

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA KANTOR KEMANTREN PAKUALAMAN YOGYAKARTA

Maria Nince Densirafna

Program Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
Marianince4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi pegawai, sistem pengembangan sumber daya manusia, dan evaluasi kinerja terhadap prestasi pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan sampel sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, dan evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Penelitian ini mengandung makna bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan mengadakan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi di bidang kerja pegawainya. Penelitian ini, dapat dijadikan masukan atau implikasi bagi perusahaan atau organisasi bahwa sistem pengembangan karir dapat ditingkatkan, pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi akan semakin meningkatkan kapabilitasnya sehingga dapat mempengaruhi prestasinya dalam organisasi, mampu bersaing dengan karyawan lainnya dan juga mampu bersaing dengan kompetitor. Lainnya di luar organisasi.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan, Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Prestasi Karyawan

Abstract

This study aims to examine the influence of employee competency, human resource development systems, and performance evaluation on employee achievement. This research is quantitative using a saturated sampling technique, with a sample of 50 employees. The research results show that employee competency has a positive and significant effect on employee achievement, the human resource development system has a positive and significant effect on employee achievement, and performance evaluation has a positive and significant effect on employee achievement. This research implies that organizations can improve employee performance by conducting skills training to increase competence in the employee's work area. This research can be used as input or implication for companies or organizations that the career development system can be improved, the career development provided by the organization will increase its capabilities even more so that it can influence their achievements in the organization, be able to compete with other employees and also be able to compete with competitors. Others outside the organization.

Keywords: Employee Competency, Human Resources Development System, Performance Evaluation, Employee Achievement

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan. Proses pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana

operasi yang tersedia, kecanggihan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki, namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Untuk mengatasi masalah ini, sebagai perusahaan akan memerlukan kumpulan SDM yang memiliki kualitas mumpuni karena keberhasilan organisasi mana pun secara langsung berkaitan dengan kualitas orang-orang yang bekerja disana, membangun fondasi SDM memang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan maupun organisasi Selywati et al., (2023)

Kantor Kemantren Pakualaman merupakan salah satu kantor yang dari dulu hingga sekarang masih berkembang dimana Kemantren mempunyai tugas mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan umum, ketenteraman dan ketertiban umum, perekonomian dan pembangunan, kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum, dan melaksanakan penugasan urusan keistimewaan pada tingkat Kemantren. Hal tersebut perlu adanya karyawan yang bisa memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di kantor kemantren pakualaman ialah adanya pelayanan terhadap tamu yang kurang memadai, dan juga kurangnya tenaga kerja serta kurangnya prestasi karyawan yang baik sehingga hal ini menyebabkan kinerja pada kantor tersebut menurun.

Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan karyawan secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Setiap perusahaan selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan menjadi sangat penting. Seperti halnya yang terjadi pada kantor kemantren pakualaman. Gupta, (2024)

Fakta yang terjadi prestasi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan organisasi karena masih ditemukan beberapa karyawan yang prestasinya kurang. Misalnya, ada beberapa keluhan dari tamu atau pengujung terhadap pelayanan dari karyawan. Beberapa keluhan tersebut adalah mendapat pelayanan yang kurang baik, lambat dalam pelayanan, keluhan yang disampaikan oleh tamu atau pengunjung kurang ditanggapi oleh petugas pelayanan, sehingga tamu atau pengunjung merasa kurang dihargai dan terjadi kesalah pahaman komunikasi antara karyawan dan tamu atau pengujung yang datang di kantor kemantren pakualaman masalah berikut yaitu kurangnya prestasi karyawan. Prestasi kerja yang baik membutuhkan seorang pemimpin yang berkompeten terutama pada bidangnya masing-masing. Setiap perusahaan mempunyai pemimpin untuk mempengaruhi bawahnya untuk mengedepankan kegiatan perusahaan dilakukan dengan memberikan intruksi pada bawahan, menjelaskan apa saja yang harus dilakukan dan bawahan menjelaskan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan atau di ikuti gaya kepemimpinan otoriter. Khaily et. al, (2023)

