JURNAL EMBA REVIEW
JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI
Homepage: https://penerbitadm.com/index.php/JER

The Influence Of Human Resources, Supervision And Career Development On The Work Achievement Of Merapi Barat Office Employees, Lahat District

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat

Wulan Wigati [1]; Sulbahri Madjir [2]; Marko Ilpiyanto [3]
[1]*Study Program of Master of Management College of Economics Serelo Lahat*
Email: [1] wulanwigatimb@gmail.com ; [2] sulbahrimadjir@gmail.com ;
[3] markoilpiyanto2020@gmil.com

How to Cite :
Wigati, W., Madjir, S., Ilpiyanto, M. (2023). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. JURNAL EMBA REVIEW, *3*(1). DOI: https://doi.org/10.53697/emba.v3i1

ARTICLE HISTORY
Received [28 April 2023]
Revised [19 Mei 2023]
Accepted [05 Juni 2023]

KEYWORDS
Human Resources, Supervision and Career, Development

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan teknik pengumpulan data penelitian dan kuesioner.Penelitian menggunakan metode survei, responden penelitian adalah sebagian pegawai sebanyak 35 orang. Istrumen koesioner mengenai Prestasi Kerja sebagai variabe terkait, Sumber Daya Manusia, Pengawasan Dan Pengembangan Karir sebagai variabel bebas dan alat analisis menggunakan rigresi linier berganda. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa 1. Variabel Sumber Daya Manusia secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja 2. Variabel Pengawasan secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja 3. Variabel Pengembangan Karir secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of human resources, supervision and career development on the work performance of employees of the West Merapi sub-district office, Lahat district. The type of research used in this research is quantitative research. The data in this study used primary data using research data collection techniques and questionnaires. The research used a survey method, the research respondents were some 35 employees. Questionnaire instruments regarding Work Performance as related variables, Human Resources, Supervision and Career Development as independent variables and analysis tools using multiple linear regression. From the results of the study it was found that 1. The Human Resources Variable partially has a significant effect on Work Performance 2. The Supervisory Variable partially has a significant effect on Work Achievement 3. Career Development Variable partially has a significant effect on Job Performance at West Merapi District Office Employees Lahat District.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi juga sangat tergantung dari sumber daya yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Di era globalisasi saat ini sangat jelas kita sadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Peran sumber daya manusia dalam organisasi memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata - mata tergantung pada pegawainya.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi Organisasi/perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan tidakhanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yangdihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu organisasi/perusahaan juga ditentukanolehkeunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan (knowledge) dari sumber daya manusia maka akan semakinkuat daya saing perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditempuh melalui prosespengembangan sumber daya manusia.

Hal tersebut tentu saja membutuhkan komitmensertakonsistensi keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akanmeningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam mengola organisasi di suatuperusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan pegawai dapat bekerja secara profesional sehingga kinerja yang dicapai akan lebih memuaskansesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Pengembangan tenaga kerja di rasakan semakin penting dalam suatu perusahaan karenatuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat di lakukan dengan meningkatkanketerampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang di wujudkan dalam berbagai bentuk nyata, minsalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatihan dan lain-lain. Perusahaan harus menilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuanperusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus di ketahui olehperusahaan sebelum melakukan program pengembangan. Kantor Kecamatan Merapi Barat terletak di Desa Merapi Barat, dan memiliki 35 pegawai selaku aparatur kecamatan yang membantu kerja seorang Camat.

Aparatur kecamatan tersebut terdiri dari Sekretaris Kecamatan yang membawahi Sub Bagian Umum, Keuangan dan Sub Bagian Program. Selain itu, aparatur Kecamatan Merapi Barat juga terdiri atas 4 Kepala Seksi yakni: Kasi Pemerintahan, Kasi Ketentraman, ketertiban dan Perlindungan Masyarakat, Kasi Ekonomi dan Pembangunan, Kasi Kesejahteraan Rakyat yang semuanya membantu memudahkan pekerjaan Camat dalam hal program kerja atau pun aktivitas lainnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari setiap seksi ataupun sub bagian yang ada dalam Kecamatan Merapi Barat dalam rangka untuk mencapai tujuan bersama.

