b = Koefisien Korelasi
 ei = error term

Koefisien Determinasi Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, biasanya dinyatakan dalam persentase. R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai range antara 0-1 Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

4. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis Deskriptif kualitatif bertujuan untuk menginterpretasikan data dalam bentuk gambaran atau uraian, terutama untuk mengelola data yang tidak dapat diukur sehingga masalah dapat dipecahkan dengan jelas dan memberikan penjelasan yang berhubungan dengan permasalahan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kantor Bappeda Kota Lubuklinggau adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali kota melalui

Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Wali kota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. Jumlah pegawai pada kantor bappeda kota lubuklinggau berjumlah 35 pegawai yang terbagi sebagai berikut .

Tabel 2. Daftar Jumlah responden menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 25 | 71,43 |
| 2 | Perempuan | 10 | 28,57 |
| | Total | 35 | 100 |

Berdasarkan data tabel 2 yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah pegawai atau responden menurut jenis kelaminnya yaitu 25 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 71,43% dan 10 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 28,57%.

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai kantor bappeda kota lubuklinggau, digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.099 | 6.121 | | 1.487 | .152 |
| Kompetensi SDM | 1.231 | .184 | .825 | 6.701 | .000 |

Dilihat dari tabel 3 di atas diperoleh nilai t_{hitung} dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , dari variable independen dari setiap variabel independen akan dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 % atau $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai t_{tabel} 2,080. Pada tabel diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} (6,701), lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,080) maka keputusannya adalah menolak H_0 dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kerja Pegawai kantor Bappeda Kota Lubuklinggau.

3.1.2 Analisis Regresi linier Sederhana

Tabel 4. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .825 ^a | .681 | .666 | 3.195 |

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai R sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Karena nilai R berkisar 0,60-0,899. Untuk mengetahui besar Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Krja Pegawai, dapat dilihat dari angka R square (koefisien determinasi) yaitu sebesar 0,681. Artinya populasi variasi dari Kompetensi dipengaruhi oleh variasi variabel kerja pegawai. R square (R^2) atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai (R^2) sebesar 0,681. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kerja Pegawai pada kantor Bappeda Kota Lubuklinggau sebesar 68,1 %. Sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti sikap dan tindakan.

Nilai R Square pada tabel diatas 0,681 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi kuat oleh variabel X sebesar 68,1 % dan sisanya sebesar 31,9 % di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| 1 (Constant) | 9.099 | 6.121 | | .152 |
| Kompetensi SDM | 1.231 | .184 | .825 | .000 |

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + ei \tag{1}$$

Dimana : X = Kompetensi SDM
Y = Kerja Pegawai
a = Konstanta
b = Koefisien Korelasi
ei = Error term

Sehingga dapat diperoleh persamaan regresinya

$$Y = 9,099 + 1,231 X + ei$$

Dari persamaan di atas dapat diartikan : Koefisien regresi bertanda positif menyatakan bahwa adanya hubungan yang searah antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kerja Pegawai. Nilai konstanta (a) sebesar 9,099 menyatakan bahwa jika tidak adanya variabel X (Kompetensi SDM) maka nilai variabel Y (Kerja Pegawai) adalah sebesar 9,099 satuan.

Nilai koefisien regresi (b) sebesar 1,231 menyatakan bahwa setiap peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 1 (satu) satuan, akan meningkatkan Kerja Pegawai kantor Bappeda Kota Lubuklinggau sebesar 1,231 satuan. Sebaliknya Kompetensi Sumber Daya Manusia turun sebesar 1 (satu) satuan, maka Kerja Pegawai akan turun 1,231 satuan. Maksudnya ada pengaruh yang positif antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kerja Pegawai, setiap adanya suatu peningkatan terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia maka akan meningkatkan Kerja Pegawai pada Pegawai dan sebaliknya jika dalam Kompetensi Sumber Daya Manusia terjadi penurunan maka Kerja Pegawai pada Pegawai juga akan mengalami penurunan.

Nilai Error term 0,184 angka tersebut menunjukkan tingkat kesalahan model estimasi didalam mengestimasi.

3.1.3 Analisis Kualitatif

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai kantor Bappeda Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan analisis hasil tabulasi pernyataan responden untuk variabel kompetensi sumber daya manusia dapat dinyatakan sebanyak 76% karyawan setuju dan sebanyak 24% menyatakan kurang setuju dengan 8 pernyataan yang diajukan penulis tentang kompetensi sumber daya manusia yang ada di kantor Bappeda Kota Lubuklinggau.. Sedangkan untuk analisis tabulasi pernyataan responden untuk variabel Kerja Pegawai dapat dinyatakan sebanyak 75% karyawan setuju dan sebanyak 25% menyatakan kurang setuju dengan 12 pernyataan yang diajukan penulis tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi sumber daya manusia. Dari semua hasil jawaban kebanyakan pegawai menjawab positif dikarenakan pegawai sudah mengerti dan memahami semua indikator- indikator kompetensi sumber daya manusia. Sedangkan untuk menjawab kurang setuju dikarenakan masa lama bekerja, tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor Bappeda Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Aryati, 2017) (Yakin, Ainur, Echdar, Saban, 2022) dan (Fadhil, 2016) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini membuktikan bahwa teori yang dikemukakan (Wirawan, 2012) bahwa kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi, karena kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kerja pegawai, Terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan KONSUIL WS2JB Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kerja Pegawai Kantor Bappeda Kota Lubuklinggau. Kantor Bappeda Kota Lubuklinggau telah menerapkan kinerja pegawai dengan baik yang turut di pengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia yang kuat sehingga dapat meningkatkan kerja pegawai. Diharapkan kedepannya Kerja Pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi terciptanya kinerja yang berkualitas sehingga memberikan dampak positif kepada perusahaan atau organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih komprehensif dibanding penelitian ini. Perbaikan dapat dilakukan melalui menambahkan beberapa faktor-faktor pendukung yang belum dimasukkan dalam penelitian ini seperti : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Efektifitas.

REFERENCES

- Aryati, A. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 7(1), 6.
- Edison, E. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. 01, 2355–2538. www.journal.unismuh.ac.id/perspektif
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (S. Yustiani & Suryandari (eds.)). Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.

Suwarno, S., Andrinaldo, A., Supriyanto, S., Kesuma, I. M., & Debsi, A. A. (2022). Pengaruh Financial Knowledge, Financial Attitude Terhadap Financial Behavior Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Mediasi (Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Insan). *Jesya*, 5(2), 2643–2657. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.793>

Ustadi, N., Sardiyo, S., Andrinaldo, A., & ... (2022). Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Serta Pengupahan Dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Intern PT Maju Jang Jaya Lubuklinggau. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 3(4), 742–746. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1552>

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Yakin, Ainur, Echdar, Saban, dan S. (2022). Pengaruh kompetensi sdm, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada bappeda kabupaten jeneponto. 1, 86–98.