

ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM HUBUNGANNYA DENGAN PRESTASI KERJA DISPERINDAG PROVINSI. SULAWESI SELATAN

Erwin horas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar
erwineho2009@gmail.com

ABSTRCK

The purpose of this study was to determine the effect of human resource competence on employee work performance of DISPERINDAG PROV. SULSEL. This research is a quantitative research. The entire population is the sample in this study. The research data were obtained from the results of respondents' responses using a questionnaire using a Likert scale. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, and linear regression analysis test using the SPSS program. The results of this study indicate that the competence of human resources has a positive and significant effect on the work performance of DISPERINDAG PROV employees. SULSEL. This is evidenced by the results of the t test, the independent variable affects the dependent variable by 3.676 with a significance level of 0.000.

Key words: human resource competence, work performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi sebuah instansi untuk tetap bertahan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana tanpa dukungan manusia kegiatan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten dibidangnya. Kompetensi pegawai terdiri dari pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana dan pengendali organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam menghadapi perkembangan zaman, DISPERINDAG Prov. SUL-SEL melakukan upaya-upaya mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga mampu mendukung tujuan organisasi dalam menghadapi masa depan yang penuh dinamika dan persaingan. Salah satu cara yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah dengan mengetahui kemampuan, keterampilan dan sikap masing-masing

pegawai dengan melakukan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu tujuan dari kompetensi sumber daya manusia ini yaitu dapat menerapkan berbagai program pengembangan sumber daya manusia seperti program pelatihan, sistem penempatan pegawai dan program pengembangan karir.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kompetensi sumber daya manusia menjadi sangat penting terhadap prestasi kerja pegawai sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Hubungannya Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada DISPERINDAG Prov. SUL-SEL”

Rumusan Masalah Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penulisan yaitu : “Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada DISPERINDAG Provinsi Sulawesi Selatan?”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada DISPERINDAG Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu organisasi yang dimulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi sampai dengan pemberhentian tenaga kerja, dengan maksud untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli. Menurut Simamora (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

Genzo dan Robbin (2016:8), manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi di dalam organisasi yang berkaitan dengan *staffing*, pelatihan, pengembangan, motivasi dan pemeliharaan pekerja. Menurut Stooner dan Freeman (2012:87), manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. Dan menurut Malthis dan Jackson (2012:4), manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi yang mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan. Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan diatas, maka kegiatan pengelolaan sumber daya di dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu : (1) Fungsi manajerial Fungsi perencanaan yaitu melaksanakan tugas dalam hal merencanakan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia. (a) Fungsi pengorganisasian yaitu menyusun suatu organisasi dengan membentuk struktur dan hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. (b) Fungsi pengarahan yaitu memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. (c) Fungsi pengendalian yaitu melakukan pengukuran antara kegiatan yang telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan khususnya dibidanh tenaga kerja. (2) Fungsi operasional, adalah fungsi yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek operasional sumber daya manusia di dalam organisasi atau

perusahaan meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, pengangkatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Kompetensi menurut standar nasional adalah apa yang dibutuhkan seorang individu untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, dinamakan secara umum merupakan : 1 Sikap, Keterampilan dan pengetahuan pribadi yang merupakan apa yang dibawa orang untuk bekerja, meliputi kualitas pribadi, keterampilan, dan pengetahuan, sikap, pengalaman, tanggung jawab dan pertanggung jawaban. (2) Keterampilan mengelola tugas, cara bersikap dan berorganisasi merupakan apa yang dilakukan orang ditempat kerja, meliputi tugas, prose dan perilaku yang menyangkut perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengadaan mesin-mesin, pengelasan, pemasangan dan sebagainya. (3) Pencapaian tingkat standar hasil yang merupakan apa yang telah dicapai oleh setiap individu, meliputi hasil akhir sesuai standar yang diharapkan untuk selanjutnya dapat diraih oleh individu yang berkompoten. (4) Landasan keberhasilan strategi bisnis.

Menurut Spencer and Spencer (2013:3), kompetensi adalah karakteristik individu yang melekat yang merupakan bagian dari kepribadian individu yang bersangkutan di tempat kerja dalam berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang dalam dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode yang cukup panjang dan bukan hal yang kebetulan sesaat semata.