Menurut Alfarizi, (2021) kompetensi merupakan kombinasi atas beragam aspek, seperti sikap, perilaku, nilai, keterampilan dan pengetahuan, serta karakter yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan optimal. Aspek kompetensi sumber daya manusia (SDM) lain yang berada pada seseorang berada ketika ia melakukan penampilan berupa afeksi, perilaku psikomotorik dan penampian kognisi yang didukung oleh kemampuan dan keahlian. Kompetensi yang dimiliki pada suatu individu ini dimanfaatkan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, berdasarkan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki, melalui profesionalisme atau keunggulan pada bidang tertentu. Alfarizi, (2021) juga mengatakan kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan berupa sifat dasar yang dimiliki suatu individu dengan sendirinya. Hal ini berhubungan

dengan bagaimana individu tersebut melakukan eksekusi pada berbagai pekerjaan yang diberikan melalui cara yang efektif sehingga berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*), dimana setiap orang mempunyai suatu keunggulan, perilaku, serta prestasi yang berbeda akibat latar belakang kompetensi yang tidak sama. Pada proses pelaksanaan tugas dalam melakukan pencapaian kinerja optimal, terdapat kadar kecukupan atau rata-rata yang bernama kompetensi istimewa, kompetensi esensial atau kompetensi batas (*competencies thresold*).

Erna & Herlina, (2022) mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi besar dalam organisasi dapat berfungsi sebagai *agent of change* terhadap individu dalam organisasi. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui Pendidikan, latihan, promosi dan pemindahan pegawai.

Sedangkan menurut Maharani & Ida Rindaningsih, (2023) evaluasi kinerja adalah proses sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai dan mengukur penvapaian karyawan terhadap tujuan, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja dilakukan juga untuk menilai seberapa baik aparatur bekerja setelah menerima informasi dan berkomunikasi dengan aparatur yang lain agar pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan dan kinerja para aparatur itu sendiri dapat terlihat secara baik oleh pimpinan dan masyarakat selaku penilai. Evaluasi kinerja juga merupakan alat memotivasi bagi para aparatur untuk meningkatkan kinerjanya, pemberian konseling untuk mengadakan perbaikan pada waktu mendatang. Evaluasi kinerja juga untuk mengukur tujuan kerja agar sesuai dengan harapan dan target yang ditetapkan.

2. LANDASAN TEORI

Kompetensi karyawan

Menurut Alfarizi (2021) kompetensi merupakan kombinasi atas beragam aspek, seperti sikap, perilaku, nilai, keterampilan dan pengetahuan, serta karakter yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan optimal. Aspek kompetensi sumber daya manusia (SDM) lain yang berada pada seseorang berada ketika ia melakukan penampilan berupa afeksi, perilaku psikomotorik dan penampian kognisi yang didukung oleh kemampuan dan keahlian. Kompetensi yang dimiliki pada suatu individu ini dimanfaatkan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan, berdasarkan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki, melalui profesionalisme atau keunggulan pada bidang tertentu.

Menurut Alfarizi (2020) kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan berupa sifat dasar yang dimiliki suatu individu dengan sendirinya. Hal ini berhubungan dengan bagaimana individu tersebut melakukan eksekusi pada berbagai pekerjaan yang diberikan melalui cara yang efektif sehingga berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*), dimana setiap orang mempunyai suatu keunggulan, perilaku, serta prestasi yang berbeda akibat latar belakang kompetensi yang tidak sama. Pada proses pelaksanaan tugas dalam melakukan pencapaian kinerja optimal, terdapat kadar kecukupan atau rata-rata yang bernama kompetensi istimewa, kompetensi esensial atau kompetensi batas (*competenciesthresold*).

Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Erna & Herlina, (2022) sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada serangkaian proses, kebijakan, dan praktik yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan potensi karyawan dalam suatu

organisasi. Aji, (2022) menyebutkan tujuan utama dari sistem ini adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang berkualitas dan siap menghadapi tuntutan yang berubah di lingkungan bisnis.

Evaluasi Kinerja

Menurut Maharani & Ida Rindaningsih, (2023) evaluasi kinerja adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk menilai dan mengukur pencapaian karyawan terhadap tujuan, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Aprilia, (2020) tujuan utama dari evaluasi kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka, mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan, dan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan, dan kompensasi.

Prestasi karyawan

Peni Indrawati, (2021) prestasi karyawan merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Evaluasi prestasi karyawan adalah cara untuk mengukur kinerja individu dalam organisasi. Prestasi karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, tergantung pada tujuan organisasi dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Ilham Hamzah, (2023) berikut adalah beberapa aspek penting yang terkait dengan prestasi karyawan:

Tujuan kinerja Prestasi karyawan seringkali dikaitkan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ini bisa mencakup target penjualan, produktivitas, kualitas pekerjaan, atau pencapaian proyek tertentu. Karyawan yang mencapai atau melebihi tujuan ini dianggap memiliki prestasi yang baik.