Kemudian Pengembangan sumber daya manusia dikantor camat Merapi Barat yaitu dilakukan melalui diskusi-diskusi kemudian menghimbau para pegawai untuk selalu mengikuti perkembangan terkait kebijakan pemerintah baik itu pemerintah pusat, provinsi maupun daerah, contohnya terbit regulasi-regulasi baru itu juga harus diketahui oleh para pegawai.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan Prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan Prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Diperlukan pembinaan karier para karyawan, agar dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap individu karyawan yang akan berakibat juga pada peningkatan Prestasi kerja bagi kepentingan organisasi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Dikutip dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan "People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, andexperience to achieve the organization's objective" yang artinya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kemudian ada Schermerhorn (1996:4) yang mengemukakan bahwa "Human resource are the people, individuals, and groups that help organizations produce goods or services" yang artinya sumber daya manusia adalah orang-orang, individuindividu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

Dari sekian banyak pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, secara garis besar sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai aset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi.Menurut Hasibuan (2010: 10), mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat".

Lebih lanjut menurut Nawawi (2006: 40), menegaskan bahwa: "Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi". jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Pengawasan

Menurut Amsyah (2015:65) mengemukakan pengawasan adalah kegiatan manajemen yang berkaitan dengan pemeriksaan untuk menentukan apakah pelaksanaannya sudah direncanakan sesuai dengan perencanaan, sudah sampai sejauh mana kemajuan yang dicapai dengan perencanaan dan perencanaan yang belum mencapai kemajuan, serta melakukan koreksi bagi pelaksanaan yang belum terselesaikan sesuai rencana. Pegawai perlu diberikan pengawasan agar mereka mau menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Haryanto (1990:162), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan menurut Robins & Coulter dalam Effendi (2014, p.206), merumuskan pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Menurut Robert J Mokler (2004,p.298) pengawasan yaitu usaha sistematik menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, mambandingkan kegiatan nyata dengan standar menentukan dan mengukur deviasideviasi dan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Tujuan Pengawasan Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Mencari dan memberitahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi.

Adapun tujuan pengawasan menurut (Sukarna, 1993, p.112) antara lain :

1. Untuk pengetahui jalannya pekerjaan lancar atau tidak.
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang serupa atau timbulnya kesalahan baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya sesuai dengan yan telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya telah ditetapkan dalam planning atau tidak.
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan membandingkan dengan apa yang telah ditetapkan dalam rencana (standar) dan sebagai tambahan.
6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Pengembangan Karir

Menurut Soeprihanto (dikutip Muftiani, 2014:35) Setiap peningkatan karier seorang pegawai harus didukung oleh beberapa kriteria yang sudah ditentukan seperti Prestasi, bobot tugas/pekerjaan, adanya lowongan jabatan, produktivitas kerja, efisiensi dan lainnya.

Andrew J. Dubrin (2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawaipegawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Prestasi pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian Jurnal SOSOQ Volume 6 Nomor 1, Februari 2018 125 performance atau prestasi adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17).

Menurut Agus Dharma (2003:355) yang menyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja yaitu:, prestasi pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Agus Dharma, 2003:355)., indicator prestasi meliputi :

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Loyalitas

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2001:15) indikator prestasi meliputi :

1. Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksima lmungkin .
5. Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk

menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik metode pengumpulan data dengan observasi, kuesionar dan wawancara.

Metode Analisis Data

Berikut ini metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai yaitu analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah merupakan data yang berupa angka – angka dan perhitungan statistik atau matematik. Analisis kuantitatif adalah data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik.

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh. Analisis ini menggunakan persamaan umum regresi linier berganda. (Gujarati, 2012 :187). AnalIsis regresi berganda diolah dengan melalui program statistik SPSS versi 22.0. Dengan menggunakan regresi akan diperoleh nilai koefisien regresi yang digunakan untuk menuliskan persamaan regresinya. Dari persamaan regresi tersebut akan diketahui pengaruh dari variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikatnya (dependent variabel). Perhitungan regresi linierberganda dengan menggunakan program SPSS versi 22,0, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X3 + e

Keterangan :
Y = Prestasi
A = Konstanta
X1 = Sumber Daya Manusia
X2 = Pengawasan
X3 = Pengembangan Karir
b1, b2, b3= Koefesien Regresi
e = error term (kesalahan)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Pengujian Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2) dan Pengembangan (X3) secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Menentukan formulasi Ho dan Hi
   Ho : b1, b2, b3 = 0 tidak ada pengaruh antara Sumber Daya Manusia
   (X1), Pengawasan
   (X2),Pengambangan
   (X3) secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y).
   Hi : b1, b2, b3 ≠ 0 berarti ada pengaruh antara antara Sumber Daya Manusia
   (X1), Pengawasan
   (X2), Pengambangan Karir
   (X3) secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y).
   Menentukan Level Of Significantdipilih 5%, α = 0,05

2. Kriteria pengujian
   Ho diterima jika : Fhitung ≤ Ftabel
   Ho ditolak jika apabila Fhitung ≥ Ftabel
   Berdasarkan nilai Signifikansi hasil output SPSS:

1.Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas (X1, X2, X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2.Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas (X1,X2, X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

3. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{JKR/K}{JKG\ (n-k-1)}$$

Dengan :
$JKR = B_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$
$JKT = \sum y^2$
$JKG = JKT - JKR$

Dimana:
K = jumlah variabel independen
N = jumlah sampel
$F = F_{hitung}$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik T)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Pengujian Sumber Daya Manusia (X_1), Pengawasan (X_2), dan Pengambangan Karir (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significant* lavel 0,05 (α=5%).

