

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPTD PANTAI PASIR KENCANA KOTA PEKALONGAN

Panut Anwarudin¹ M Shofiyuddin²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pekalongan

Email : anwarudin.panut@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2 November 2023

Received in revised form: 13 November 2023

Accepted: 19 Juni 2024

Keywords: *knowledge, skills, work attitudes, work experience and employee performance*

ABSTRACT

The aim of this study is to assess the impact of knowledge, skills, and attitudes on employee performance at UPTD Pasir Kencana Beach, Pekalongan City, and to investigate whether knowledge, skills, and attitudes collectively influence employee performance at UPTD Pasir Kencana Beach, Pekalongan City. The research employs questionnaire data, distributed to the identified respondents. The data analysis involves instrument quality testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The findings indicate that knowledge has a positive and significant impact on employee performance at UPTD Pasir Kencana Beach, Pekalongan City. The suitability of skills affects employee performance, but the effect is not significant. On the other hand, the suitability of attitudes has a positive and significant impact on employees at UPTD Pasir Kencana Beach, Pekalongan City. The analysis of beta values reveals that attitude suitability is the most dominant variable influencing employee performance at UPTD Pasir Kencana Beach, Pekalongan City.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan menentukan di antara berbagai sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Meskipun diakui bahwa aset non-manusia, seperti sumber daya alam, juga memiliki peran penting, namun tanpa dukungan dari SDM yang berkualitas, mencapai tujuan organisasi akan menjadi sulit. Kendati teknologi terus berkembang, informasi semakin mudah diakses, dan modal serta bahan tersedia dengan memadai, keberhasilan suatu organisasi tetap bergantung pada keterampilan sumber daya manusianya. Peran SDM pada masa kini dan masa depan menjadi kunci utama keberhasilan segala aktivitas dalam berbagai jenis organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta.

Faktanya, sumber daya manusia memegang peran sentral dalam setiap organisasi, tak peduli bentuk atau tujuannya. Organisasi dibangun atas dasar visi-visi yang beragam, semua bertujuan untuk kepentingan manusia. (Chalimah, 2019).

Namun kondisi yang ada di lapangan masih ada terdapat beberapa permasalahan diantaranya kesesuaian pendidikan, kesesuaian ketrampilan, kesesuaian sikap, pelayanan yang belum maksimal, kurangnya jumlah Karyawan pada SKPD, target kinerja yang belum tercapai, motivasi, gaya kepemimpinan serta masih ada beberapa tugas yang belum bahkan tidak terselesaikan tepat waktu

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia. Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu organisasi, aspek yang memerlukan perhatian khusus adalah upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang efektif terhadap SDM. Hal ini mencakup pembinaan karier yang sehat, yang mempertimbangkan faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, dan persyaratan lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semua langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa kemampuan dan keahlian karyawan sesuai dengan tugas atau jabatan yang diemban, sehingga SDM yang ada dapat menjadi produktif dan mencapai kinerja tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Pendekatan ini tidak dilakukan tanpa alasan, mengingat setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda. Untuk mengoptimalkan kontribusi individu, penting untuk menempatkannya pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan potensinya.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut di atas, fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah manajemen karyawan di dalam organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia ini dapat memberikan kontribusi optimal terhadap keseluruhan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen SDM dapat dilakukan dengan tepat dalam suatu bidang tugas atau jabatan.

Setiap organisasi menginginkan adanya pengelolaan SDM yang tepat sehingga tercapai tujuan dari organisasi sehingga organisasi diharapkan dapat melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Begitu juga pengelolaan sumber daya manusia pada UPTD Pantai Pasir Kencana berharap dapat melakukan pengelolaan yang tepat sehingga tercapai tujuan. Dari uraian tersebut diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian pengetahuan.
2. Kesesuaian ketrampilan
3. Kesesuaian sikap
4. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada
5. Kurangnya tanggung jawab dari Karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan
6. Tingkat pendidikan yang belum sesuai
7. Motivasi
8. Gaya kepemimpinan

Manajemen pengetahuan menjadi faktor krusial pada era abad 21, terutama dalam mencapai efektivitas manajemen karir manajerial. Hal ini melibatkan identifikasi dan transfer pengetahuan dari Sumber Daya Manusia untuk menjalankan kegiatan perusahaan dengan tepat

waktu. Dengan memiliki karyawan yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat mencapai kinerja unggul. (Latief et al., 2019a)

Istilah "terampil" umumnya digunakan untuk mencirikan tingkat kemampuan yang bervariasi pada seseorang. Keterampilan merujuk pada kemampuan untuk menjalankan pekerjaan dengan mudah dan akurat. Selain itu, istilah "terampil" juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan atau tugas, serta sebagai indikator dari tingkat keahlian (Gerry Richard Bolung et al., 2018)

Sikap perbuatan dsb yg berdasarkan pd pendirian, keyakinan (BAHASA et al., 2008). Menurut Atkhan dan kawan-kawan Tahun 2013), Sikap merupakan gambaran dari kepribadian seseorang yang termanifestasi melalui gerakan fisik dan respons pikiran terhadap suatu keadaan atau objek. Dengan demikian, sikap dapat dianggap sebagai kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, serta memiliki pengaruh tertentu terhadap cara seseorang merespon orang lain, objek, pekerjaan, dan situasi yang terkait.