Kualitas kerja selain mencapai target kuantitatif, kualitas kerja juga sangat penting. Kualitas kerja mencakup sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diukur melalui penilaian mutu produk atau layanan yang dihasilkan.

Kemampuan dan kompetensi karyawan adalah faktor penting dalam prestasi. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan untuk pekerjaan mereka cenderung mencapai hasil yang lebih baik.

Inisiatif dan Kreativitas adalah karyawan yang mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses kerja, memberikan ide-ide inovatif, atau berkontribusi secara positif terhadap perkembangan perusahaan sering dianggap memiliki prestasi yang baik.

Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja dalam tim dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya adalah aspek penting dalam prestasi karyawan. Karyawan yang mampu berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja yang kooperatif sering dihargai.

Kepatuhan terhadap Kebijakan dan Prosedur perusahaan juga dapat menjadi indikator prestasi. Karyawan yang mematuhi aturan dan pedoman perusahaan sering dianggap sebagai karyawan berprestasi.

Evaluasi Kinerja secara rutin digunakan untuk mengukur prestasi karyawan. Ini dapat melibatkan penilaian oleh atasan, rekan kerja, atau karyawan sendiri. Hasil evaluasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik dan merencanakan pengembangan lebih lanjut. Penghargaan dan Pengakuan untuk prestasi yang luar biasa adalah cara untuk mendorong dan menghargai karyawan yang berprestasi. Ini dapat berupa insentif finansial, promosi, penghargaan, atau pengakuan publik.

Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Prestasi Karyawan

Menurut Sabar Rismawati, (2023) ia menyatakan bahwa kompetensi adalah

kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, kualitas, perilaku dan karakteristik seseorang yang dibutuhkan untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara ideal.

Kompetensi karyawan meliputi keterampilan teknis, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi kompetensi seseorang dalam bidang yang relevan, semakin besar kemungkinan mereka mencapai prestasi yang optimal dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Indriyanto, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan, memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah, memiliki inisiatif membantu rekan kerja, ramah dalam melaksanakan pekerjaan.

H1: Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan
Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Karyawan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai. Hutagalung, (2022). Kompetensi karyawan meliputi keterampilan teknis, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka sehingga menghasilkan kinerja yang baik. semakin tinggi kompetensi seseorang dalam bidang yang relevan, semakin besar kemungkinan mereka mencapai prestasi yang optimal dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hutagalung, (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Hak Cipta dan Tata Ruang Perencanaan Provinsi Sumatera Utara.

H2: Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Karyawan.

Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Prestasi Karyawan

Menurut Achmad Tahar, (2022) Penilaian kinerja dilakukan secara terstruktur dan sistematis terhadap tampilan yang dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut serta terhadap taraf potensi kinerja karyawan dalam usaha untuk selalu mengembangkan dirinya.

Sistem pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kebijakan, praktik dan program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif. Sistem ini berkaitan erat dengan prestasi karyawan karena pengembangan yang tepat dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana karyawan telah mencapai target dan memenuhi ekspektasi pekerjaan mereka. Evaluasi ini memainkan peran penting dalam kinerja dan prestasi karyawan sangat erat karena evaluasi kinerja mempengaruhi cara karyawan bekerja, termotivasi dan berkembang.

Pada penelitian yang dilakukan Maharani1 & Ida, (2023) mengenai Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa penilaian kinerja tenaga kependidikan dengan objektif dapat meningkatkan prestasi dan kinerjanya.

H3: Evaluasi Kinerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Karyawan
Pengaruh Kompetensi, Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Evaluasi Kinerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Karyawan

Penelitian yang dilakukan Indriyanto (2021) mengenai pengaruh kompetensi karyawan terhadap prestasi kinerja karyawan PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan, memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah, memiliki inisiatif membantu rekan kerja, ramah dalam melaksanakan pekerjaan.