Standar kompetensi merupakan rumusan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas pengetahuan keterampilan yang didukung sikap kerja dan penerapannya sesuai petunjuk kerja yang dipersyaratkan Sesuai dengan keputusan BKN No. 46A/2003 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi jabatan struktural PNS, yaitu kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kerja sama dan fleksibilitas. Sedangkan untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Model kompetensi yang dikaitkan dengan manajemen sumber daya manusia dimulai pada saat rekrutmen, seleksi, penempatan sampai dengan perencanaan dan pengembangan karir pegawai sehingga pengembangan kompetensi pegawai tidak merupakan aktivitas yang *instan*. Sistem rekrutmen dan penempatan pegawai yang berbasis komputer perlu menekankan kepada usaha mengidentifikasi beberapa kompetensi calon pegawai seperti inisiatif, motivasi berprestasi dan kemampuan bekerja dalam tim. Metode penilaian atas calon pegawai memiliki kompetensi yang dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti wawancara, perilaku *behavioral event review* tes, simulasi lewat menelaah laporan evaluasi kinerja atas penilaian untuk promosi atau ditetapkan pada suatu pekerjaan berdasarkan atas ranking dari total bobot skor berdasarkan kriteria kompetensi.

Adapun pentingnya penilaian prestasi kerja menurut Garry Dessler yang dikutip Adam Inrawijaya (2010:215) adalah sebagai berikut : (1) Penilaian prestasi memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang promosi dan kenaikan gaji. Hal ini juga merupakan hal yang utama dalam penilaian prestasi kerja. (2) Penilaian prestasi memberikan kesempatan kepada pimpinan dan pelaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasinya (terutama prestasi tersebut menyenangkan). Penilaian prestasi merupakan cara penyampaian umpan balik. (3) Penilaian prestasi juga memungkinkan

penilaian dan yang dinilai untuk secara bersama-sama menemukan dan membahas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Kriteria Prestasi Kerja Dalam penilaian kerja penting sekali diperhatikan secara seksama hal mengenai kriteria ini. Menurut Gibson, Invanchevich, dan Donnely (2012:169-170), yang dimaksud kriteria adalah standar atau tes untuk menentukan seberapa baik atau buruk prestasi seseorang. Aspek Penting Penilaian Prestasi Kerja Setelah mengetahui bagaimana manfaat penilaian prestasi kerja pegawai, maka perlu diperhatikan bahwa dalam setiap penilaian prestasi kerja pegawai harus memperhatikan beberapa aspek penting guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan bagi si penilai maupun yang dinilai. Menurut Agus Darma (2012:61), aspek-aspek antara lain: (1) Ketelitian (2) Berfokus pada perilaku dan hasil (3) Bersikap Adil (3) Sikap Rasional dan Tidak Emosional

Hipotesis Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu diduga bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada DISPERINDAG Provinsi Sulawesi Selatan.

Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian akan dilakukan di DISPERINDAG Provinsi Sulawesi Selatan, Jalan Manunggal, Kota Makassar. (1) Jenis data Jenis data yang dikumpulkan dalam penulisa ini adalah sebagai berikut : (a) Data Kuantitatif (b) Data Kualitatif. (2) Sumber Data (a) Data Primer (b) Data Skunder

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISPERINDAG Provinsi Sulawesi Selatan yaitu sebanyak 84 orang. Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Pemilihan anggota populasi dengan metode ini dilakukan secara sensus atau sering disebut dengan sampel jenuh, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Pengumpulan data: (1) Penelitian Pustaka (2) Penelitian Lapangan. Metode analisis data (1) Analisis Deskriptif Dimana metode analisis ini adalah suatu metode dimana menggambarkan secara umum data-data secara sistematis, faktual dan akurat.

(2) Analisis regresi sederhana. Dimana analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus umum kofisien regresi yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kompetensi Sumber Daya Manusia

X = Prestasi Kerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian perlu di lakukan pengujian atas kuesioner penelitian dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. (1) Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau validnya tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. (2) Uji reliabilitas

dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) > 0,60.

Valiabel yang akan diteliti dalam penulisan skripsi ini, didefinisikan secara operasional sebagai berikut : (1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu organisasi yang dimulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi sampai dengan pemberhentian tenaga kerja, dengan maksud untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (2) Kompetensi adalah apa yang dibutuhkan seorang individu untuk kinerja yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas. (3) Prestasi Kerja adalah ukuran hasil kerja seorang tenaga kerja dalam sebuah organisasi. (4) Pegawai adalah seorang yang telah mendapatkan pengakuan dari yang berwenang dan karenanya mendapat imbalan jasa berupa gaji dan sejenisnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada DISPERINDAG Prov. Sul-Sel. Dalam Penelitian ini, di ambil sebanyak 84 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia responden, menunjukkan jumlah responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 15 orang (17,9%), 31-40 tahun sebanyak 49 orang (58,3%) dan usia <41 sebanyak 20 orang (23,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada DISPERINDAG Prov. SULSEL berada pada usia kelompok terbanyak yaitu pada kelompok usia 31-40 tahun.

