

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto

¹ Novita Inggit Nur Raeni, ² Kusmiyanti

¹ Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

² Dosen Prodi Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan
Jalan Raya Gandul No. 4, RT.5/RW.6, Gandul, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat Kode Pos 16514, Indonesia

Info Artikel	Abstrak
<p>Kata Kunci: <i>Kompetensi, SDM, Kinerja, Pegawai, Lapas</i></p> <p>ISSN (print): 1978-6387</p> <p>ISSN (online): 2623-050X</p> <p>Keywords: <i>Competence, HR, Performance, Employees, Prisons</i></p>	<p>Jumlah CPNS yaitu 45 orang, lebih banyak daripada PNS yaitu 40 orang dan keikutsertaan pegawai dalam pelatihan atau diklat yang hanya berjumlah 30 orang dari 85 orang menunjukkan kompetensi sumber daya manusia yang masih kurang memadai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto sehingga kinerja yang dihasilkan masih kurang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai masukan dan saran bagi instansi melalui analisis ilmiah yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang dan diperoleh 55 orang pegawai sebagai sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>. Hasil dari penelitian ini memperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 12,341 + 1,075X$ yang bernilai positif dan bermakna setiap penambahan 1% kompetensi maka kinerja pegawai akan meningkat 1,075. Uji signifikansi menunjukkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima maka dari itu menunjukkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto sebesar 62,0% dan 38,0% lainnya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain.</p> <p style="text-align: center;">Abstract</p> <p>The number of CPNS is 45 people, more than PNS is 40 people and the participation of employees in training or training which is only 30 people out of 85 people shows the competence of human resources that are still inadequate in Narcotics Prison Class IIB Purwokerto so that the resulting performance is still lacking maximum. The purpose of this research is to provide input and suggestions for agencies through scientific analysis that has</p>

Korespondensi Penulis:

Kusmiyanti

Email:

Kusmi-
yanti.poltekip@gmail
.com



been carried out regarding the influence of human resource competence on employee performance in the Narcotics Prison Class IIB Purwokerto. The research method in this study is a quantitative research method. The population in this study amounted to 85 people and obtained 55 employees as a sample using purposive sampling technique. The results of this study obtained a regression equation, namely $Y = 12,341 + 1,075X$ which is positive and means that for every 1% addition of competence, the employee's performance will increase by 1.075. The significance test shows that sig is $0.000 < 0.05$ so H_0 is rejected and H_a is accepted, therefore it shows the influence of human resource competence on employee performance in Narcotics Prison Class IIB Purwokerto by 62.0% and 38.0% other performance is influenced by variables other.

1. Pendahuluan

Unsur yang terdapat di dalam manajemen yakni *man, money, material, method, machine* (Stein, 1975). Dari kelima unsur tersebut, *man* atau sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di dalam manajemen sebagai upaya peningkatan kualitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang berperan sebagai faktor kunci dari terwujudnya keberhasilan tujuan organisasi. Berikut merupakan data sumber daya manusia di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto :

Tabel 1. Petugas Pemasyarakatan di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto

No.	Petugas	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	40 orang
2.	Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS)	45 orang

Sumber: Subseksi urusan kepegawaian Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa adanya ketimpangan jumlah antara PNS dan CPNS dimana PNS yang memiliki lebih banyak pengalaman dan kompetensi dalam melakukan pekerjaan di bidang

pemasyarakatan lebih sedikit daripada CPNS yang ada. Dengan latar belakang berasal dari lulusan SLTA/ sederajat, D3, dan S1, CPNS belum memiliki kompetensi apapun di bidang pemasyarakatan namun dituntut untuk terjun langsung ke lapangan dan berinteraksi secara langsung dengan warga binaan pemasyarakatan yang tentunya membutuhkan pembelajaran khusus dalam hal tersebut. Akan tetapi, mereka hanya diberikan waktu 2 minggu masa orientasi dan bekerja melalui 2 cara yaitu *learning by doing* dan *learning by experience*.

Tabel 2. Data Keikutsertaan dalam Pelatihan/ Diklat

No.	Petugas	Jumlah
1.	Pernah Mengikuti	30 orang
2.	Belum Pernah Mengikuti	55 orang

Sumber: Subseksi urusan kepegawaian Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto

Dari jumlah keseluruhan petugas pemasyarakatan Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto yang berjumlah 85 orang, hanya 30 orang diantaranya yang pernah mengikuti pelatihan / diklat. Dari beberapa pelatihan dan diklat yang pernah diikuti, paling banyak pada keikutsertaan Diklat Kesamaptaan. 55 orang selebihnya

belum pernah sama sekali mengikuti kegiatan pelatihan dan diklat. Dari pelatihan yang pernah diikuti pun belum ada kontinuitas atau keberlanjutan sebagai inovasi pemahaman terhadap materi pelatihan tersebut. Dengan adanya kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan membantu peningkatan kinerja dari masing-masing pegawai dalam upaya peningkatan kualitas organisasi (Dessler, 2016). Dan dapat mewujudkan cita-cita seperti yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasarakatan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didapatkan peneliti maka rumusan masalah yang diambil yaitu :

Apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto ?