Langkah – langkahnya sebagai berikut:

1. Uji t Pengujian Sumber Daya Manusia (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y)
   a. Menentukan formulasi H_o dan H_i

   H_o : β = 0 : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent secara terpisah.

   H_o : β ≠ 0 : berarti ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent secara terpisah.

   b. *Level ofsignificant α* = 5%

   c. Kriteria pengujian

   H_o diterima apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

   H_o ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > - t_{tabel}$

   d. Pengujian nilai t

   $t = \frac{bi}{sbi}$ Sudjana (2013)

   $Sbi = \sqrt{s2\ y.12}\sqrt{\sum xij2\ (1 - Ri2)}$

   $S^2 y12 = \frac{jk\ (s)}{(n-k-1)}$

   Keterangan :
   Sbi : galat baku koefisien bi
   $S^2 y12$: galat baku taksiran dalam populasi
   Ri^2 : koefisien antara X_1, X_2 dan X_3

Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS statistik 22,0.

Uji t Pengawasan (X2) terhadap Prestasi Kerja(Y).

1. Menentukan formulasi H_o dan H_i

   H_o : β = 0 : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent secara terpisah.

   H_o : β ≠ 0 : berarti ada pengaruh antara variabel independent dengan variable dependent secara terpisah.

2. *Level Of Significant* α = 5%
3. Kriteria Pengujian

   H_o diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$ H_o ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$
4. Pengujian nilai t

   $t = \frac{bi}{sbi}$ Sudjana (2003:70-94)

   $sbi = \frac{\sqrt{s2\ y.12}}{\sqrt{\sum Xij2\,(1-Ri2)}}$

   $S^2_{y.12} = \frac{jk\ (s)}{(n-k-1)}$

Keterangan :

Sbi : galat baku koefisien bi

$S^2_{y.12}$: galat baku taksiran dalam populasi

Ri^2 : koefisien antara X_1,X_2dan X_3

Kesimpulan

Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS statistik 22,0.

Uji t Pengambangan Karir (X3) terhadap Prestasi Kerja(Y).

1. Menentukan formulasi H_o dan H_i

   H_o : β = 0 : berarti tidak ada pengauh antara variabel independent dengan variabel dependent secara terpisah.

   H_o : β ≠ 0 : berarti ada pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependent secara terpisah.

2. *Level Of Significant* α = 5%
3. Kriteria Pengujian

   H_o diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

   H_o ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$
4. Pengujian nilai t

   $t = \frac{bi}{sbi}$ Sudjana (2003:70-94)

   $sbi = \frac{\sqrt{s2\ y.12}}{\sqrt{\sum Xij2\,(1-Ri2)}}$

   $S^2_{y.12} = \frac{jk\ (s)}{(n-k-1)}$

   Keterangan :

   Sbi : galat baku koefisien bi

   $S^2_{y.12}$: galat baku taksiran dalam populasi

Ri^2 : koefisien antara X_1,X_2dan X_3

Kesimpulan

Membandingkan antara t hitung dengan t tabel maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh Pengambangan Karir (X3) terhadap Presta Kerja (Y). Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS statistik 22,0.

Koefisien Determinasi (R2)

Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel–variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent. Nilai dari R2 ini berkisar antara 0 < R 2< 1. (Dwi Puryanto, 2015 : 79). Perhitungan koefesien diterminasi dengan menggunakan program SPSS versi 22,0, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

R2= r2 x 100%

Keterangan :

R2:Koefisien Diterminasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0.138, hal ini bermakna bahwa apabila Sumber Daya Manusia (X1) ditingkatkan sebesar 0.138 maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.138 satu satuan. Jadi besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.138 atau 13,8 % dan sisanya 86,2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, motivasi, kepemimpinan, kedisiplinan, pembagian kerja, dan pelatihan.

