

The Influence Of Human Resource Quality, Professionalism And Career Development On Employee Performance In The Personnel And Human Resources Development Agency Of Bengkulu City

Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu

Marlia Prameswari¹⁾; Ratnawili²⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu

Email: marliaprameswari20@gmail.com; ¹⁾ ratnawili@umb.ac.id; ²⁾

ARTICLE HISTORY

Received [06 Februari 2024]

Revised [21 Maret 2024]

Accepted [25 Maret 2024]

KEYWORDS

HR Quality,
Professionalism, Career
Development, and
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualitas SDM, Profesionalisme dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu. Populasi penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis tanggapan responden, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aimed to determine of HR Quality, Professionalism and Career Development on Employees' Performance at the Bengkulu City Personnel and Human Resources Development Agency. The population of this study were employees of the Personnel and Human Resources Development Agency of Bengkulu City. This study used the saturated sampling method. This study used observation and questionnaire. The data analysis techniques of this study used instrument testing, classical assumption testing, analysis of respondent responses, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination. The results of the study show that HR Quality has a positive and significant effect on employees' performance. Professionalism has a positive and significant effect on employees' performance. Career Development has a positive and significant effect on employees' performance. Simultaneously, the quality of human resources, professionalism and career development have effect on employees' performance at The Bengkulu City Personnel and Human Resources Development Agency.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Menurut Sudarmanto (2011) Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kualitas sumber daya manusia menurut Desseler (2015) adalah pencapaian dari suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sudarwan (2014) menyatakan bahwa, Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu Menurut Handoko (2017) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang, pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berlokasi di Jl. WR. Supratman No.03, Bentiring, Kec. Muara Bangka Hulu kota Bengkulu merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Husain Arifudin (2018) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing masing pegawai. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Mangkunegara (2013) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Wirawan (2015) kualitas Sumber Daya Manusia merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi. Sedangkan menurut Kasanuddin (2011) Kualitas Sumber daya Manusia adalah kemampuan dari ASN dan melakukan dan melaksanakan tugasnya berdasarkan, pelatihan yang diperoleh, pemahaman tentang tugasnya dan kesiapan dalam melakukan perubahan kinerja, mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan tujuan serta melaksanakan koordinasi, kerjasama dan menghindari perbuatan tercela.

Profesionalisme

Menurut Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa, Profesionalisme merupakan cerminan dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), bisa melakukan (ability), ditunjang dengan pengalaman (experience) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Menurut Atik Purwandari (2018) menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa mementingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri.

Pengembangan Karir

Menurut Nawawi (2006:99) pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi ataupun jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2013) Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data *konkrit*), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dengan metode kuesioner atau pengumpulan angket, Variabel Terikat Adalah Kinerja Pegawai (Y) dan Variabel Bebas Adalah Kualitas SDM (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3). Teknik Analisis data menggunakan analisis data regresi linear berganda, dan uji hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,003 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Kualitas SDM (X_1) mempunyai pengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai (Y), semakin bagus kualitas dari seorang pegawai maka semakin bagus juga kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu dengan demikian semakin tingginya profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja yang bagus pada pegawai. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Profesionalisme (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka Pengembangan Karir (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

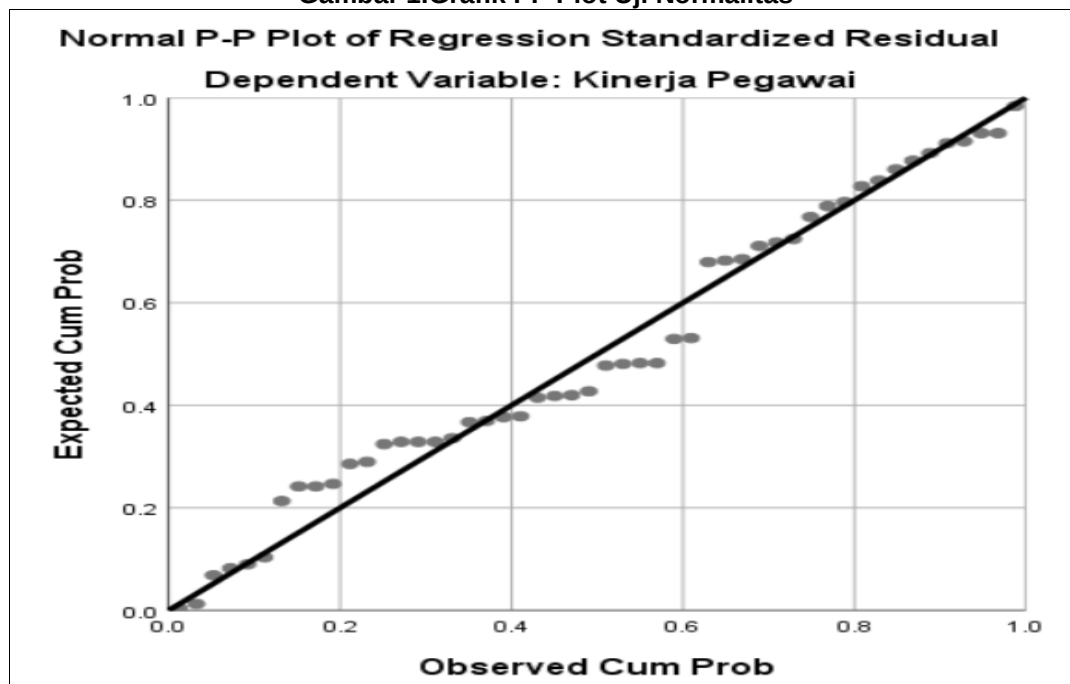
Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu. Hal ini diketahui dari hasil analisis uji f menunjukkan bahwa nilai $F_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara bersama-sama Kualitas SDM (X_1), Profesionalisme (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang ada di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Tabel

Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik PP Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2024

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07954918
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.095
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah,2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa titik mengikuti dan mendekati garis lurus dan pada tabel uji normalitas kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikansi hasil uji normalitas pada nilai residual adalah sebesar 0,200 (> 0,05) yang dapat diartikan model regresi pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

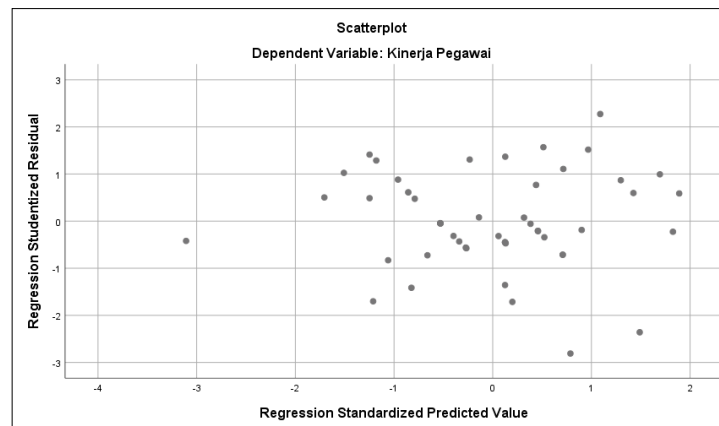
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1(Constant)		
Kualitas SDM	.725	1.379
Profesionalisme	.655	1.527
Pengembangan Karir	.867	1.153

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah,2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui seluruh variabel bebas dalam penelitian memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yang diartikan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah,2024

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (p-value) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian t-test pengaruh kualitas SDM, profesionalisme dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai terlihat pada Tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.984	1.486		4.026	.000
Kualitas SDM	.145	.046	.240	3.148	.003
Profesionalisme	.423	.072	.473	5.894	.000
Pengembangan Karir	.441	.068	.454	6.514	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2024

Tabel untuk $df = 46$ ($50 - 3 - 1$) adalah sebesar 2,013. Berdasarkan tabel hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dari hasil t-test pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung untuk variabel kualitas SDM sebesar 3,148 lebih besar dari t tabel (2,013) serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari alpha (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Dari hasil t-test pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung untuk variabel profesionalisme sebesar 5,894 lebih besar dari t tabel (2,013) serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Dari hasil t-test pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung untuk variabel pengembangan karir sebesar 6,514 lebih besar dari t tabel (2,013) serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha (taraf nyata) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Uji F (Simultan)

Hasil uji simultan pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237.474	3	79.158	63.763	.000 ^b
Residual	57.106	46	1.241		
Total	294.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kualitas SDM, Profesionalisme

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} 63,763 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $63,763 > 2,81$ dari nilai F_{tabel} nilai yang artinya variabel kualitas SDM, profesionalisme dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja pegawai, dan dengan nilai tersebut dapat disimpulkan juga bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu melalui penyebaran

kuesioner terhadap 50 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Kualitas SDM (X1), Profesionalisme (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Pegawai (Y) pada Pegawai kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada variabel Kualitas SDM (X1), Profesionalisme (X2) dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.
2. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.
4. Kualitas SDM, Profesionalisme dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bengkulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian terlihat bahwa pada tabel 4.6 variabel Kualitas SDM memiliki tanggapan responden yang terendah yaitu 3.44 dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan yang saya miliki. Disarankan instansi ataupun pimpinan memperhatikan pegawainya dan juga memberikan motivasi ataupun pelatihan agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel Kualitas SDM, Profesionalisme dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Desseler. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. (14th ed.).
- Handoko. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). Gramedia Pustaka.
- Sudarmanto. (2011). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar.
- Sudarwan. (2014). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok (2nd ed.). Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.