

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya penilaian prestasi kerja dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan pada Pasal 2 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. (Peraturan Pemerintah RI, 2011)

Harapan akan prestasi kerja pegawai dalam lingkup pemerintahan yang semakin baik belum menunjukkan sesuatu hal yang positif. Terlebih lagi selama ini masih sering terdengar kritik dari masyarakat bahwa kinerja PNS masih sangat rendah atau belum dianggap oleh masyarakat. Salah satu upaya yang dilakukan

yakni dengan penilaian prestasi kerja PNS yang terdiri atas dua unsur yakni sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP bobotnya 60%, sementara Perilaku Kerja memiliki bobot 40%. Penilaian kerja berdasarkan SKP ini merupakan cara baru pemerintah dalam penilaian prestasi kerja sebagaimana diatur dalam PPRI Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS atau sekarang di kenal dengan ASN.(Peraturan Pemerintah RI, 2011)

Khusus penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara sistemik menekankan pada pengukuran tingkat capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil kerja (*output*) yang telah direncanakan. Penilaian prestasi kerja PNS secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang PNS. Unsur perilaku kerja yang dievaluasi memang relevan dan secara signifikan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap individu PNS yang dinilai.(Peraturan Pemerintah RI, 2011)

Sistem pengukuran kinerja mendasar yang menentukan apakah sistem penilaian prestasi kerja akan berhasil atau gagal merujuk kepada lima hal yaitu relevansi, sensitivitas, realibilitas, akseptabilitas, dan praktis. Adapun penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dengan demikian, setiap pegawai dapat menilai seberapa jauh kinerjanya telah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi. Dalam penilaian prestasi kerja individu Pegawai Negeri Sipil (PNS)

selain memperhatikan tugas pokok dan fungsi, juga melakukan penilaian terhadap tugas tambahan yang dibebankan kepada individu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan. (Peraturan Pemerintah RI, 2011)

Tabel 1. 1

Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang

Tahun	Total Pegawai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Buruk	% Pegawai berprestasi baik dan sangat baik
2018	49	3	42	-	-	4	91,84%
2019	49	3	26	5	6	9	59,18%
2020	50	-	21	8	10	11	42,00%
2021	49	-	10	13	15	11	20,41%

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil persentase pegawai berprestasi baik dan sangat baik mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal ini selaras dengan wawancara yang saya lakukan bersama Bapak Anggoro selaku Sekretaris Pimpinan yang menyebutkan bahwa prestasi kerja pada Kantor Imigrasi Pemalang mengalami penurunan. Kejadian yang terkait penurunan prestasi kerja antara lain masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menjadi terganggu dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat di lihat dari perilaku kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan seperti pegawai sering terlambat masuk kerja, tidak mengikuti apel pagi dan sering menunda pekerjaan.

Penilaian prestasi kerja ASN merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan

perilaku kerja ASN (Pasal 1 ayat 2 PPRI No. 46 Tahun 2011). Penerapan SKP ini efektif mulai 1 Januari 2012 dimana setiap ASN diwajibkan menyusun SKP diawal tahun serta melakukan penilaian prestasi kerja diakhir tahun. Akan tetapi, melihat keadaan dan fenomena yang terjadi dari prestasi kerja pegawai khususnya ASN yang cenderung mulai mengalami penurunan, maka organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Ada beberapa hal yang diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya melalui peningkatan kompetensi pegawai.(Peraturan Pemerintah RI, 2011)

Profesionalisme seseorang dapat dinilai dari kompetensi yang dimiliki dan menjadi pijakan penting guna menjalankan tugas dan kewajiban. Lebih dari itu di era globalisasi saat ini dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang demikian pesat sehingga harus dijalani dengan kompetensi yang memadai. Karenanya, kajian mengenai kompetensi ini terhadap peningkatan sumber daya manusia sangat penting. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Penerapan model-model kompetensi dalam sistem manajemen sumber daya manusia saat ini sudah menjadi sebuah kebutuhan yang tidak dapat lagi dihindari oleh organisasi.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang potensial dalam pekerjaan modern. Dinamika tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang handal, mandiri, dan profesional untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini menjelaskan bahwa seorang pegawai harus memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi di bawah kompetensi untuk mewujudkan prestasi kerja yang

optimal. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 43/KEP/2001 dinyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.(Peraturan Pemerintah RI, 2014)

Kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu keahlian, pengetahuan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Salah satu peraturan yang telah ada dalam hal kompetensi adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Standar Kompetensi ASN yang dimaksud dalam pasal 3 yaitu: kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural dengan persyaratan jabatan antara lain: kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja.(Peraturan Pemerintah RI, 2017)

Memang diakui bahwa kemampuan manajerial tidak selalu ditentukan oleh latar belakang pendidikan. Namun akan lebih baik apabila, selain kemampuan manajerial juga dilengkapi dengan kemampuan teknis. Hanya dengan semata-mata mengandalkan kemampuan manajerial dan mengabaikan kemampuan teknis, operasionalisasi tugas tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Sebagaimana telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, salah satu syarat

yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai negeri sipil untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah memiliki kemampuan manajerial dan kemampuan teknis fungsional. Ini berarti bahwa seorang pegawai negeri sipil yang tidak memiliki kemampuan itu, tidak dapat diangkat untuk menduduki suatu jenjang jabatan struktural. (Peraturan Pemerintah RI, 2004)

Tabel 1. 2

Hasil Pra-Survei Variabel Kompetensi di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang

No	Dimensi	Distribusi Jawaban					Total Skor	Jumlah Skor	Rata-rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Pengetahuan	1	0	6	3	0	10	29	2.9
2	Pemahaman	0	2	3	5	0	10	27	2.7
3	Nilai	0	1	2	6	1	10	23	2.3
4	Kemampuan	1	2	0	7	0	10	27	2.7
5	Sikap	1	0	3	5	1	10	25	2.5
6	Minat	0	2	4	4	0	10	28	2.8
Frekuensi		3	7	18	30	2	60		
Skor per jawaban		15	28	54	60	2	159		
Persentase		5%	11,7%	30%	50%	3,3%	100%		
Skor Rara-rata		2.65							

Sumber: Hasil olah data pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra-survey untuk variabel kompetensi skor rata-rata yang diperoleh yaitu 2,65. Hal tersebut dikategorikan kurang baik sehingga kompetensi pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang belum optimal. Hal ini selaras dengan wawancara yang saya lakukan bersama Bapak Ocky Mulya Somantri, SH selaku Kepala Sub Tata Usaha yang menyebutkan bahwa pegawai yang sudah bekerja bertahun-tahun masih meminta bantuan rekan kerjanya untuk

menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan bukti nyata kompetensi pegawai yang masih rendah. Sehingga upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai yaitu melalui pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian yang berhubungan dengan kompetensi terhadap prestasi kerja pernah dilakukan oleh Nazir Harudi, Gunawan, dan Hasmin (2016) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Penelitian yang berhubungan dengan kompetensi terhadap prestasi kerja juga pernah dilakukan oleh Galih Wicaksono (2020) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai dan begitupun sebaliknya.