Pengujian pengaruh variabel Sumber Daya Manusia (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar 0.005 < 0,05 (Nilai Sig, 0.005 lebih kecil dari 0,05), maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahu M.Harlie (2017) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Dan sesuai pendapat Menurut Hasibuan (2010: 10) bahwa Sumber Daya Manusia itu berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X2) sebesar 0.152, hal ini bermakna bahwa apabila Pengawasaan (X2) ditingkatkan sebesar 0.152 maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.152 satu satuan. Jadi besarnya pengaruh Pengawasaan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.152 atau 15,2 % dan sisanya 84,8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, pembagian kerja, dan pelatihan.

Pengujian pengaruh variabel Pengawasan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar 0.001 < 0,05 (Nilai Sig,001 lebih kecil dari 0,05), maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan pengaruh yang signifikan antara variabel Pengawasan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahu Abdul Hakim (2016) tentang "Analisis pengaruh pengawasan, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah". Dan sesuai pendapat Menurut Robins & Coulter dalam Effendi (2014, p.206), bahwa pengawasan itu berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X3) sebesar 0.237, hal ini bermakna bahwa apabila Pengembangan Karir (X3) ditingkatkan sebesar 0.237 maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.237 satu satuan. Jadi besarnya pengaruh Pengembangan karir (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.237 atau 23,7 % dan sisanya 76,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, motivasi,kepemimpinan, kedisiplinan, pembagian kerja, dan pelatihan.

Pengujian pengaruh variabel Pengembanagn Karir (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai Sig sebesar 0.000 < 0,05 (Nilai Sig, 0.000 lebih kecil dari 0,05), maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan karir (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahu, Suprayitno (2015) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Dan sesuai dengan pendapat Andrew J. Dubrin (2013) bahwa pengembangan karir itu berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien diterminasi sebesar 0.138, hal ini menunjukan besarnya pengaruh variabel Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2), Pengembangan Karir (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.604 atau 60,4 %. Sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2), Pengembangan Karir (X3) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 60,4 % dan sisanya 39,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian penulis seperti kepemimpinan, semangat kerja, motivasi, kepemimpinan, kedisiplinan, pembagian kerja, dan pelatihan.

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan sebesar 0.000, hal ini menunjukan bahwa nilai Signifikan 0.000 < 0,05, dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2), Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahu, Suprayitno (2015) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Dan sesuai dengan pendapat Andrew J. Dubrin (2013) bahwa pengaruh variabel Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2), Pengembangan Karir (X3) secara besrasma-sama terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahu Abdul Hakim (2016) tentang "Analisis pengaruh pengawasan, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah".

Dan sesuai pendapat Menurut Robins & Coulter dalam Effendi (2014, p.206), bahwa variabel Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2), Pengembangan Karir (X3) secara besrasma-sama terhadap prestasi kerja.Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahu M.Harlie (2017) tentang "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Dan sesuai pendapat Menurut Hasibuan (2010: 10) bahwa variabel Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2), Pengembangan Karir (X3) secara besrasma-sama terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hasil ini dapat dilihat dari pengujian secara parsial dengan nilai sig sebesar 0,005 dan bertanda positif, Pengawasan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hasil ini dapat dilihat dari pengujian secara parsial dengan nilai sig sebesar 0,001 dan bertanda positif, Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Pelayanan. Hasil ini dapat dilihat dari pengujian secara parsial dengan nilai sig sebesar 0,000 dan bertanda positif, dan Sumber Daya Manusia (X1), Pengawasan (X2), Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,000.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka sarannya sebagai berikut : Kepada Kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat, disarankan Kepada Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat, agar tetap mempertahankan variabel Sumber Daya Manusia (X1). Sesuai dengan hasil analisis yang telah diperoleh dalam penelitian ini hasil tersebut dapat lebih memperhatikan Pengawasan (X2) meliputi : pengembangan karir (X3).Hasil tersebut diatas diharapkan dapat lebih meningkatkan Kualitas prestasi kerja pada kantor Camat Merapi Barat Kabupaten Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto (2014). Manajemen Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta JakartaAlabi, Goski., & Alabi, J. (2014). Understanding the Factors that Influence Leadership Effectiveness of Deans in Ghana. JHEA/RESA Vol. 12, No 1 , 2014, pp. 111-132.

Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Samsudin., & Sadili. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Sedermayanti (2017), "Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil", Refika Aditama, Pers.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana. Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja- Edisi Revisi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Sinambela, Lijan P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, Cetakan pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif Dan R&D, Cetakan ke-21,. Bandung: Alfabeta.

Supomo, R. dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Siagian (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Perspektif Partnership Dan Kolektivitas. PT. Suka Buku Jakarta

Sugiyono, (2015).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung

Sumadi Suryabrata, (2014).Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta

Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.