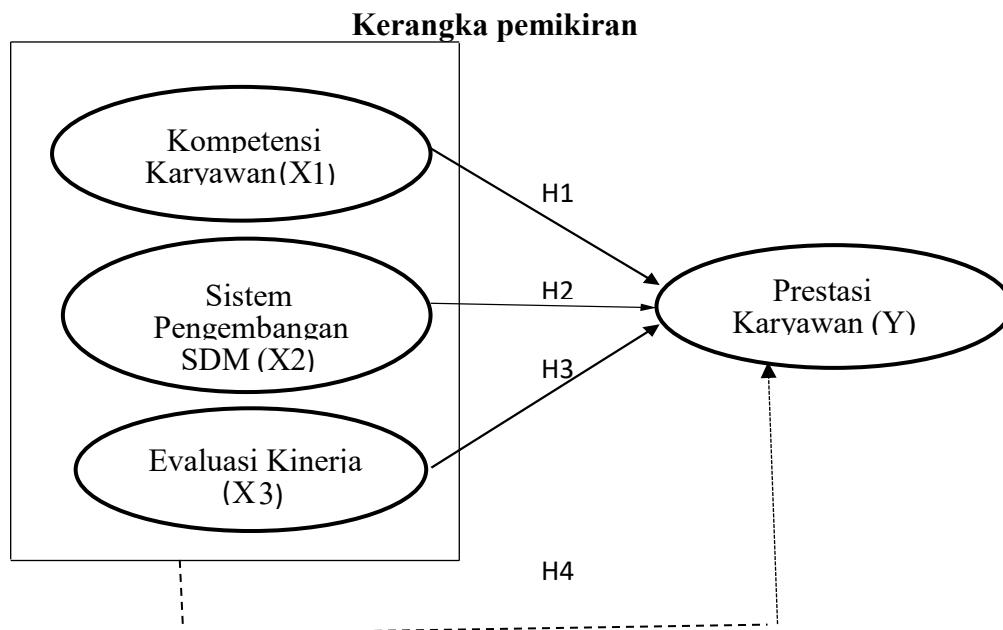
Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hutagalung, (2022) mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Hak Cipta dan Tata Ruang Perencanaan Provinsi Sumatera Utara.

Pada penelitian yang dilakukan Maharani1 & Ida, (2023) mengenai Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja tenaga kependidikan dengan objektif dapat meningkatkan prestasi dan kinerjanya.

H4: Diduga Kompetensi Karyawan, Sistem Pengembangana sumber daya manusia dan Evaluasi Kinerja Karyawan Berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Karyawan

Kerangka pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang disesuaikan dengan formulasi permasalahan, maka model kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan kantor Kemantren Pakualaman Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh. Adopsi variabel yang digunakan kompetensi karyawan (Alfarizi, 2021), sistem pengembangan sumber daya manusia (Erna & Herlina, 2022), evaluasi kinerja (Maharani & Ida Rindaningsih, 2023), dan prestasi karyawan (Peni Indrawati, 2021).

Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Sumber data pada penelitian disebut responden karena data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Kemantren Pakualaman Yogyakarta

Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dengan menggunakan perangkat lunak spss versi 21 ditunjukkan pada tabel berikut:

Kompetensi Karyawan (KK)		Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia (SPSDYM)		Evaluasi Kinerja (EK)		Prestasi Karyawan (PK)	
X1K1	0,644	X2S1	0,631	X3E1	0,739	Y1P1	0,841
X1K2	0,741	X2S2	0,743	X3E2	0,739	Y1P2	0,447
X1K3	0,842	X2S3	0,656	X3E3	0,723	Y1P3	0,487
X1K4	0,861	X2S4	0,758	X3E4	0,673	Y1P4	0,726
X1K5	0,782	X2S5	0,865	X3E5	0,401	Y1P5	0,755
X1K6	0,563	X2S6	0,644	X3E6	0,442	Y1P6	0,683

Sumber Data primer diolah: 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa item dalam kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,2787 (r hitung > r tabel) sehingga seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh respon yang sama akan menghasilkan data kuesioner. Hasil uji reabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Hasil Uji Reabilitas				
	X1	X2	X3	Y
<i>Cronbach's Alpha Std.</i>	0,822	0,814	0,662	0,653

Sumber Data primer diolah: 2024

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa item dalam kuesioner dinyatakan reliabel

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan pada penelitian ini sudah signifikan. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka model tersebut dapat dinyatakan signifikan. Hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	71.074	3	23.691	12.187	.000 ^b
	Residual	89.426	46	1.944		
	Total	160.500	49			

Sumber: Data Primer diolah 2024

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F dari variable kompetensi karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusi, dan evaluasi kinerja terhadap variabel prestasi karyawan menunjukkan bahwa diperoleh F– hitung sebesar 12.187 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai sig F-hitung < 5% (0,000 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusi, dan evaluasi kinerja berpengaruh terhadap variabel prestasi karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.665 ^a	.443	.406	1.39429

Sumber: Data Primer diolah

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel diatas Adjusted R square dari variabel kompetensi karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusia, evaluasi kinerja senilai 40,6% dalam mempengaruhi prestasi karyawan ada juga variabel lain senilai (100 – 40,6 %) 59,4% variabel lain di luar model penelitian.

Uji t

Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(constant)	6.341	4.071		1.557	.126
	Kompetensi Karyawan	.278	.092	.350	3.032	.004
	Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia	.042	.083	.057	-.505	.616
	Evaluasi Kinerja	.439	.114	.454	3.863	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

		Uji Linear Berganda				
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(constant)	6.341	4.071		1.557	.126
	Kompetensi Karyawan	.278	.092	.350	3.032	.004
	Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia	.042	.083	.057	-.505	.616
	Evaluasi Kinerja	.439	.114	.454	3.863	.000

a. Dependent Variable: Y Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan hasil pada tabel uji regresi linear berganda diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien variabel kompetensi karyawan, .278 sistem pengembangan sumber daya manusia, -.042 dan evaluasi kinerja, .439 dengan persamaan regresinya sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6.341 + 0,278 X_1 + 0,042 X_2 + 0,439 X_3 + e$$

keterangan:

- KK: kompetensi karyawan
- SPSDM: sistem pengembangan sumber daya manusia
- EK: evaluasi kinerja

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai kostanta (a) sebesar 6.341 menunjukkan bahwa apabila kompetensi karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusia dan evaluasi kinerja diasumsikan tetap atau sama dengan 0, maka prestasi karyawan 6.341
2. Koefisien kompetensi karyawan 0.278 menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau satu satuan variabel kompetensi karyawan menyebabkan prestasi karyawan menurun 0.278 dengan asumsi variabel lainnya tetap sama dengan nol.
3. Koefisien sistem pengembangan sumber daya manusia -0.042 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel sistem pengembangan sumber daya manusia menyebabkan prestasi karyawan meningkat sebesar -0.042 dengan asumsi variabel lainnya tetap sama dengan nol.
4. Koefisien evaluasi kinerja 0.439 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel evaluasi kinerja menyebabkan prestasi karyawan meningkat sebesar 0.439 dengan asumsi variabel lainnya tetap sama dengan nol.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bahawa H1 yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap prestasi karyawan, maka hipotesis H1 diterima. Variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari (Indriyanto, 2021). kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Membuktikan bahwa artinya karyawan memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan, memiliki keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan, memiliki kemampuan mengidentifikasi masalah, memiliki inisiatif membentuk rekan kerja, ramah dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi karyawan terhadap prestasi karyawan dapat kita lihat nilai mean yang tertinggi terdapat pada item pernyataannya adalah Saya dapat

mengendalikan emosi dari dalam situasi apapun dengan nilai mean sebesar 4,64 dan yang rendah terdapat pada item pernyataannya adalah saya memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dengan nilai mean sebesar 4,38.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menunjukkan bahwa variabel sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil regresi dimana nilainya $0,616 > 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa H2 ditolak. Variabel sistem pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Namun, menurut (Hutagalung, 2022) terdapat tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Artinya semakin rendah sistem pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula prestasi kerja karyawan. terdapat 6 poin pernyataan yang menggambarkan kondisi sistem pengembangan sumber daya manusia di kantor kemantren pakualaman Yogyakarta. Semua pernyataan mewakili beberapa indikator yang ada. Responden menyatakan Saya dapat mengembangkan keterampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan nilai rata-rata 4,16 lebih rendah dari 5 pernyataan lainnya.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel evaluasi kinerja terlihat menunjukkan hasil $0,000 > 0,05$ maka dapat dikatakan evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan pada Kantor Kemantren Pakualaman Yogyakarta, jadi H3 diterima. Variabel evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian menurut Okvi Maharani & Ida Rindaningsih, (2023). Evaluasi kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan, artinya evaluasi kinerja merupakan penilaian yang sangat baik, sehingga semakin banyak evaluasi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja karyawan. Terdapat 6 poin pernyataan yang menggambarkan kondisi kantor Kemantren Pakualaman Yogyakarta. Responden menyatakan Saya memiliki tingkat kompetensi yang sangat tinggi untuk mengikuti perkembangan yang ada dan Saya melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan dengan nilai rata-rata 4,60 lebih tinggi dari pernyataan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusia dan evaluasi kinerja terhadap prestasi karyawan memiliki dampak positif dan signifikan. artinya ketiga faktor ini saling berkaitan dan bekerja bersama untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Hasilnya adalah peningkatan prestasi karyawan yang konsisten dan nyata diberbagai organisasi seta instansi, karena ketiganya memberi dorongan yang kuat untuk perbaikan kinerja karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. kompetensi karyawan terhadap prestasi karyawan dan evaluasi kinerja terhadap prestasi karyawan sedangkan variabel yang tidak berpengaruh yaitu
2. sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi karyawan. artinya ketiga variabel tersebut saling berkaitan dan bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan prestasi karyawan.
3. Implikasi dari penelitian ini yaitu, organisasi dapat meningkatkan prestasi karyawan dengan cara melakukan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi di bidang kerja karyawan.
4. Dengan adanya penelitian dapat di jadikan masukan atau implikasi bagi perusahaan atau organisasi bahwa sistem pengembangan karir dapat ditingkatkan, pengembangan karir

yang di berikan oleh organisasi kemampuannya akan lebih meningkat lagi sehingga dapat mempengaruhi prestasi mereka dalam organisasi mampu bersaing dengan karyawan lain dan juga mampu bersaing dengan pesaing lainnya diluar organisasi.

Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini penulis tidak dapat memastikan kebenaran data yang diperoleh, karena data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden sehingga kemungkinan dalam memberikan jawaban kurang maksimal karena responden tidak sungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner. Dan penelitian ini hanya dapat mengandalkan informasi pernyataan yang telah dibuat oleh penulis dari jawaban responden, yang mungkin tidak memberikan gambaran lengkap atau mendalam tentang pengeraruh kompetensi kayawan, sistem pengembangan sumber daya manusia dan evaluasi kinerja terhadap prestasi karyawan pada pegawai kantor Kemantren Pakualaman Yogyakarta dan tidak memungkinkan penulis dalam menangkap ekspresi responden dengan secara langsung

Saran

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi instansi, agar dapat mempertahankan atau mengutamakan perbaikan kompetensi karyawan serta program sistem pengembangan sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik dan optimal. Perusahaan juga perlu meningkatkan kompetensi karyawannya terutama untuk karyawan yang belum berkompoten. Hal ini perlu dilakukan karena pada pernyataan indikator variabel kompetensi karyawan item pernyataannya adalah tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan belum sesuai sehingga perusahaan perlu meningkatkannya melalui pelatihan serta kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan belum sesuai maka perusahaan perlu meningkatkannya melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Model evaluasi kinerja di perusahaan ini perlu di analisis ulang agar karyawan itu mampu dilihat kuantitas kerjanya karena pada pernyataan indikator variabel evaluasi kinerja item pernyataan yang di teliti belum sesuai dan masih dinyatakan rendah.

Studi ini menguji tentang pengaruh antara variabel kompetensi karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusia dan evalusi kinerja terhadap prestasi karyawan, untuk peneliti selanjutnya saat melakukan penelitian disarankan kepada peneliti tersebut untuk mengecek kembali kuesioner yang telah diisi oleh pegawai. Sehubungan dengan hal itu penulis merekomendasikan menambah atau memilih variabel lain seperti motivasi intrinsik Kimberly et al., (2019), disiplin kerja Bagis et al., (2019) serta dapat menambah sampel agar penelitian mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tahar, P. B. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*. Aksara.
- Alfarizi, M. I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada PT. Indopangan Sentosa). 11170810000040.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.

- Erna Herlina, M. T. (2022). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Sosial dan Teknologi*.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu sosial*, 201-210.
- I Gusti Bagus Wirya Gupta¹, I. M. D. (2024). Kata Kunci : Kompetensi; Kepemimpinan Transformasional; Prestasi Kerja. 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.47329/jurnal>
- Ilham Hamzah, B. B. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar. *Journal Unismuh*.
- Indriyanto, I. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(1). <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.814>
- Kimberly, J. F., Prakoso, D. B., & Efrata, T. C. (2019). Peran Individual Innovation Capability, Motivasi Intrinsik, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa. *Media Mahardhika*, 17(2), 231. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v17i2.80>
- Khalily, M. N., Roswaty, & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wira Karya Teknik Konsultan Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1350–1361. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1688>
- Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian Kinerja Sebagai Penentu Prestasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Literature Review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Peni Indrawati, Y. T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Karyamitra Budisentosa Bagian Warehouse Pandaan Pasuruan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 99-101.
- Sabar Rismawati, T. P. (2023). Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Optimech Engineering Batam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 154-171.
- Selywati, S., Syawaluddin, S., Putra, A., & Goh, T. S. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa. *Jesya*, 6(1), 156–165. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.892>