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan mulai dari Peraturan Pemerintah (PP) sampai Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Dalam peraturan tersebut, umumnya ditegaskan bahwa upaya peningkatan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip pemberian penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dan keprofesionalan birokrasi dalam

melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih dan bebas dari penyalahgunaan.

Upaya pembinaan dan pengembangan sumber daya aparatur juga dapat dilakukan melalui program diklat sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pasal 31 yang menyatakan bahwa “untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan”. Undang-undang tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS).(Peraturan Pemerintah RI, 1999)

Pada pasal 2 menyatakan bahwa diklat bertujuan: meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi kepada pelayanan, pengayoman serta pemberdayaan masyarakat, dan menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.(Peraturan Pemerintah RI, 2000)

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari setiap perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan bagian utama dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada hal ini. Jenis perhatian yang perlu diberikan kepada sumber daya manusia ialah seperti mengeluarkan peraturan atau kebijakan yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Misalnya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir. Berdasarkan perhatian ini, karyawan diharapkan untuk memaksimalkan tanggung jawab pekerjaan mereka. Pentingnya melatih pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja.

Memberikan pelatihan kepada pegawai ialah kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan. Melalui pelatihan pegawai akan mengembangkan atau mengeksplorasi kemampuan seseorang agar memiliki keterampilan, cara berpikir dan meningkatkan sikap untuk mengikuti apa yang dibutuhkan oleh perusahaan atau lembaga tertentu untuk memecahkan suatu permasalahan. Selain itu, Penting untuk menyediakan koordinasi yang efektif kepada pegawai untuk memungkinkan tim yang lebih baik. Maka dari itu memberikan pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan sebagai dasar pemberian nasehat.

Tabel 1. 3

Data Pelatihan Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang

No.	Tahun	Pelaksanaan	Pangkat/Golongan	Keterangan
1.	2018	Offline	Penata Tingkat I (III/d)	Pelatihan dan Sertifikasi Barang dan Jasa di Rizen Premier Hotel Bogor
		Offline	Penata Muda (II/a)	Pelatihan Teknis Protoker di

				Pusdiklat Palang Merah Indonesia Jawa Tengah
		Offline	Penata Muda (III/a)	Pelatihan Teknis Pengawasan Keimigrasian di HOM Hotel Semarang
		Online	Penata Muda (III/a), Penata Muda Tk.I (III/b), Penata (III/c) , dan Pengatur Tk.I (II/d)	Pelatihan E-learning Administrasi Tingkat Dasar, Pelayanan Publik Tingkat Dasar dan Reformasi Birokasi
2.	2019	Offline	Penata Muda (III/a)	Pelatihan Teknis Pendektesian Dokumen Perjalanan Palsu di Ruang Puri Lobby, Hotel Ciputra Semarang
		Online	Penata Tk.I (III/d) dan Penata (III/c)	Pelatihan Teknis Pengawasan Keimigrasian Tingkat Dasar Metode E-Learning
3.	2020	Online	Penata Muda (III/a)	Pelatihan Teknis untuk pelaksana pada Pos Pelayanan Komunikasi Masyarakat Metode E-Learning
4.	2021	Offline	Penata Muda (III/a)	Pelatihan Public Speaking di Balai Diklat Hukum dan HAM

Sumber: Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal tersebut dapat di lihat pada tahun 2018 pelatihan yang

dilakukan sebanyak 4 kali dan pada tahun 2019-2021 pelatihan yang dilakukan sebanyak 2-1 kali saja. Hal ini selaras dengan wawancara yang saya lakukan bersama Bapak Anggoro selaku Sekretaris Pimpinan yang menyebutkan bahwa mulai dari tahun 2019-2021 Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang sudah jarang sekali melaksanakan pelatihan dan dalam setahun hanya melaksanakan pelatihan 1-2 kali.

Penelitian yang berhubungan dengan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pernah dilakukan oleh H. Mailisa dan M. Vilinda (2020) yang meneliti tentang pengaruh pengembangan SDM dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Sultan Iskandar Muda Nagan Raya. Penelitian yang berhubungan dengan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja juga pernah dilakukan oleh A. Prayudi (2017) yang meneliti tentang analisis pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja karyawan BUMN. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi pengembangan SDM maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai dan begitupun sebaliknya.

Tujuan utama dari adanya pengembangan sumber daya manusia adalah tidak lain untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan prestasi kerja pegawai. Untuk itu maka perlu dianalisis sejauh mana pengembangan sumber daya manusia yang telah diterima untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: **“PENGARUH**

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMEPE TENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS I NON TPI PEMALANG”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan beberapa permasalahan untuk melakukan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, dan prestasi kerja pegawai yang akan menjadi bahan penelitian selanjutnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Prestasi Kerja Pegawai

Terdapat pegawai yang mengalami penurunan prestasi kerja.

2. Kompetensi

Sikap dan rasa tanggung jawab pegawai yang kurang sehingga dalam penyelesaian pekerjaan ada yang tidak sesuai dengan target pencapaian.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berkurangnya frekuensi pengembangan sumber daya manusia selama 3 tahun terakhir.

1.2.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang
2. Bagaimana Kompetensi di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang
3. Bagaimana Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang
4. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang
2. Kompetensi di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang
3. Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang
4. Besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I non TPI Pemalang baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak - pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, seperti yang akan dipaparkan dibawah ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Serta memberikan informasi tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Untuk Peneliti

- a. Memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai.
- b. Memahami permasalahan yang terjadi pada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

- c. Mengetahui hasil dari pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- d. Memahami hasil dari pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2. Untuk Instansi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

3. Untuk Peneliti Lain

- a. Sebagai refensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian yang sejenis.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan serta diharapkan dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapatkan saat kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dari suatu penelitian seringkali disebut juga sebagai studi literatur atau tinjauan pustaka, dimana didalamnya memaparkan landasan teori baik secara umum maupun secara khusus yang berkaitan dengan permasalahan dan variabel yang diteliti. Kajian pustaka ini diperlukan agar penelitian yang dilakukan memiliki dasar teori yang kokoh. Teori yang akan dikemukakan dalam sub bab ini ialah teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat yaitu mengenai pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Sehingga konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai dasar melakukan sebuah perumusan hipotesis, penyusunan instrumen penelitian dan dapat sebagai dasar saat melakukan pembahasan mengenai hasil penelitian.