Hipotesis atau dugaan sementara di dalam penelitian ini yaitu :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto

Ha : Terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto

Penelitian ini menggunakan 2 buah teori sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Kompetensi

Menurut (Spencer & Spencer, 1993) kompetensi merupakan karakter yang mendasari seorang individu dalam keterkaitan dengan kriteria atau kinerja yang unggul dalam situasi atau pekerjaan tertentu. Teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer ini membagi ke dalam 5 buah dimensi yaitu motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

2. Kinerja

Menurut (Flippo, 1997) merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam bidang pekerjaan dan kerjasama sesuai dengan kriteria tertentu yang telah ditentukan berlaku dalam suatu pekerjaan yang kemudian akan dilakukan evaluasi hasil oleh orang-orang tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Anastasios D. Diamantidis, 2018) yaitu motivasi intrinsik, fleksibilitas keterampilan, tingkat keterampilan, proaktif, kemampuan beradaptasi, komitmen. Dengan disusunnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dan hal-hal yang terkait.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang menyajikan data dalam bentuk statistik (Cresswell, 2014) dengan tipe penelitian deskriptif yang ber-

tujuan untuk memberikan deskripsi pengaruh variable X terhadap Y yang didapatkan berdasarkan hasil data pengujian yang kemudian dianalisis agar lebih mudah dipahami oleh pembaca. Menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel X (bebas / independen) berupa kompetensi dan variabel Y (terikat / dependen) berupa kinerja. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan berupa kuesioner yang disebar kepada sampel atau responden penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data pendukung bagi hasil penelitian yang berasal dari penelusuran penelitian ilmiah dan buku-buku terdahulu yang memiliki permasalahan relevan dengan penulisan artikel ini. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh petugas masyarakat di Lapas Narkotika kelas IIB Purwokerto yang berjumlah 85 orang pegawai. Sedangkan sampel diambil menggunakan teknik *purposive sampling* yang didasarkan pada kriteria atau persyaratan tertentu agar sampel yang diambil lebih cocok untuk kebutuhan dan tujuan penelitian yang diambil dari suatu populasi (Campbell et al., 2020). Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut diperoleh 55 orang yang merupakan pegawai Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto yang belum pernah mengikuti pelatihan dan diklat. Data dikumpulkan melalui 2 cara yaitu kuesioner (angket) yang merupakan

sekumpulan butir-butir pertanyaan yang berbentuk pernyataan yang ingin ditanyakan oleh peneliti kepada responden (J. W. Creswell, 2013). Metode kedua yang digunakan yaitu dengan studi kepustakaan. Merupakan penelusuran penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu (j. w. creswell, 2013)

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Instrumen penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini berupa kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan kemampuan peneliti dalam menarik suatu kesimpulan berdasarkan skor instrumen yang telah diperoleh dengan memberikan suatu data (J. W. C. & J. D. Creswell, 2018). Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. Sedangkan apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid. r_{tabel} di dalam penelitian ini adalah 0,361 dikarenakan menggunakan 30 orang responden dengan hasil pengujian terhadap 34 butir kuesioner menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrumen dinyatakan valid. Selain uji validitas, dilakukan uji reliabilitas yang merupakan Penggambaran sejauh mana hasil suatu pengukuran yang digunakan bersifat tetap terpercaya dan bebas dari adanya *measurement error* (Cresswell, 2014). Apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel. Sedangkan apabila nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen

dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas pada variabel X menunjukkan angka $0,935 > 0,60$ dan untuk variabel Y $0,969 > 0,60$ sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Kemudian data diolah menggunakan beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi.

1. Uji Normalitas

Uji data yang dilakukan dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui nilai pengamatan sebaran data dari sebuah variabel atau kelompok apakah terdistribusi dengan normal atau tidak (Nosakhare & Bright, 2017)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88543332
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.057
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber : IBM SPSS 23 (Diolah Penulis, 2022)

Pada tabel output SPSS tersebut, nilai Signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas one-sample Kolmogorov-smirnov Test, hasil uji diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Suatu pengujian dan analisis yang dilakukan terhadap data yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen (Muhartini et al., 2021). Bentuk pengujian terhadap tingkat pengaruh antara variabel (X) atau variabel bebas terhadap variabel (Y) atau variabel terikat di dalam suatu penelitian. Rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

a : konstanta

b : nilai koefisien regresi

X : Variabel bebas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.341	7.950		1.552	.127
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	1.075	.116	.787	9.302	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 2 Uji Regresi Linear Sederhana

Sumber : IBM SPSS 23 (Diolah Penulis, 2022)

Rumus yang digunakan dalam uji regresi linear sederhana yaitu $Y=a+bX$. a merupakan angka konstan dari unstandardized coefficients. Hasil pengujian menunjukkan angka 12,341. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,341.

b adalah angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 1,075. Angka ini bermakna bahwa setiap penambahan 1% kompetensi sumber daya manusia (X) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,075. Karena nilai koefisien regresi bernilai plus (+), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 12,341 + 1,075 X$

3. Uji Signifikansi

Pengujian dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang dibuat oleh peneliti sebagai dugaan penelitian dapat diterima atau ditolak (Nurjaya et al., 2021) berdasarkan data yang telah dikumpulkan.