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan frekuensi jumlah responden masing-masing laki-laki sebesar 59,4% dan perempuan sebesar 40,5%. Sedangkan Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan pendidikan terakhir responden, menunjukkan jumlah responden terbesar adalah yang berada pada pendidikan terakhir S1 sebanyak 40 orang (47,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai DISPERINDAG Prov. SULSEL berpendidikan terakhir S1.

Tabel 2. Karakteristik Responden

KETERANGAN	FREKUENSI	PERSENTASE (%)
KRITERIA SAMPEL	84	100
Usia Responden		
20-30	15	17.9
31-40	49	58.3
41-50	20	23.8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	59.5
Perempuan	34	40.5
Pendidikan Terakhir		
Pasca Sarjana	20	23.8
Sarjana	40	47.6
Diploma	24	28.6

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

Deskriptif variabel penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai Kompetensi Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia. Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia DISPERINDAG Prov. SULSEL setuju dengan jumlah frekuensi antara 49-65 orang (58,3%-77,4%). Hal ini berarti bahwa kompetensi sumber daya manusia DISPERINDAG Prov. SULSEL sudah baik.

Tabel 3. Penilaian Responden terhadap Kompetensi SDM

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	7	8,3	59	70,2	9	10,7	9	10,7	0	0
X1.2	2	2,4	57	67,9	21	25	4	4,8	0	0
X1.3	7	8,3	59	70,2	14	16,7	4	4,8	0	0
X1.4	8	9,5	65	77,4	7	8,3	4	4,8	0	0
X1.5	16	19	61	72,6	7	8,3	0	0	0	0
X1.6	7	8,3	56	66,7	21	25	0	0	0	0
X1.7	4	4,8	49	58,3	22	26,2	9	10,7	0	0

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

(2) Prestasi Kerja Pegawai Secara keseluruhan, tanggapan responden terhadap prestasi kerja pegawai DISPERINDAG Prov. SULSEL setuju dengan jumlah frekuensi antara 53-66 orang (63,1%-78,6%). Hal ini berarti bahwa Prestasi kerja pegawai DISPERINDAG Prov. SULSEL sudah baik.

Tabel 4. Penilaian Responden terhadap Prestasi Kerja

Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	5	6	64	76,2	15	17,9	0	0	0	0
Y1.2	3	3,6	66	78,6	11	13,1	4	4,8	0	0
Y1.3	6	7,1	60	71,4	14	16,7	4	4,8	0	0
Y1.4	9	10,7	66	78,6	5	6	4	4,8	0	0
Y1.5	9	10,7	55	65,5	16	19	4	4,8	0	0
Y1.6	11	13,1	53	63,1	16	19	4	4,8	0	0
Y1.7	7	8,3	65	77,4	12	14,3	0	0	0	0

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

(1) Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrumen, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap-tiap butir skor dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment pearson* dengan pengujian dua arah (*two tailed test*). Kriteria suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai signifikansi korelasi tersebut dibawah 0,05 terhadap total konstruk variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Kompetensi SDM			
X1.1	0,75	0	Valid
X1.2	0,7	0	Valid
X1.3	0,77	0	Valid
X1.4	0,71	0	Valid
X1.5	0,52	0	Valid
X1.6	0,63	0	Valid
X1.7	0,46	0	Valid
Prestasi Kerja			
Y1.1	0,43	0	Valid
Y1.2	0,83	0	Valid
Y1.3	0,65	0	Valid
Y1.4	0,78	0	Valid
Y1.5	0,74	0	Valid
Y1.6	0,36	0	Valid
Y1.7	0,62	0	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

Dengan adanya hasil uji validitas pada tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel kompetensi SDM dan Prestasi Kerja pegawai dinyatakan valid.

