

Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Semangat Kerja : Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pringsewu)

Aries Kartikarini Handayani¹, Nur'aeni^{1*}, Selamat¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nuraeni211060@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, serta adakah pengaruh antara sumber daya manusia dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pringsewu. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Pringsewu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai. Metode penelitian pada penelitian ini ada deskriptif kuantitatif. Alat analisis pada penelitian ini adalah uji validitas, realibilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Uji t digunakan untuk mencari hipotesis dari kualitas sumber daya manusia dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian kesimpulan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Serta, terdapat pengaruh antara semangat kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Kemudian terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pringsewu.

Kata kunci: Kualitas sumber daya manusia, semangat kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine whether there is an influence of human resources on employee performance, whether there is an effect of morale on employee performance, and whether there is an influence between human resources and morale together on employee performance at the Department of Communication and Information, Pringsewu Regency. The population in this study amounted to 35 employees at the Department of Communication and Information Pringsewu Regency. The sample in this study amounted to 34 employees. The research method in this research is quantitative descriptive. The analytical tools in this study are validity, reliability, normality and homogeneity tests. The t-test was used to find the hypothesis of the quality of human resources and morale on employee performance. Then the conclusion in this study is that there is an effect of the quality of human resources (X_1) on employee performance (Y). Also, there is an influence between morale (X_2) and employee performance (Y). Then there is the effect of the quality of human resources (X_1) and morale (X_2) together on the performance of employees (Y) at the Department of Communications and Information Technology Pringsewu Regency.

Keywords: Quality of human resources, morale, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu organisasi (Septiadi et al., 2020). Organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien agar kinerja pegawai bisa meningkat (Liana, 2019). Ketersediaan sumber daya manusia yang handal dan terampil begitu mempengaruhi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai, pada lingkup organisasi keberadaan sumber

daya manusia yang handal dan terampil akan sangat menentukan kinerja pegawai dari organisasi tersebut (Romdonih, 2019). Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan gambaran kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap pegawai (Hendra, 2020).

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya (Kandou et al., 2019).

Kinerja berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Man, 2020). Faktor lain yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah semangat kerja (Karwanto & Ramadhan, 2020).

Semangat kerja merupakan kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah organisasi (Nasution, 2019). Pegawai yang memiliki semangat kerja akan menunjukkan gairah dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas kerja yang diberikan kepadanya. Semangat kerja dapat dikatakan sebagai sikap yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih maksimal, cepat, dan baik (Arifin & Wulandari, 2021). Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai tersebut (Setiawan, 2018).

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pringsewu, kualitas sumber daya manusia yang ada belum cukup mendapatkan pendidikan dan pelatihan, masih ada pegawai yang datang terlambat dan timbulnya malas serta tidak serius dalam melaksanakan kewajibannya. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah tentu tidak akan mampu menunjukkan yang maksimal. Kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pringsewu masih belum sesuai harapan terlihat dari realisasi program dan kegiatan yang belum tercapai.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai,

adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, serta adakah pengaruh antara sumber daya manusia dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Pringsewu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, kuisioner, telaah dokumentasi dan kepustakaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 26 orang. Sampel penelitian ini adalah 25 orang diambil dari keseluruhan populasi kecuali peneliti.

Variabel pada penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia (X_1), semangat kerja (X_2) dan Kinerja pegawai (Y). Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi (R-Square) dengan rumus koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS memperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1)

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.698	11.045		.878	.003
	.X1	.873	.124	.799	7.020	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil koefisien arah regresi antara kualitas sumber daya manusia terhadap semangat kerja sebesar 0,873 dengan konstanta sebesar 9,698. Dengan demikian,

persamaan regresinya adalah $Y = 9,968 + 0,873X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa jika kualitas sumber daya manusia naik satuan poin, maka kinerja akan naik juga.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Semangat Kerja (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	54.403	13.135		4.142	.000
X2	.380	.152	.426	2.495	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,873 dengan konstanta sebesar 54,403 dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 54,403 + 0,380X_2$. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja artinya apabila semangat

kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai juga ikut naik.

Setelah dilakukan uji hipotesis selanjutnya dilakukan uji hipotesis parsial, selanjutnya dilakukan uji hipotesis simultan kualitas sumber daya manusia (X_1) dan semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan program SPSS dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	960.735	2	480.368	24.554	.000 ^a
	Residual	528.231	22	19.564		
	Total	1488.967	24			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia dan variabel semangat kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 24,554 jauh lebih besar dari nilai

Ftabel sebesar 3,403. Nilai sig 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pringsewu.

Tabel 4. Regresi Linear Berganda Kualitas Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja, Dan Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.327	10.145		1.412	.163
X1	.600	.088	.617	6.787	.000
X2	.238	.083	.262	2.880	.005

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi $X_1 = 0,600$ lebih besar dari pada koefisien regresi $X_2 = 0,238$ dan konstantanya sebesar 14,327. Dengan demikian, persamaan regresi linear sederhananya adalah $Y = 14,327 + 0,600X_1 + 0,238X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) lebih tinggi dari pada semangat kerja (X_2) untuk meningkatkan kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pringsewu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Serta, terdapat pengaruh antara semangat kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Kemudian terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pringsewu.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, A. I., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59.

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.

KANDOU, R., PRATIKNJO, M. H., & AREROS, W. (2019). Kinerja Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Dalam Pengembangan Pariwisata Di Minahasa Utara. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 5(67).

Karwanto, K., & Ramadhan, R. (2020). Membangun iklim organisasi sekolah melalui peran kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(3), 285–297.

Liana, W. (2019). Usaha meningkatkan efisiensi sumber daya manusia pada kinerja karyawan PT Indosat Tbk Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(2), 124–129.

Man, S. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Akuntanika*, 6(1), 38–45.

Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80.

Romdonih, F. (2019). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Terhadap Industri Pariwisata Di Perkampungan Budaya Betawi Setu Babakan Serengseng Sawah Jagakarsa Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*), 2(3), 374–394.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *JASMARK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemasaran Dan Keuangan*, 1(1), 1–8.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.