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, yang diartikan secara umum sebagai mengurus. Namun lebih dari itu,

manajemen memiliki arti yang sangat luas baik sebagai sebuah proses, seni maupun ilmu. Manajemen dapat dikatakan sebagai sebuah proses karena didalamnya terdapat sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan juga pengawasan. Sedangkan manajemen dapat dikatakan sebagai sebuah seni karena manajemen merupakan sebuah cara seorang manajer dalam mencapai sebuah tujuan baik didalam organisasi/perusahaan. Dalam pelaksanaannya, cara tersebut dapat berbeda pada setiap individu yang bergantung kepada karakter dan pembawaan individu tersebut.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian manajemen, antara lain: Menurut Coulter (2016) mengungkapkan bahwa:

“Management involves coordinating and overseeing the activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively.”
Maksud dari Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa manajemen melibatkan pengawasan serta koordinasi terhadap sebuah kegiatan sehingga kegiatan tersebut bisa diselesaikan secara efisien dan efektif

Pendapat lain dikemukakan oleh M. Manullang (2018:2) yang menyatakan bahwa:

“Manajemen ialah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.”

Sementara itu James Lundy (2017:7) berpendapat bahwa:

“Management is principally a task of planning, coordinating, motivating and controlling the effort of other towards a specific objective. It involves the combining of the traditional factor of production, land, labour, capital in an optimum manner, paying due attention, of course, particular, goals of the organization.” Definisi

tersebut mengungkapkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dapat di raih melalui perencanaan, pengkoordinasian, pemotivasian serta pengendalian sumber-sumber daya yang dimiliki secara optimal.

Dari ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Di lihat dari fungsinya manajemen memiliki empat fungsi dasar dalam menggambarkan proses manajemen, menurut Tjiptono (2016:04) empat fungsi dasar itu ialah:

1. Fungsi Perencanaan

Pengertian perencanaan ialah proses penentuan tindakan perusahaan untuk membuat berbagai rencana agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Pengertian pengorganisasian ialah salah satu kegiatan pengaturan organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dengan tugas yang diberikan kepada individu atau organisasi agar tercipta mekanisme untuk menjalankan rencana.

3. Fungsi Pelaksanaan

Pengertian pelaksanaan merupakan proses pergerakan karyawan agar menjalankan suatu kegiatan sebagai tujuan bersama.

4. Fungsi Pengawasan

Pengertian pengawasan merupakan proses mengawasi berbagai macam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi untuk menjamin semua pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menyangkut masalah pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal, layak, dan terjaminnya kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting. Sumber daya manusia menjadi penentu dari pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksanaan mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan maka otomatis akan sia-sia.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sdm ini memiliki tempat yang khusus dalam perusahaan.

Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia:

Menurut Rivai (2016:5) berpendapat bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni dan merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling berhubungan satu sama lain).”

Adapun pendapat dari Afandi (2018:3), mengungkapkan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia ialah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.”

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:10) menerangkan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat memperoleh, mengembangkan, dan memelihara agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21) menyebut bahwa fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan akan dilakukan oleh seorang pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan-arahan kepada pegawai agar dapat mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengadaan ini untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan di dalam organisasi.

6. Pengembangan (*Develpoment*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun yang akan datang.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum.

8. Pengintegrasian (*Intregation*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik - baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif dan efisien, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang secara efektif dan efisien

2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi R. Supomo & Eti Nurhayati (2018:11) tujuan manajemen sumber daya manusia ada 4 (empat) yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Sumber daya manusia berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara terpadu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya meningkatkan kepentingan

suatu organisasi tetapi juga memperhatikan kebutuhan para karyawan, pemilik perusahaan dan masyarakat luas yang terlibat demi tercapainya efektivitas, efisien, produktivitas dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

2.1.3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia berarti mengelola potensi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengelolaan ini merupakan suatu yang dinamis dan terus menerus berkembang seiring berjalannya waktu. Seiring berjalannya waktu prestasi dan kemampuan akan sulit didapatkan bila hanya mengandalkan apa yang dimiliki tanpa pernah melakukan proses pengembangan diri. Sehingga pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting dalam keefektifan dan keefesiansian suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi parameter penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

2.1.3.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia ialah aset yang sangat berharga dalam organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka organisasi tidak akan dapat menghasilkan keuntungan ataupun menambah nilai pada organisasi itu sendiri. Manajemen

pengembangan sumber daya manusia merupakan proses bagaimana manajemen menciptakan pengalaman dan keahlian guna meraih kesuksesan sebagai pemimpin pada organisasi. Maka dari itu pengembangan SDM merupakan suatu aktivitas yang dilakukan organisasi agar menambah wawasan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan juga dapat mengembangkan pengetahuan sumber daya manusia agar meningkatkan kemampuan pegawai untuk lebih memahami pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Endang Sukartaji (2016), mengungkapkan bahwa:

“Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dengan dua cara, yakni secara mikro dan makro. Pengembangan sumber daya manusia makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangkai mencapai tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.”

Pendapat lain dari Hasibuan (2018:68), menjelaskan bahwa:

“Pengembangan sumber daya manusia adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru atau lama) perlu dilakukan terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dilaksanakan dengan baik, harus terlebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan sumber daya manusia.”

Sementara itu Menurut Kasmir (2016:140), berpendapat bahwa:

“Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat serta perilaku pegawai.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan, penguasaan teori dan pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi melalui pelatihan, pendidikan dan program-program pengembangan.

2.1.3.2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Priansa (2018:89) tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas kerja
yaitu produktivitas kerja pegawai dalam organisasi terkait dengan kuantitas kerja yang dihasilkannya.
2. Melakukan Efisiensi
yaitu pengembangan sumber daya manusia, baik di level manajerial maupun operasional dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi
3. Meningkatkan Efektivitas
yaitu pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi.
4. Pencegahan Kerusakan
yaitu banyak pegawai yang tidak mampu memanfaatkan peralatan dan perlengkapan kantor dengan semestinya sehingga menyebabkan risiko kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor menjadi lebih tinggi.

5. Mengurangi Kecelakaan kerja

yaitu pengembangan sumber daya manusia juga bermanfaat bagi pengurangan kecelakaan kerja

6. Peningkatan Pelayanan internal

yaitu pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan pelayanan internal yang lebih optimal

7. Moral Pegawai

yaitu moral pegawai sangat penting bagi organisasi, karena dengan moral pegawai yang baik maka setiap hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi.

8. Karir

yaitu persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat individual yang dibutuhkan untuk mengemban jabatan dan bekerja dengan lebih optimal.

9. Kepemimpinan

yaitu suatu organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang cakap, dimana dia harus mampu mengelola segala kegiatan dan aktivitas yang ada dalam organisasi.

10. Sukses Kepemimpinan

yaitu pengembangan sumber daya manusia yang tepat juga akan menggerakkan siklus kepemimpinan yang ada di dalam organisasi

11. Kompensasi

yaitu pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga pekerjaan yang diembannya akan lebih efektif dan efisien serta pegawai mampu mengemban pekerjaan dengan lebih banyak.

2.1.3.3.Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Priansa dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan SDM (2018:152) menyatakan beberapa prinsip yang penting untuk diperhatikan dalam pengembangan SDM diantaranya:

1. Motivasi

Tingginya motivasi yang dimiliki oleh pegawai mendorong pegawai untuk semakin cepat dan sungguh-sungguh dalam mempelajari perilaku, pengetahuan, keterampilan, maupun beradaptasi dengan organisasi. Motivasi tersebut timbul dari dorongan diri sendiri (internal) maupun dorongan dari luar dirinya (eksternal). Motivasi eksternal muncul dari adanya program kesejahteraan pegawai, gaji akan meningkat, dan berbagai insentif lainnya. Pengembangan SDM harus berhubungan dengan motivasi pegawai, sehingga pegawai akan terlibat dengan baik dalam proses pengembangan SDM.

2. Laporan Kemajuan

Hasil pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk mengetahui bagaimana perbandingan antara pegawai pada saat sebelum mendapat pengembangan dan pegawai pada saat setelah memperoleh program pengembangan. Perbandingan tersebut dapat bersifat positif dan negatif, artinya pengembangan pegawai tersebut apakah dapat meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi kerja pegawai, atau sebaliknya.

3. Latihan

Pegawai pada dasarnya dapat menguasai pengetahuan dan keterampilan yang baru. Untuk itu, diperlukan program pengembangan SDM yang diatur secara cermat dan tepat sehingga program pengembangan SDM yang diberikan mampu dipraktikkan dalam pekerjaan. Pengembangan SDM yang lebih efektif adalah dengan latihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian praktik yang dimiliki pegawai. Pengembangan SDM melalui latihan ini membutuhkan pengorbanan waktu dan biaya yang tidak sedikit, namun hasil yang diperoleh akan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.

4. Perbedaan Individu

Perbedaan individu perlu dijadikan pijakan dalam melaksanakan program pengembangan SDM. Perbedaan tersebut bukan perbedaan jenis kelamin, status sosial, ekonomi tetapi perbedaan tingkat kecerdasan dan bakat pegawai, maka dari

itu pengembangan SDM yang paling efektif ialah dengan menyesuaikan kemampuan individu dengan program pengembangan SDM yang diberikan.

2.1.3.4.Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:45) faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM, yaitu: Perbedaan Individu karyawan, Hubungan jabatan dengan analisis, Motivasi, Partisipasi Aktif, Seleksi peserta penataran, dan Metode Pengembangan dan Pelatihan. Sedangkan menurut Elmi (2018:72) mengemukakan faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM, yaitu: Faktor Internal yang meliputi, Misi dan Tujuan Organisasi, Strategi pencapaian Tujuan, Sifat dan Jenis Kegiatan, Jenis teknologi yang digunakan. Sedangkan Faktor Eksternal meliputi, Kebijakan Pemerintah, Sosio-Budaya Masyarakat, Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia yaitu Faktor Eksternal, Faktor Internal, perbedaan individu antar karyawan, Motivasi, Hubungan dengan jabatan analisis, Partisipasi aktif, Seleksi peserta.

2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dimensi dan indikator pengembangan sumber daya manusia menurut Endang Sukartaji (2016), diantaranya:

1. Rotasi Unit Kerja

Perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan pekerjaan yang cenderung berbeda agar karyawan terhindar dari rasa jenuh dan kinerja yang menurun

2. Latihan instruksi pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada karyawan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang

3. Magang

Merupakan proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

4. Pengarahan

Mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan perusahaan

2.1.4. Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; keterampilan (*Skill*), Pengetahuan (*Knowledge*), Konsep diri (Sikap), Sifat (*Trait*), dan Motif. Umumnya pengetahuan dan keterampilan (misalnya; ketelitian tentang pekerjaan), yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan sebagai kompetensi dasar. Hal ini tidak akan membedakan kinerja unggul antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan yang membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi pembeda yang biasanya berkaitan erat dengan jenis kompetensi pada mutu diri seseorang dan pengetahuan/ keterampilan, yang bersifat lunak seperti fleksibilitas, komunikasi dan kreativitas.

2.1.4.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sampai sifat-sifat pribadi yang dimiliki seorang karyawan. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan

kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Berikut beberapa pendapat mengenai Kompetensi: Menurut Tannady (2017:388), mengungkapkan bahwa:

“Kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan berpindah sesuai dengan profesinya.”

Pendapat lain menurut Muhammad Busro (2018:35), menjelaskan bahwa:

“Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.” Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

Sementara itu menurut Menurut Wibowo (2018:271), berpendapat bahwa:

“Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
2. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.4.3. Pentingnya Kompetensi

Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.1.4.4.Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Latief et al., (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui

setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.4.5. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan Indikator Kompetensi menurut M. Busro (2018:35) yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*): Kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikator:

- 1) Identifikasi belajar
- 2) Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*): Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikator:

- 1) Pemahaman yang baik tentang karakteristik, dan
- 2) Kondisi kerja secara efektif dan efisien.

c. Nilai (*value*): Suatu perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatukan dalam diri seseorang, dengan indikator:

- 1) Kejujuran,
- 2) Keterbukaan,
- 3) Demokratis.

d. Kemampuan (*skill*): Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, dengan indikator:

- 1) Metode kerja yang dianggap lebih efektif, dan

2) Efisien.

e. Sikap (*attitude*): Perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, dengan indikator:

- 1) Reaksi terhadap krisis ekonomi, dan
- 2) Perasaan terhadap kenaikan gaji.

f. Minat (*interest*): Kecenderungan untuk melakukan suatu perbuatan, dengan indikator:

- 1) Aktivitas kerja, dan
- 2) Semangat kerja,

2.1.5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Dengan kata lain prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

2.1.5.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, dengan kata lain prestasi kerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan suatu yang menuju pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai parameter, yang lebih dikenal dengan istilah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan secara sepihak oleh perusahaan ataupun disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan.

Berikut beberapa pendapat menurut para ahli sebagai berikut: Menurut Afandi (2018:89), mendefinisikan bahwa:

“Kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Pendapat lain Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa:

“Prestasi kerja adalah istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).”

Sedangkan pendapat Sutrisno (2016:151), mengatakan bahwa:

“Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja.”

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu kegiatan dan hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu begitu juga sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.5.2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:89) sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
12. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

2.1.5.3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:143) ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM yaitu:

1. Perbaikan Prestasi Kerja.
2. Penyesuaian Kompensasi.
3. Keputusan Penempatan.
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.
6. Perbaikan Proses Susunan Pegawai.
7. Ketidakakuratan Informasi.
8. Kesalahan Desain Pekerjaan.
9. Kesempatan Kerja Yang Adil.
10. Tantangan Eksternal.

Penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk program perbaikan prestasi kerja pegawai, promosi jabatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, penempatan (*replacement*), desain pekerjaan, kecemburuan sosial, dan kompetisi.

2.1.5.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja dalam perusahaan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) diantaranya adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.5.5. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Adapun dimensi dan indikator prestasi kerja menurut Afandi (2018:89), sebagai berikut:

Dimensi dan indikator prestasi kerja yaitu:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Kuantitas hasil kerja

2. Kualitas hasil kerja
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
1. Disiplin kerja
 2. Inisiatif
 3. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
1. Kepemimpinan
 2. Kejujuran
 3. kreativitas

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitiannya. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan serta perbedaannya. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jembo Energindo</p> <p>Sugandha S.E., M.M. Fx Pudjo Wibowo S.E., M.M. Hendra, SE., MM Dynamic Management Journal Vol. 3 No. 2 (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jembo Energindo</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
2	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara</p> <p>Zuleha Gultom dan Wan Dian</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sumber</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya</p>

	Safina, Movere Journal Vol 3 No. 2 Juli (2021) Hal 70 – 79	Daya Air, Hak Cipta dan Tata Ruang Perencanaan Provinsi Sumatera Utara.		manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
3	Pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota manado Zulrachman kiyai, Florence daicy j. lengkong, very y. londa Jurnal Administrasi Publik (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM pegawai mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan berkorelasi secara linier positif dengan prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikansi 1 %.	Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai	Peneliti ini hanya membahas variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja pegawai, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
4	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai bagian umum Sekretariat Daerah Kabupataen Soppeng Nazir Harudi, Gunawan, dan Hasmin, Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah	Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi dan prestasi kerja pegawai	Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi dan prestasi kerja pegawai sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya

	Mirai Management, Volume 1 Nomor 1, April-September (2016)	Kabupaten Soppeng.		manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
5	Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi kerja karyawan: Studi kasus pada sebuah Badan Usaha Milik Negara. Ahmad Prayudi Jurnal Kewirausahaan Vol.3 N0.2(2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja	Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja	Peneliti ini hanya membahas variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
6	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap prestasi kerja Pegawai Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap	Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi dan prestasi kerja pegawai	Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi dan prestasi kerja pegawai sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia,

	Renny Husniati, JMM Online Vol. 3 No. 12 Desember (2019)1155-1170	prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian.		kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
7	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan Muhammad Riski Syahputra Tarigan, Robby Samuel Butarbutar, Hendra Hasibuan dan Jonny Maruli Tua Siboro, AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol. 04, Issue. 02, May (2019)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi PT. United Rope Medan	Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi dan prestasi kerja	Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi dan prestasi kerja sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
8	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember Galih Wicaksono, Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret (2020)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.	Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi dan prestasi kerja	Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi dan prestasi kerja sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan

				prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
9	<p>Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant</p> <p>M. Rizky Pippo Pratama Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 1 No. 1 (2020)</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja secara parsial dan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pelatihan dan pengembangan sdm terhadap prestasi kerja</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
10	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Sultan Iskandar Muda Nagan Raya</p> <p>Husnaina Mailisa Safitri dan Monis Vilinda, Jurnal Ilmiah Manajemen</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Sultan Iskandar</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai</p>	<p>Peneliti ini melakukan penelitian di RSUD Sultan Iskandar Muda Nagan Raya sedangkan peneliti yang penulis lakukan di Kantor Imigrasi kelas I non TPI Pematang.</p>

	Muhammadiyah Aceh (JIMMA) Vol. 10 No. 1 Edisi Jan-Jun (2020)	Muda Nagan Raya.		
11.	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM dan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur Muhammadiyah dan I Ketut Surabagiarta, Journal of Sustainability Business Research, Vol 2 No 2 Juni (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Kompetensi dan Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.	Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja	Peneliti ini melakukan penelitian di CV. Tani Makmur sedangkan peneliti yang penulis lakukan di Kantor Imigrasi kelas I non TPI Pemalang.
12.	Pengaruh Seleksi dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Karya Murni Sentosa Padang Syahril, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Volume 22 No 2, Juli (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa yaitu variabel seleksi dan variabel kompetensi.	Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi dan prestasi kerja	Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi dan prestasi kerja, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian
13.	Pengaruh Kompetensi dan	Hasil penelitian menunjukkan	Sama-sama meneliti	Peneliti ini hanya

	<p>Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Multi Pratam Interbuana Indonesia</p> <p>Irwan Indriyanto, Jurnal Ekonomi dan Industri, Volume 22, No.1, Januari-April (2021)</p>	<p>bahwa baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.</p>	<p>mengenai variabel kompetensi dan prestasi kerja pegawai</p>	<p>membahas variabel kompetensi dan prestasi kerja pegawai, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
14.	<p>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Lampung Barat</p> <p>Sahrin , Fahrizi , dan Khairul Saleh, Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 02 No. 04 (2018)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y)</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel pengembangan sumber daya manusia dan prestasi kerja, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
15.	<p>Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas</p>

	<p>Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMP N Kec. Jati Asih Kota Bekasi</p> <p>Jubaedah, Suryadi, dan Heru Santosa, Jurnal Visipena Volume 12, Nomor 1, Juni (2021)</p>	<p>pengaruh yang signifikan antara kompetensi, budaya kerja terhadap kerja prestasi kerja secara parsial dan simultan.</p>	<p>variabel kompetensi dan prestasi kerja</p>	<p>variabel kompetensi dan prestasi kerja, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
16.	<p>The Influence of Leadership, Competency, Motivation and Organizational Culture On Employees' Job Satisfisfaction and Performance in ternate city government</p> <p>Jusuf Sunya, Salim Basalamah, Ahmad Gani, Junaidin Zakaria, Science Arena Publications International journal of Business Management (2017), Vol, 2 (1): 1-11</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
17.	<p>Human Resource Development,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan</p>	<p>Sama-sama meneliti</p>	<p>Peneliti ini hanya</p>

	<p>Compensation, and work Motivation for employee performance at BPJS Employment Jakarta Branch Office Salemba</p> <p>Sugito Efendi dan Sony Suharsono, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 18, Issue 5 February (2019) ISSN 2289-1560</p>	<p>bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>mengenai variabel Pengembangan sumber daya manusia</p>	<p>membahas variabel Pengembangan sumber daya manusia sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
18.	<p>The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa</p> <p>Raniasari Bimanti Esthi & Inggritz Savhira, Journal of Reseach in Business, Economics, and Education Volume 1 E-ISSN 2686-6056 Issue 2 25 December (Raniasari</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>

	Bimanti Esthi & Inggritz Savhira, 2019)			
19.	<p>Influence of Work Environment, Motivation and Career Development on the Work Achievement on a Timeless Gift Pt. Aligned Sidoarjo</p> <p>Priyono , Teddy Chandra and Sunda Ariana, International Journal of Applied Business and Economic Research ISSN: 0972-7302 Vol.15 No.8 (2017)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan perkembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel prestasi kerja</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel prestasi kerja, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>
20.	<p>Influence of Competence and Compensation on the Performance of Employees of Bandung Saung Kabayan Restaurant</p> <p>Rani Aprilyani , Bagja Waluya , Oce Ridwanudin, The journal gastronomy tourism, Volume 6 Issues 2, Desember (2019), 95-110.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan keduanya secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Saung Kabayan Bandung</p>	<p>Sama-sama meneliti mengenai variabel kompetensi</p>	<p>Peneliti ini hanya membahas variabel kompetensi, sedangkan peneliti yang penulis lakukan adalah variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Selain itu juga berbeda pada lokasi penelitian</p>

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dari sisi variabel yaitu Pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai. Dilihat dari judul atau variabel yang di teliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai sehingga penulis dapat merujuk pada penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menggunakan variabel yang sama maka penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini mempunyai teori pendukung guna memperkuat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada sub bab berikutnya peneliti akan memaparkan kerangka pemikiran peneliti yang dibantu oleh teori-teori yang ada di jurnal untuk menjelaskan hubungan antar variabel sehingga dapat dijadikan sebagai acuan bagi penelitian yang dilakukan, namun dengan objek yang berbeda, yaitu pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti tentang pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari peneliti terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai.

2.2.1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menghasilkan sumber daya manusia yang unggul perlu adanya bimbingan dan usaha yang keras oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia itu perlu dilakukan untuk meningkatnya prestasi kerja. Instansi perlu melakukan pengembangan dan pelatihan kepada para pegawainya agar pegawai dapat menerapkan keterampilan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas yang diberikan lebih efektif bersama tim kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zuleha Gultom dan Wan Dian Safina (2021) Pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara dengan objek pegawai. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera

Utara. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai.

Adapun Penelitian lain yang dilakukan oleh Zulrachman Kiyai, Florence Daicy, dan Very (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keadaan pengembangan sumber daya manusia yang tersedia maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja pegawai.

2.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kompetensi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dikarenakan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai mampu menunjang segala pekerjaan yang diberikan instansi terhadap pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan pegawai tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jubaedah, Suryadi, dan Heru Santosa (2021) Di SMP N Kec. Jati Asih Kota Bekasi. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMP N Kec. Jati Asih Kota Bekasi. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja.

Adapun Penelitian lain yang dilakukan Galih Wicaksono (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dapat mengakibatkan peningkatan prestasi kerja. Jika terjadi peningkatan kompetensi, maka akan meningkatkan pula prestasi kerja. Begitupun sebaliknya, jika terjadi penurunan kompetensi maka akan diikuti pula dengan adanya penurunan prestasi kerja.

2.2.3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Setiap instansi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan prestasi kerja para pegawainya demi tercapainya visi misi yang telah ditetapkan

oleh instansi. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya instansi bisa melakukan berbagai cara diantaranya dengan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi para pegawai. Hal tersebut sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari instansi/perusahaan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah direncanakan.

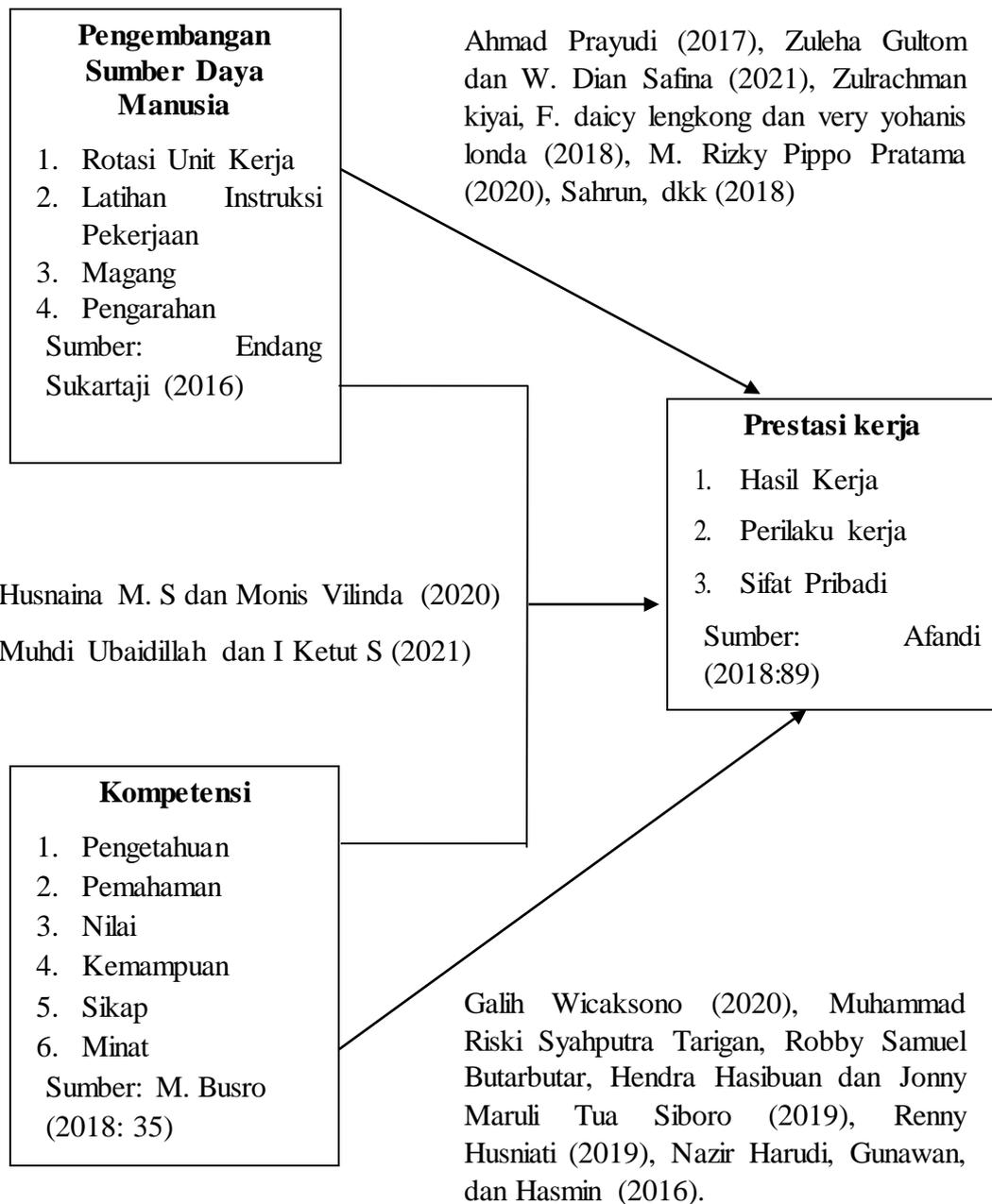
Menurut penelitian yang dilakukan oleh H. Husnaina mailisa safitri, monis vilinda (2020) pada RSUD Sultan Iskandar Muda Nagan Raya dengan objek pegawai. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi pada RSUD Sultan Iskandar Muda Nagan Raya. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai.