- Nilai $\text{sig. } t < 0,05 = H_0$ ditolak, H_a diterima
- Nilai $\text{sig. } t > 0,05 = H_0$ diterima, H_a ditolak

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1330.893	1	1330.893	86.526	.000 ^b
	Residual	815.216	53	15.381		
	Total	2146.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia

Gambar 3 Uji Signifikansi

Sumber : IBM SPSS 23 (Diolah Penulis, 2022)

Melakukan pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui hipotesis yang diberikan diterima atau ditolak. Dengan cara melihat pada tabel sig yang menunjukkan angka 0,000 lebih kecil daripada 0,05 mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga penelitian ini menyatakan “ada pengaruh dari kompetensi

sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y)”

4. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam memberikan penjelasan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Nasri, 2018).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.613	3.922

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia

Gambar 4. Uji Determinasi

Sumber : IBM SPSS 23 (Diolah Penulis, 2022)

Dalam menentukan besarnya pengaruh variable X terhadap variabel Y menggunakan uji determinasi. Diketahui nilai R Square sebesar 0,620. Nilai tersebut menggambarkan bahwa pengaruh kompetensi sumber daya manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 62,0% sedangkan 38,0% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Kuesioner yang akan disebarakan kepada responden telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas ditetapkan $r_{\text{tabel}} 0,361$ dengan responden 30 orang petugas pemasyarakatan di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto. Dan dari hasil pengujian validitas diperoleh $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada variabel X dan Y sehingga instrument dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas diperoleh nilai cronbach's alpha $> 0,60$ yaitu 0,935 untuk variabel X dan 0,969 untuk variabel Y. Maka instrument penelitian dinyatakan reliabel atau konsis-

ten. Kedua pengujian tersebut telah dilakukan pada penelitian ini dan menunjukkan data yang valid dan reliabel untuk dianalisis secara berkelanjutan. Berdasarkan pengujian melalui teknik analisis data yang telah dilakukan terhadap data-data penelitian yang diperoleh, menunjukkan bahwa instrumen terdistribusi secara normal yang menunjukkan hasil $0,200 > 0,05$. Kemudian ditemukan adanya pengaruh dari variabel X berupa Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap variabel Y berupa Kinerja Pegawai. Dengan hasil pengujian menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang diterima merupakan H_a yang menyebutkan adanya pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Variabel X terhadap variabel Y memberikan pengaruh positif menunjukkan angka 1,075 yang berarti setiap peningkatan 1% dari kompetensi sumber daya manusia maka akan berpengaruh sebesar 1,075 terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu kompetensi sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi para pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto karena mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan. Dan nilai pengaruh kompetensi pun menunjukkan hasil 62,0% terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti memiliki relevansi dengan penelitian terdahulu yang disusun oleh (Kurniawan et al., 2018) yaitu *The Effect Of Competence And Motivation On Em-*

ployee Performance Through Employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan yang ada di Pt. Binasinar Amity.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap data data penelitian menunjukkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Mengartikan bahwa adanya pengaruh dari kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Dengan pengaruh yang ditimbulkan merupakan pengaruh positif yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Dengan tingkat pengaruh menunjukkan angka cukup tinggi yakni 62,0% sehingga dapat disimpulkan kompetensi sumber daya manusia merupakan hal penting dan mendasar yang harus dimiliki oleh pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

Saran

1. Hasil dari penelitian ilmiah ini dapat dijadikan masukan bagi pengembangan organisasi menjadi lebih baik kedepannya.
2. Pelatihan atau diklat dan kegiatan peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu dilakukan bagi pegawai di Lapas Narkotika Kelas IIB Purwokerto.

Daftar Pustaka

- Anastasios D. Diamantidis, P. C. (2018). *Factors affecting employee performance: an empirical approach*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Cresswell, J. W. (2014). *RESEARCH DESIGN qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Creswell, J. W. (2013). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. In *Educational Research* (Vol. 4).
- Creswell, J. W. C. & J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Dessler, G. (2016). Human Resources Management 15th Ed. *Fortune*, 290.
- Flippo, edwin b. (1997). *PERFORMANCE*.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson PT. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Muhartini, A. A., Sahroni, O., Rahmawati, S. D., Mahuda, I., Bangsa, U. B., Linear, R. S., & Banten, P. (2021). *Analisis peramalan jumlah penerimaan mahasiswa baru dengan menggunakan metode regresi linear sederhana*. 1(1), 17–23.
- Nasri, H. (2018). *Jurnal Mirai Management Jurnal Mirai Management*. 3(1), 103–120.
- Nosakhare, U. H., & Bright, A. F. (2017). Evaluation of Techniques for Univariate Normality Test Using Monte Carlo Simulation. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics. Special Issue: Statistical Distributions and Modeling in Applied Mathematics*, 6(1), 51–61. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.s.2017060501>
- 18
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*.
- Stein, J. W. (1975). Introducing public administration. In *Teaching Political Science* (Vol. 3, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/00922013.1975.11000035>
- UU No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasayaran