

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAN PROVINSI LAMPUNG

.....
Citra Anggunsari, Pungky Nanda Raras, Dian Siska Lestari, Putrianti Rahayu dan M Oktavianur 1-9

PENGARUH E-COMMERCE, PRODUK REVIEW DAN INFLUENCER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MARKET PLACE SHOPEE

.....
Dini Wijayanti, Suhaimi, Nabilla Nur Arifin, Tina Miniawati Barusman dan Wenny Permata Sari 10-20

PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN

(Studi Kasus: Nasabah PT Bank Negara Indonesia KCP Bandar Lampung)

.....
Dwi Yutika Maria, Bambang Sumbogo, Reffi Afriansyah, Andala Rama Putra Barusman dan Tri Putri Lestira Warganegara..... 21-32

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG

.....
Eva Safitri, Saifur Rahman, Zsa Zsa Mayori, Heru Novendi, Hendri Dunan 33-42

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA BANK SYARIAH INDOESIA KK TRISAKTI JAKARTA

.....
Sarfilianty Anggiani, Gundur Leo dan Andhatu Achsa 43-56

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI YAYASAN INSAN MULIA SLEMAN

.....
Dita Oki Berliyanti dan Venantius Mardi Widyadmono 57-64

ANALISIS DETERMINAN CUSTOMER RETENTION PADA COFFE SHOP DI BANDUNG

.....
Marceilla Suryana dan Risal 65-74

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (Studi Kasus : pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung)

.....
Rivan Sutrisno dan Endang Kristiawati 75-81

ANALISIS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA RSIA RSIA ARIES JAKARTA BARAT

.....
Arif Zulkarnain dan Sartono 82-90

PENGARUH SUASANA TOKO DAN PENGALAMAN PELANGGAN TERHADAP INTENSITAS KUNJUNGAN KEMBALI PELANGGAN PADA TOKO GROSIR SUSU MILKY SOE

.....
Sri Vandayuli Riorini dan Deasy Aseanty 91-97

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1 – 97	Bandar Lampung Maret 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 1 – Maret 2023

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung

Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Lampung

Citra Anggunsari¹, Pungky Nanda Raras², Dian Siska Lestari³, Putrianti Rahayu⁴,
M Oktavianur⁵

¹Universitas Bandar Lampung

²Universitas Bandar Lampung

³Universitas Bandar Lampung

⁴Universitas Bandar Lampung

⁵Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: pungky.222101003@student.ubl.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menguji dan memberikan bukti empiris tentang pengaruh variabel pengembangan SDM terhadap variabel kinerja ASN, pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja ASN dan pengaruh variabel pengembangan SDM dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dengan metode sensus yaitu metode dengan cara mengamati seluruh elemen dari populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan pengujian asumsi klasik untuk memberikan kepastian dan agar koefisien regresi tidak bias dan pengambilan keputusan mendekati keadaan yang sebenarnya. Hasil penelitian kompetensi memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja ASN. Sedangkan untuk pengembangan SDM bertentangan dengan hipotesis awal penelitian ini diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini dapat terjadi karena adanya perbedaan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan yang mencolok yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM pada suatu organisasi sehingga perlu adanya evaluasi, karena bisa disebabkan pengembangan SDM terlaksana secara kurang efektif dan kurang tepat sasaran dikarenakan tanpa melalui analisa kebutuhan pengembangan SDM organisasi yaitu analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan pekerjaan, analisis kebutuhan individu, sasaran yang harus diterapkan dan evaluasi kegiatan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kompetensi, Kinerja ASN

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) berperan utama sebagai penggerak dan pengelola sumber daya lainnya dalam setiap kegiatan organisasi. Pada organisasi pemerintah, ASN berperan menjadi penggerak organisasi pemerintah harus selalu profesional dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan, taat akan aturan-aturan yang telah ditetapkan dan memahami tugas pokok dan fungsi terkait dengan jabatan (Gosal *et al.*, 2019). Pemerintah Republik Indonesia saat ini sedang gencarnya memperbaiki manajemen ASN demi mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih. Kinerja yang baik dari ASN itu sendiri akan membantu upaya pemerintah mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan baik. Untuk menyikapinya, saat ini fokus pemerintah kepada peningkatan kinerja, pengawasan, evaluasi kinerja dan perilaku ASN yang di atur oleh aturan-aturan yaitu salah satunya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan terbaru Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mulai diberlakukan pada tanggal 1 Juli 2021. (Asmawati, 2022).

Apabila dilihat dari kewenangan dan tupoksi pelayanan dari Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung yang kompleks dan berkaitan langsung dengan kebijakan perekonomian di Provinsi Lampung, maka dituntut kinerja yang baik dari setiap ASN di dalamnya dalam mendukung kinerja organisasi. Permasalahan kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung kemungkinan terjadi karena masih rendahnya tingkat pendidikan formal pegawai, kondisi ini tentunya berkaitan dengan belum optimalnya pengembangan SDM pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Sebagai penggerak utama organisasi pemerintahan, kompetensi dan kapasitas ASN secara berkelanjutan perlu dikembangkan untuk mendukung kinerja institusi dan pencapaian target-target pembangunan di Provinsi Lampung. Selain itu masih terdapat jabatan yang diisi oleh ASN yang belum memenuhi tingkat pendidikan yang disyaratkan oleh Analisis Jabatan dan Beban Kerja Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, tentunya kondisi ini

berpengaruh dan berkaitan dengan kompetensi, karena semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin cepat dalam menyerap pengetahuan untuk diaplikasikan pada bidang pekerjaannya. Kompetensi dalam menciptakan etos kerja tinggi merupakan komponen penting untuk mengoptimalkan kinerja ASN atau dengan kata lain untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam mewujudkan visi dan misi organisasi dimana pegawai yang spesifik untuk dikembangkan pada posisi masing-masing jabatan yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan perilaku (*attitude*) (Gandana, 2018). Dari hasil pengamatan pra penelitian dapat disimpulkan kompetensi ASN Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung masih rendah, terlihat masih terdapat tingkat kesalahan dalam suatu pekerjaan. Hal ini salah satunya terkait dengan kurangnya pengetahuan pemanfaatan dan penguasaan teknologi dan ketrampilan/skills dalam operasikan perangkat komputer dan mengoptimalkan penggunaan aplikasi dan internet dalam melayani masyarakat.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menguji dan memberikan bukti empiris tentang pengaruh pengembangan SDM (variabel bebas X_1) terhadap kinerja ASN (variabel terikat Y), pengaruh kompetensi (variabel bebas X_2) terhadap variabel kinerja ASN (variabel terikat Y) dan pengaruh pengembangan SDM (variabel bebas X_1) dan kompetensi (variabel bebas X_2) terhadap kinerja ASN (variabel terikat Y) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah sebuah kegiatan organisasi yang terangkai atau yang dilakukan sebuah institusi pada interval waktu yang telah ditentukan dan di desain untuk menciptakan perubahan sikap mental dan keahlian pegawai sehingga dapat melakukan tugas yang memiliki hubungan dengan tanggungjawab dan peran pegawai di masa yang akan datang (Barusman and Habiburrahman, 2022). Terdapat cara untuk menghadapi tantangan yang terkait dengan permasalahan sumber daya manusia yakni melakukan pengembangan pada sumber daya manusia seperti: turnover pegawai yang kompetensi terbatas dan terverivikasi SDM, dll (Labola, 2019).

Kompetensi

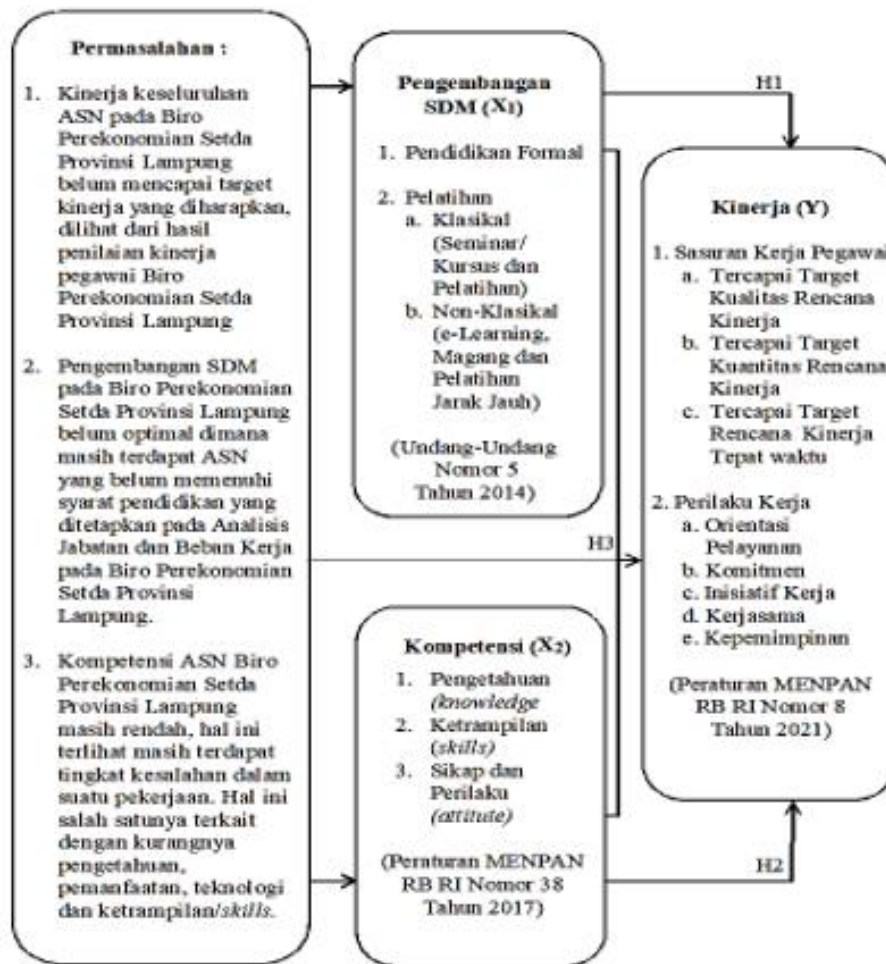
Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki seseorang ketika menjalankan fungsi profesionalnya (Pramudyo, 2019). Menurut Komara (2019), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan benar dan bertanggung jawab berdasarkan faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Kinerja Pegawai

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil menerangkan kinerja ialah hasil kerja yang dicapai setiap Pegawai Negeri Sipil organisasi, unit kerja dan tim kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (Sulastri dan Sudewu, 2022). Sedangkan SKP ialah rencana kerja dan target yang harus dicapai oleh seorang aparatur sipil. Pembuatan SKP adalah sarana yang akan dipergunakan sebagai penilaian prestasi kerja yang tersistematis dan dinilai oleh pejabat penilai SKP dan Perilaku Kerja pegawai yang bersangkutan (Purba, *et al.*, 2022). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dimana pengembangan bagi ASN dapat dilakukan dengan peningkatan pendidikan dengan jalur pendidikan formal dan pelatihan yaitu meliputi seminar atau kursus (Pelatihan Klasikal) dan magang, e-learning, dan pelatihan jarak jauh (Pelatihan non-Klasikal). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara menyatakan kompetensi ialah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan oleh ASN untuk pelaksanaan tugas pada jabatan (Suharyanto, 2022).

Barusman and Mihdar (2014), Kinerja pegawai atau dengan kata lain sumber daya manusia yakni istilah yang berasal dari prestasi kerja atau kinerja nyata, yaitu hasil kerja atau prestasi yang benar-benar akan dicapai oleh pegawai. Memahami "Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan (aktivitas seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor guna mencapai tujuan organisasi selama kurun waktu tertentu".

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metodologi Penelitian

Metode penelitian mempergunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data-data yang ditemukan, dan dianalisis secara mendalam disajikan sebagai hasil penelitian ini dengan tujuan untuk mendeskripsikan suatu permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai temuan fakta-fakta di lapangan serta mendapatkan pembuktiannya dengan menguji hipotesis melalui penghitungan (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data yang digunakan dengan metode sensus ialah metode pengumpulan data dan informasi melalui pengamatan elemen-elemen populasi secara keseluruhan. Sehingga didapatkan parameter yaitu ukuran-ukuran yang merupakan karakteristik dari populasi yang merupakan hasil pengamatan yang dilakukan. Dengan pemanfaatan Skala Likert yang bergradasi dari sangat positif hingga sangat negative untuk nawaban setiap item instrumen. Hasil respon dari kuesioner (berupa angka) tersebut kemudian melalui proses pengolahan dan kemudian penganalisisan dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk dilakukan pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.

Dalam penelitian ini populasi yang menjadi target penelitian berjumlah 44 (empat puluh empat) orang ASN pada Biro Perencanaan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Karena seluruh ASN Biro Perencanaan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung hanya berjumlah 44 orang maka penelitian ini mengambil sampel adalah keseluruhan populasi atau sampling jenuh (*non probability sampling*).

Sesuai dengan jumlah responden dalam penelitian ini telah disebarakan sebanyak 44 eksampler kuisisioner. Dengan tingkat pengembalian 100% dari total 44 eksampler yang telah dibagikan, itu berarti dari keseluruhan kuisisioner yang disebarakan dapat diolah seluruhnya. Sedangkan dalam penelitian ini, berikut profil responden sebagai gambaran umum dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Profil Responden Penelitian

Keterangan	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	25,00
	Perempuan	33	75,00
	Total	44	100,00
Usia	21 – 30 Tahun	4	9,09
	31 – 40 Tahun	8	18,18
	41 – 50 Tahun	23	52,27
	51 – 60 Tahun	9	20,45
	Total	44	100,00
Pendidikan	SMA/SMK	15	34,09
	D3	5	11,36
	D4/S1	10	22,73
	S2	13	29,55
	S3	1	2,27
	Total	44	100,00
Pelatihan Klasikal/ Non Klasikal	Ya	43	97,73
	Tidak	1	2,27
	Total	44	100,00

Sumber: Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Lampung

Partisipasi responden penelitian ini didominasi responden perempuan sebanyak 33 orang (75%) yang lebih banyak daripada responden laki-laki sebanyak 11 orang (25%). Usia responden yang berusia antara 21 sampai dengan 30 tahun sebanyak 4 orang (9,09%), berikutnya berusia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 8 orang (18,18%), responden yang berusia antara 41 sampai 50 tahun sebanyak 23 orang (52,27%) dan responden yang berusia 51 sampai 60 tahun sebanyak 9 orang (20,45%). Dari tingkat pendidikan responden S3 sebanyak 1 orang (2,27%), S2 yaitu sebanyak 13 orang (29,55%), S1 yaitu sebanyak 10 orang (22,73%), D3 sebanyak 5 orang (11,36%) dan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 15 orang (34,09%).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Untuk menguji instrumen penelitian ini dilakukan uji validitas dan pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana penelitian dapat dipertanggungjawabkan, keduanya tidak selalu berbanding lurus tetapi saling melengkapi. Pengukuran validitas pada penelitian ini dengan metode korelasi *Product Moment* sedangkan uji reliabilitas pada penelitian ini dengan metode Cronbach's Alpha. Dari hasil olah data dan r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 0,297 sehingga didapat hasil penghitungan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka X_1 , X_2 dan Y atau r_{hitung} pada keseluruhan jawaban responden adalah lebih besar dari nilai r_{tabel} masing-masing variabel tersebut bisa dinyatakan valid. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena sesuai dengan indikator tingkat reliabilitas nilai alfabanya berada pada 0,61 – 0,80 yang berarti bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini telah berkemampuan memberikan hasil pengukuran dalam mengukur gejala yang sama secara konsisten.

Agar hasil penelitian ini dapat memberikan kepastian dan agar koefisien regresi tidak bias dan pengambilan keputusan mendekati keadaan yang sebenarnya maka digunakan uji asumsi klasik. Menggunakan bantuan program SPSS, uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain uji normalitas dengan analisis Kolmogorov Smirnov Normality Test Kriteria pengambilan keputusan pendekatan Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila distribusi data tidak normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan distribusi data disimpulkan normal apabila nilai Sig. $> 0,05$. Dari hasil uji normalitas residual (asumsi kenormalan) dengan teknik Kolmogorov-Smirnov (Lampiran 9) didapatkan nilai Sig. 0,097. Keadaan ini berarti nilai Sig. 0,097 $> 0,05$ atau distribusi data normal. Kesimpulannya bahwa nilai residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Berikutnya uji autokorelasi dengan metode Durbin Watson. Dari hasil uji autokorelasi (asumsi autokorelasi) didapatkan output SPSS dengan teknik Durbin-Watson didapatkan angka dW_{hitung} sebesar 1,536. Nilai yang didapat kemudian dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson dengan signifikansi 5% dengan rumus persamaan:

$$dW \text{ tabel } (dU \text{ dan } dL) = (k ; N) = (2 ; 44)$$

$$dU \text{ 1,612 dan } dL \text{ 1,422}$$

Dimana k adalah ialah variabel bebas atau independen sebanyak variabel bebas atau independen penelitian dan N adalah jumlah responden penelitian ini sebanyak 44 orang responden. Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan nilai $dW > dL$ atau $< 4-dL$ bermakna tidak terdapat autokorelasi. Nilai $dU < dW < 4-dU$ bermakna tidak terdapat autokorelasi. Nilai $dL > dW > dU$ atau $4-dU > dW < 4-dL$ atau tidak berkesimpulan pasti atau dapat dikatakan juga bahwa tidak terdapat autokorelasi. Kesimpulannya pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Selanjutnya uji multikolinearitas dengan metode *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) melihat nilai VIF dimana tidak lebih dari 10 dan lebih dari 0,1 untuk nilai *Tolerance* berarti model bebas multikolinearitas. *Tolerance* dan VIF untuk persamaan regresi Pengembangan SDM (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja ASN (Y) didapatkan nilai *Tolerance* 0,647 untuk masing-masing variabel bebas dan nilai VIF 1,546 untuk masing-masing variabel bebas. Kesimpulannya dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai VIF dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Terakhir dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser*. Jika nilai Sig. antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya $> 0,05$ berarti tidak ada masalah heterokedastisitasnya. Dari hasil pengujian Heterokedastisitas dengan teknik *Glejser* didapatkan nilai signifikansi 0,762 untuk variabel bebas Pengembangan SDM (X1) dan didapat nilai signifikansi 0,559 untuk variabel bebas Kompetensi (X2) ini berarti untuk variabel bebas X1 dan X2 nilai signifikansi $> 0,05$ kesimpulannya tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Koefisien Determinan (R^2)

Nilai *R square* senilai 0,719 (71,9%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model pengembangan SDM (X1) dan kompetensi (X2) untuk menerangkan variasi variabel dependen/terikat kinerja ASN (Y) sebesar 71,9% dan dipengaruhi variabel bebas/variabel independen lainnya sebesar 28,1%. Koefisien determinasi (R^2) untuk menjelaskan kemampuan model menerangkan keberagaman variabel terikat/dependen. Nilai R^2 antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel terikat/dependen dalam menjelaskan variasi variabel bebas/independen sangat terbatas.

Uji Hipotesis

Untuk menganalisis pengaruh variabel independen yaitu pengembangan SDM (X₁) dan kompetensi (X₂) terhadap variabel terikat atau dependen yaitu kinerja ASN (Y), maka Uji Hipotesis yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Berganda. Berikut tabel hasil uji hipotesis analisis regresi linier berganda pada penelitian ini:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	3,960	0,888	0,380	-
Pengembangan SDM (X ₁)	0,235	1,653	0,106	Tidak Signifikan
Kompetensi (X ₂)	0,666	7,153	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2022

Untuk pembuktian hipotesis dilakukan pengujian yang berdasarkan hipotesis penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan tabel di atas Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,960 + 0,235 X_1 + 0,666 X_2$$

Konstanta sebesar 3,960 adalah Kinerja ASN (Y) sebelum dipengaruhi oleh variabel Pengembangan SDM dan Kompetensi. Koefisien regresi sebesar 0,235X₁ menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja ASN dan bila Pengembangan SDM naik satu satuan, maka akan menaikkan kinerja ASN senilai 0,235. Koefisien regresi sebesar 0,666X₂ memperlihatkan dimana kompetensi (variabel X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila kompetensi (X₁) meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,666.

b. Uji F

Variabel bebas pengembangan SDM (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan memiliki kaitan dengan variabel terikat kinerja ASN (Y), dan apakah model tersebut sesuai atau sebaliknya. Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen/bebas dalam penelitian ini menjelaskan variabel dependen/terikat. Untuk nilai Ftabel dihitung dengan rumus persamaan:

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 44 - 2) = F(2 ; 42)$$

$$F \text{ tabel} = 3,22$$

Tabel 3. Hasil Uji F

F hitung	Sig.	Keterangan
52,544	0,000	Berpengaruh Simultan
R	R Square	Keterangan
0,848	0,719	Kuat

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui dimana n adalah jumlah kuesioner responden yang dapat diolah datanya dan k adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan data nilai Fhitung yang dihasilkan 52,544 dan nilai signifikansi 0,000. Dari hasil penghitungan uji F dapat menjawab hipotesis Ketiga (H3) diketahui hasil pengujian didapatkan nilai Sig. senilai $0,000 < 0,05$ dan untuk nilai Fhitung $52,544 > Ftabel 3,22$ dan bisa untuk disimpulkan H3 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara pengembangan SDM (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja ASN (Y).

c. Uji T

Untuk nilai t_{tabel} dihitung dengan rumus persamaan:

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 44 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = t(0,025 ; 41) = 2,020$$

Dimana n ialah keseluruhan responden dan k adalah keseluruhan variabel bebas dalam penelitian. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas/independen (X1) dan (X2) secara parsial dalam menjelaskan keberagaman variabel terikat/dependen (Y). Nilai thitung yang dihasilkan pada variabel Pengembangan SDM (X1) 1,653 dan nilai thitung yang dihasilkan pada variabel kompetensi (X2) 7,153. Dan nilai signifikansi variabel pengembangan SDM (Y) 0,106 dan nilai Sig. variabel kompetensi (X2) 0,000. Dari hasil penghitungan uji t untuk pengaruh X1 terhadap Y diperoleh nilai Sig. adalah sebesar $0,106 > 0,05$ dan nilai thitung $1,653 < 2,020$ yang berarti tidak signifikan. Untuk pengujian pengaruh X2 terhadap Y diperoleh nilai Sig. ialah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $7,153 > 2,020$ yang berarti signifikan.

Pembahasan

Dari hasil Uji Hipotesis diketahui koefisien regresi sebesar 0,235X1 menunjukkan Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN artinya apabila Pengembangan SDM meningkat satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,235. Walaupun berpengaruh positif pada penelitian ini tetapi nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel Pengembangan SDM (X1) 1,653 dan nilai signifikansi variabel Pengembangan SDM (X1) 0,106. Selain itu hasil penghitungan uji t pengaruh X1 terhadap Y diperoleh nilai sSig.sebesar $0,106 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,653 < 2,020$ dan ini berarti tidak signifikan. Sehingga bisa untuk disimpulkan bahwa H1 ditolak dan Ho diterima. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja ASN (Y). Kesimpulannya bahwa variabel bebas atau independen Pengembangan SDM (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel terikat atau dependen Kinerja ASN (Y) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Karo-Karo dan Tamami (2016) dimana pengembangan SDM berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit BP. Batam. Dari hasil penelitian pada Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Lampung, adanya perbedaan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan yang mencolok dapat mempengaruhi pengembangan SDM pada suatu organisasi.

Secara umum ASN Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Lampung adalah didominasi berjenis kelamin perempuan dan berusia 41 sd. 60 tahun sebanyak 72,72% dengan tingkat pendidikan hampir separuhnya belum berpendidikan sarjana. Sehingga selain yang lebih dipengaruhi oleh faktor biologis seperti harus cuti ketika

melahirkan, membesarkan dan mendidik anak, faktor usia juga menentukan tingkat partisipasi seseorang dalam mengembangkan diri khususnya terkait dengan pengembangan SDM melalui pendidikan formal. Tetapi walaupun Pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung, dilihat dari koefisien regresinya yang bernilai positif tetap perlu ditingkatkan karena pengembangan SDM pada instansi pemerintahan secara umum merupakan upaya dan kebijakan Pemerintah Republik Indonesia dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat dan telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Agar pelaksanaan pengembangan SDM terlaksana secara efektif dan tepat sasaran, harus memperhatikan langkah-langkah yang perlu dilakukan antara lain analisa kebutuhan pengembangan SDM yaitu analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan pekerjaan dan analisis kebutuhan individu serta sasaran yang harus diterapkan. Selain itu setiap program yang baik dan lengkap juga selalu diakhiri dengan evaluasi kegiatan yang bertujuan untuk menentukan perbandingan nilai sesuatu dengan standar penilaian yang telah disepakati.

Berdasarkan dari tabel Uji Hipotesis diketahui koefisien regresi sebesar $0,666X_2$ menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja ASN dan bila Pengembangan SDM meningkat satu satuan maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,666. Sedangkan untuk nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel Kompetensi (X_2) 7,153 dan nilai signifikansi variabel Kompetensi (X_2) 0,000. Untuk pengujian pengaruh X_2 terhadap Y diperoleh nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,153 > 2,020$ yang berarti signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y). Kesimpulannya bahwa variabel bebas atau independen Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN variabel terikat atau dependen ASN (Y) pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.

Kompetensi pada Biro Perekonomian Provinsi Lampung masih dapat ditingkatkan sehingga ASN pada instansi tersebut dapat meningkatkan ilmu dan pengetahuannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan kinerjanya akan meningkat, melalui tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang kerjanya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, pendidikan formal dan informal. Dunan, Rahmawati dan Redaputri (2020) menyatakan bahwa kompetensi dapat ditingkatkan dengan cara menambah ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan posisi atau jabatan yang dimiliki baik melalui pendidikan informal dan nonformal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dunan, Rahmawati dan Redaputri (2020) dimana kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero).

Dari tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, diketahui hasil Uji F nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu juga diketahui nilai F hitung $52,544 > F$ tabel 3,22. Sehingga disimpulkan terdapat pengaruh antara X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y. Terlihat juga dari tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, nilai R square sebesar 0,719 (71,9%) sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model Pengembangan SDM (X_1) dan Kompetensi (X_2) menerangkan variasi variabel Kinerja ASN (Y) sebesar 71,9% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 28,1%. Kesimpulannya bahwa Pengembangan SDM (X_1) dan Kompetensi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN (Y) sebesar 71,9% dan sisanya dipengaruhi variabel bebas atau independen lainnya sebesar 28,1%.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan serta pembahasan data pada penelitian ini, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Berpengaruh positif artinya adalah apabila Pengembangan SDM meningkat maka Kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung juga akan meningkat dan sebaliknya apabila Pengembangan SDM menurun Kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung juga akan menurun. Sedangkan artinya tidak signifikan adalah berdasarkan hasil olah data statistik meskipun Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung tetapi sebenarnya bukan Pengembangan SDM yang benar-benar mempengaruhi perubahan (peningkatan atau penurunan) Kinerja ASN, tetapi bisa dikarenakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh kepada Kinerja ASN. Sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga hipotesis pertama yaitu Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung ditolak.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Berpengaruh positif artinya adalah apabila kompetensi meningkat maka kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung juga akan meningkat dan sebaliknya apabila kompetensi menurun kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung juga akan menurun. Sehingga berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga hipotesis

kedua yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dapat diterima.

3. Pengembangan SDM dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Artinya H3 diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu pengembangan SDM dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung dapat diterima.

Implikasi

Berikut adalah implikasi penelitian ini adalah antara lain :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja ASN pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk mempertahankan dan meningkatkannya melalui penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya selain melalui pendidikan formal dan informal yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal bagi ASN memperdalam ilmu dan pengetahuannya yang kemudian akan bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.
2. Berdasarkan hipotesis awal penelitian ini diketahui bahwa pengembangan SDM diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, tetapi setelah diteliti berdasarkan hasil olah data dan analisis statistik pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini tentunya perlu dievaluasi, karena bisa disebabkan pengembangan SDM pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Lampung terlaksana secara kurang efektif dan kurang tepat sasaran dikarenakan tanpa melalui analisa kebutuhan pengembangan SDM organisasi yaitu analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan pekerjaan, analisis kebutuhan individu, sasaran yang harus diterapkan dan evaluasi kegiatan.

Daftar Pustaka

- Asmawati. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyu Asin. *JIADS*, 17, 32–49.
- Barusman, Andala Rama Putra and Mihdar, Fauzi. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Barusman, Andala Rama Putra and Habiburrahman. (2022). The role of supply chain management and competitive advantage on the performance of Indonesian SMEs. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 409–416.
- Gandana, Egi. (2018). Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Sukadana Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 63–69. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1223>
- Gosal, Ronny., Onibala, David dan Ventje, Kesanda. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–11.
- Komara, Endang. (2019). Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971>
- Labola, Yostan. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Pramudyo, Anung. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 9–25.

Purba, Hadi Sufi Hidayat., Sinaga, Kariaman dan Siregar, Fandi A. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*, 9(1), 26–33.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.

Suharyanto. (2022). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Pada Asn Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 792–805. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.16751>

Sulastri, Bintang Auran dan Sudewu, Perdhana Ari. (2022). Hubungan Capaian Jam Pelajaran, Pengembangan, Kompetensi dengan dalam Menindaklanjuti Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kewidyaiswaraan*. 7(2), 120–131.