Adapun Penelitian yang dilakukan oleh Muhdi Ubaidillah dan I Ketut Surabagiarta (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM dan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Tani Makmur. Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi dalam sebuah institusi pemerintahan dalam mewujudkan prestasi kerja pegawai

pada instansi tersebut. Peningkatan prestasi kerja pegawai pada institusi pemerintah dapat dicapai bila pegawai disetiap institusi pemerintahan tersebut melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Begitu pula dengan kompetensi pegawai, kompetensi pegawai dalam institusi pemerintahan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada institusi tersebut.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka perlunya dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Penulis mengasumsikan jawaban sementara (hipotesis) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

2. Parsial

- a. Terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai
- b. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan prosedur yang digunakan oleh peneliti untuk mempermudah dalam mendapatkan data yang valid. Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan untuk memecahkan suatu permasalahan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:11) metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain.

Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjawab:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang
2. Bagaimana Kompetensi di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang

3. Bagaimana Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang

Menurut Sugiyono (2017:11) Metode verifikatif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yaitu suatu hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Penelitian verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah seberapa besar pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang

3.2. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi variabel merupakan penjelasan variabel-variabel penelitian baik variabel bebas dan terikat, sedangkan operasionalisasi variabel diperlukan untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang salah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalisasi alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang ditelitinya.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:38). Di dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Menurut Sugiyono (2017:39) variabel bebas atau independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau dependent. Sedangkan variabel terikat atau dependent ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2017:39). Pada penelitian kali ini variabel bebas atau independent ialah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi yang disimbolkan dengan (X), sedangkan variabel terikat atau dependent pada penelitian ini ialah Prestasi Kerja Pegawai yang disimbolkan dengan (Y). Berikut ialah penjelasan variabel-variabel tersebut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai variabel independent (X1)
Menurut Endang Sukartaji (2016), mengungkapkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dengan dua cara, yakni secara mikro dan makro. Pengembangan sumber daya manusia makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangkaian mencapai tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan sumber daya secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan

pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.

2. Kompetensi sebagai variabel independent (X2) Menurut Muhammad Busro (2018:35), menjelaskan bahwa “*Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.*” Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.
3. Prestasi Kerja Pegawai sebagai variabel dependent (Y) Menurut Afandi (2018:89), mendefinisikan bahwa Kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Operasional variabel penelitian diperlukan untuk mempermudah peneliti dalam menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala yang digunakan dari setiap variabel penelitian. Kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan

sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kompetensi (X2) sebagai variabel bebas serta Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan menggunakan tabel operasionalisasi variabel penelitian mengenai konsep dan indikator variabel. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dan Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Pengembangan Sumber Daya Manusia (XI) Pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dengan dua cara, yakni secara mikro dan makro. Pengembangan sumber daya manusia makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangkai mencapai tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan sumber daya secara mikro adalah suatu	Rotasi Unit Kerja	1. Perpindahan tempat kerja	Ordinal	1
	Latihan Intruksi pekerjaan	1. Diberikan petunjuk pengerjaan secara langsung	Ordinal	2
	Magang	1. Belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman	Ordinal	3

proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang maksimal. Endang Sukartaji (2016)	Pengarahan	1. Diberikan arahan untuk bekerjasama	Ordinal	4
		2. Diberikan arahan untuk bekerja efektif	Ordinal	5
Kompetensi (X2) <i>“Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.”</i> Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim. M. Busro (2018:35)	Pengetahuan	1. Identifikasi belajar	Ordinal	6
		2. Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan	Ordinal	7
	Pemahaman	1. Pemahaman yang baik tentang karakteristik	Ordinal	8
		2. Kondisi kerja secara efektif dan efisien	Ordinal	9
	Nilai	1. Kejujuran	Ordinal	10
		2. Keterbukaan	Ordinal	11
		3. Demokratis	Ordinal	12
	Kemampuan	1. Metode kerja yang dianggap lebih efektif	Ordinal	13
2. Metode kerja yang dianggap lebih efisien		Ordinal	14	
Sikap	1. Reaksi terhadap krisis ekonomi	Ordinal	15	
	2. Perasaan terhadap kenaikan gaji	Ordinal	16	

	Minat	1. Aktivitas kerja	Ordinal	17
		2. Semangat kerja	Ordinal	18
Prestasi Kerja Pegawai (Y) Kinerja/prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018:89)	Hasil kerja	1. Kuantitas hasil kerja	Ordinal	19
		2. Kualitas hasil kerja	Ordinal	20
		3. Efisiensi dalam bekerja	Ordinal	21
	Perilaku kerja	1. Disiplin kerja	Ordinal	22
		2. Inisiatif	Ordinal	23
		3. Ketelitian	Ordinal	24
	Sifat Pribadi	1. Kepemimpinan	Ordinal	25
		2. Kejujuran	Ordinal	26
		3. Kreativitas	Ordinal	27

Sumber: Data di olah peneliti (2022)

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian pasti memerlukan subjek atau objek yang harus diteliti, sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian, dengan menentukan populasi maka

peneliti dapat melakukan pengolahan data. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya ialah seluruh pegawai yang berada di Kantor Imigrasi kelas I non TPI Pemalang yang berjumlah 50 pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil dengan cara atau prosedur tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap dapat menggambarkan populasi secara tepat. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh, Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan, Sugiyono (2017:224). Prosedur pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Berikut beberapa teknik dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang diperoleh melalui:

- a. Observasi

Observasi adalah proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, Sugiyono (2017:145). Disini peneliti mengamati objek secara langsung di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang yang beralamat di jl. perintis kemerdekaan no.110 beji, Kec. Taman, Kabupaten Pemalang. Metode ini digunakan untuk memperoleh data pokok mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pemalang.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Wawancara dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan pihak terkait yaitu Bapak Ocky Mulya Somantri, SH selaku Kepala sub Bagian Tata Usaha. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Anggoro selaku Sekretaris Pimpinan untuk memperoleh data pokok dan informasi mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pematang. Teknik yang dapat dilakukan dalam wawancara adalah sebagai berikut:

- Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan untuk memperoleh informasi mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pematang. Dalam melakukan wawancara terstruktur ini, peneliti atau pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya. Dengan wawancara

terstruktur pula, pengumpulan data dapat menggunakan beberapa wawancara sebagai pengumpul data.

- Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian pendahuluan. Pada penelitian pendahuluan, peneliti berusaha mendapatkan informasi awal tentang berbagai isu atau permasalahan yang ada pada objek, sehingga peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel apa yang harus diteliti. Untuk mendapatkan gambaran permasalahan yang lengkap, maka peneliti perlu melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang mewakili berbagai tingkatan yang ada dalam objek.

c. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Penyebaran kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi kelas I Non TPI Pematang.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk

memperoleh data sekunder dengan mengumpulkan data file laporan instansi dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian yang dapat membantu proses penyelesaian penelitian. Data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang adalah sebagai berikut:

- a. Sejarah, Profil, Pengebangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Prestasi Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pematang.
- b. Buku- buku yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian yang diteliti.
- d. Pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah karya tulis yang berhubungan dan sesuai dengan pembahasan pada penelitian ini.

3.5. Uji Instrument Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengukur nilai dari sebuah variabel yang diteliti. Maka jumlah instrumen yang digunakan akan tergantung kepada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini ialah daftar pertanyaan (kuesioner) yang diserahkan kepada responden sebagai sampel dari populasi. Untuk menguji nilai kebenarannya maka perlu dilakukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (test of validity) dan uji reliabilitas (test of reliability).

3.5.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur, Sugiyono (2017:384).

Cara untuk mencari nilai variabel dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dapat dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah pearson product moment sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2] - [n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

ΣX = Jumlah skor item

ΣY = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Pengambilan keputusan uji validitas ini didasarkan kepada :

1. Jika $r_{hitung} > r_{hasil}$, maka instrumen atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{hasil}$, maka instrumen atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid. Maka jika ditemukan koefisien antara item dengan total item dibawah 0,3 maka perlu diperbaiki kembali karena artinya item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten. Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa

uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dengan Split Half. Berikut ini adalah langkah kerja yang dilakukan dalam uji reliabilitas, yaitu:

- a. Menghitung validitas item-item, item-item yang valid dikumpulkan jadi satu dan yang tidak valid dibuang.
- b. Membagi item-item yang valid menjadi dua belahan setiap belahan dipilih secara acak (random), separuh masuk belahan pertama dan separuh lagi masuk belahan kedua.
- c. Menjumlahkan skor item setiap belahan sehingga didapat dua skor total untuk belahan pertama dan kedua.
- d. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dan kedua dengan teknik korelasi product moment.
- e. Menghitung koefisien reliabilitas dengan memasukan koefisien korelasi skor total belahan pertama dan kedua kedalam rumus Spearman Brown.

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r = Nilai reabilitas

rb = Korelasi pearson product moment antara belahan pertama (ganjil) dan

belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

1. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6. Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, di olah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert didalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:93) “Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat responden tentang fenomena sosial”.

Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item

instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih variabel (variabel yang berdiri sendiri), Sugiyono (2017:35).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penelitian menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat)-nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden.

Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$NJI (\text{Nilai Jenjang Interval}) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Dimana:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Nilai Jenjang Interval = $(5-1):5 = 0,8$

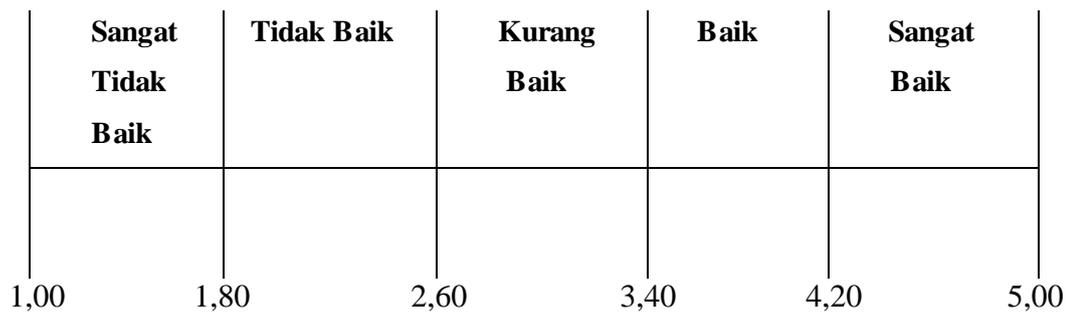
Tabel 3.3
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik

3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:97)

Secara kontium dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. 1

Garis Kontinum

Keterangan garis kontinum sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukan untuk menguji

teori dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, Sugiyono (2017:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai. Analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut:

3.6.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja Pegawai)

a = Bilangan konstanta

X1 = Variabel bebas (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

X2 = Variabel bebas (Kompetensi)

b1, b2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai selain Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi

3.6.2.2. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan. Analisis korelasi berganda dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan korelasi antara variabel x_1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia), x_2 (Kompetensi) Secara simultan dengan variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK(reg)}{\Sigma Y^2}$$

Dimana:

r^2 = Koefisien korelasi berganda

JK (reg) = Jumlah Kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ =Jumlah kuadrat total korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan adanya kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 4

Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, Sugiyono (2017:63). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, Sugiyono (2017:63). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada

bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X1 (Pengembangan Sumber Daya Manusia), X2 (kompetensi), dan Y (Prestasi Kerja Pegawai).

3.6.3.1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 \text{ dan } b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai.
2. $H_1 : b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2 / K}{(1 - r^2)(n - K - 1)}$$

Dimana :

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel (n-k-1) = derajat kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-

1) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ® H_1 diterima (signifikan)
- b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ® H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

1. $H_0: b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai
- $H_1: b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap

prestasi kerja pegawai

2. H₀: b₂ = 0, Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai

H₁: b₂ ≠ 0, Terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

Jika thitung < ttabel maka H₀ diterima dan H₁ ditolak

3.6.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel pengembangan sumber daya manusia (X₁) dan kompetensi (X₂) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y). Langkah

perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

a. Analisis koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), variabel kompetensi (X2) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y), secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi product moment

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), variabel kompetensi (X2) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) secara parsial :

$$Kd = \beta \times ZeroOrder \times 100\%$$

Dimana :

B = Beta (nilai standarized coefficients)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila :

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

3.7. Rancangan Kuisisioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dioperasionalkan dalam bentuk pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia, kompetensi dan prestasi kerja pegawai sebagaimana yang telah tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya sehingga responden hanya perlu memilih pada kolom yang telah disediakan.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis dilaksanakan di Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Pemalang yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.110, Beji, Kec. Taman, Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah 52361. Kemudian waktu penelitian dilakukan pada bulan desember 2021 sampai dengan juni 2022.