Dikarenakan setiap indikator dalam masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi korelasi $< 0,05$, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

(2) Uji reliabilitas dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Kriteria suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel kompetensi SDM dan prestasi kerja pegawai semuanya reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut. Hasil Perhitungan masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Simpulan
Variabel	0,765	$> 0,6$	Reliabel
Variabel	0,737	$> 0,6$	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data dengan SPSS (2020)

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan pengujian analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi SDM dengan prestasi kerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.544	.353		7.206	.000	
	Kompetensi SDM	.347	.092	.384	3.767	.000	1.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana maka dibuat persamaan sebagai berikut: $Y = 2,544 + 0,347X$. Hasil dari pengujian statistik diperoleh sebagai berikut: (1) $\alpha = 2,544$, artinya apabila kompetensi sumber daya manusia (X) dalam keadaan konstan maka, prestasi kerja pegawai (Y) adalah sebesar 2,544 satuan. (2) $\beta = 0,347$, artinya apabila kompetensi sumber daya manusia (X) meningkat 1 satuan, maka prestasi kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,347 satuan.

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi bernilai positif 0,347. Hal ini berarti kompetensi sumber daya manusia dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari *pvalue* (0.000) lebih kecil dari pada $\alpha(0,05)$ atau t_{hitung} (3,767) lebih besar dari t_{tabel} (1,989).

Hasil analisis terdapat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai pada DISPERINDAG Prov. SULSEL yang artinya bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada kompetensi sumber daya manusia juga akan diikuti perubahan pada prestasi kerja pegawai. Penelitian ini adalah suatu hal yang diperlukan dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai yang optimal.

Disamping itu, sebagai salah satu cara untuk melihat kebutuhan kompetensi sumber daya manusia. Kaitan kompetensi sumber daya manusia dalam hubungannya dengan prestasi kerja adalah untuk mempertahankan dan menaikkan prestasi kerja pegawai pada DISPERINDAG Prov. SULSEL. Hasil dari analisis regresi linear sederhana pada kompetensi sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia.

Kompetensi sumber daya manusia pada DISPERINDAG Prov. SULSEL memiliki hubungan erat dengan prestasi kerja pegawai. Dalam jangka waktu panjang peningkatan kompetensi sumber daya manusia dapat memaksimalkan prestasi kerja pegawai. Hal penting dalam penelitian ini yaitu dapat mengetahui indikasi yang menentukan tingkat kebutuhan kompetensi sumber daya manusia yang sesuai dan tepat sasaran sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat. Pelatihan dapat dirancang dan disesuaikan tergantung pada nilai kompetensi sumber daya manusia, termasuk kompetensi umum dan kompetensi teknik yang dianggap perlu ditingkatkan.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia tentunya juga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kompetensi sumber daya manusia sendiri harus dimulai dari kebutuhan pegawai dan berakhir pada peningkatan prestasi kerja. Hasil akhir dari penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Masing-masing bagian dan posisi pegawai mempunyai penilaian berbeda dalam pencapaian prestasi kerja yang ditetapkan. Kompetensi sumber daya manusia dapat diprioritaskan guna meningkatkan prestasi kerja tiap pegawai maupun bagian pada unit kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan atas hasil analisis tersebut yaitu : Berdasarkan hasil uji statistik dan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai DISPERINDAG Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Bagi penelitian selanjutnya, agar dapat lebih baik dan akurat apabila penilaian kompetensi dan prestasi kerja yang dilakukan dengan metode yang lebih terperinci. (2) Bagi perusahaan, kebijakan tentang spesifikasi pekerjaan dalam mekanisme penempatan pegawai disarankan agar Lebih memperhatikan kompetensinya, tidak hanya pengalaman dan lama menjadi pegawai tetapi juga tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cenzo, D. dan Robbins. 1996. *Human Resources Management*. John Wiley & Sons. Amerika.
- Davis, Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. PT. Pustaka Binama Presindo, Jakarta.

- Dessler, Garry dan Indrawijaya, Adam. 2013. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2011. *Manajemen Prestasi Kerja Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Erlangga, Jakarta
- Handoko H., Tani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. 2016. *Manajemen Dasar*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Malthis, R.L. dan J. H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sabari. 2015. *Pengantar Manajemen*. Akademi Manajemen Kantor Yogyakarta.
- Siagian P., Sondang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Spencer L.M & Spencer S.M. 2013. *Competence at Work*. John Wiley & Sons. Amerika.
- Stoner, J. A. F. dan Freeman, R. Edward. 2012. *Manajemen*. Intermedia. Jakarta.