Menurut definisi tersebut, sikap dapat dibagi menjadi dua bentuk, yakni fisik dan non-fisik. Secara fisik, sikap dapat tercermin melalui tindakan dan gerakan tubuh. Sementara secara non-fisik, sikap merujuk pada mentalitas, yaitu gambaran keadaan kepribadian seseorang yang terinternalisasi dalam mengarahkan setiap tindakannya. Sikap non-fisik tidak dapat diamati secara langsung dan sulit untuk dipahami.

Dengan demikian, dapat lebih jelas bahwa sikap merupakan penilaian evaluatif, baik itu positif maupun negatif. Sikap ini terkait dengan obyek, orang, atau peristiwa, dan mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu.

Kinerja adalah istilah umum yang merujuk pada sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam suatu periode, dengan mengacu pada berbagai standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban, akuntabilitas manajemen, dan sejenisnya. (Gerry Richard Bolung et al., 2018).

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kontribusi masing-masing individu. Pencapaian hasil dalam kinerja organisasi tergantung pada level atau unit organisasi, dan mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, termasuk individu atau perorangan. Menurut Lian Poltak Sinambela (2012:8) dalam bukunya, kinerja dapat diimplementasikan melalui teori kesinambungan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan mencapai kinerja optimal jika ia merasa mendapatkan manfaat dan rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Teori keseimbangan ini menunjukkan bahwa kinerja yang optimal dapat dicapai ketika karyawan merasakan keadilan dalam lingkungan kerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan. Namun karena berbagai keterbatasan peneliti hanya akan meneliti pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan pada faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap.

Berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk melakukan analisis terhadap variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap, serta dampaknya secara simultan terhadap kinerja karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.
2. Untuk menilai dan menganalisis sejauh mana variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.

3. Untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.
4. Untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh dari variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap terhadap kinerja karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.

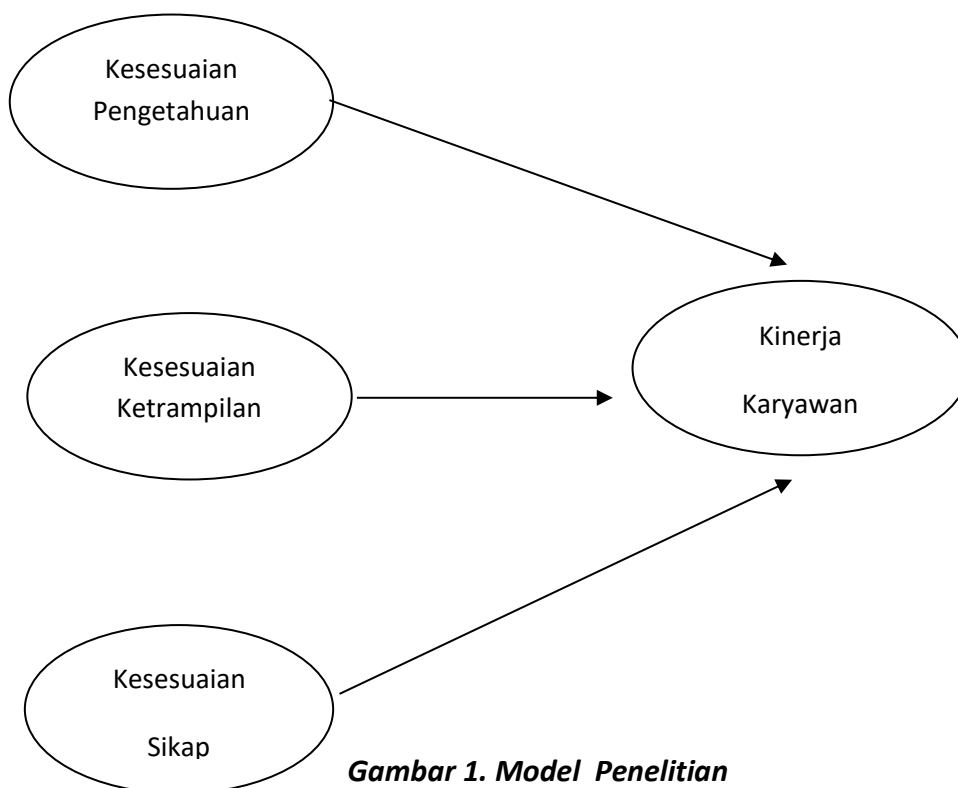
Definisi dari masing-masing komponen adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan: Merupakan pengetahuan umum yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.
- b. Keahlian: Merujuk pada ketrampilan yang harus dimiliki oleh pemegang jabatan agar dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif.
- c. Nilai-nilai: Mengacu pada satu set perilaku karyawan pemegang jabatan yang menghasilkan performa kerja terbaik.

Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan kualifikasi pekerjaan yang diemban paling tidak dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut:

- a. Pendidikan formal;
- b. Pengalaman kerja,
- c. Pengetahuan teknis terhadap pekerjaan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh secara simultan dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap terhadap kinerja karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.

2. H2 : Terdapat pengaruh secara parsial dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap terhadap kinerja karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.
3. H3 : Diduga variabel kesesuaian ketrampilan yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Karyawan pada UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.

Metode

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian dalam bentuk lisan maupun tertulis. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder.

Objek penelitian ini adalah Karyawan pada UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Berdasar dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variable kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, ketrampilan sikap Semua variabel menghasilkan nilai ($r_{Hitung} > r_{Tabel}$ sebesar 0,2816), dan selain itu, variabel Y juga menghasilkan nilai r_{Hitung} yang lebih besar dari r_{Tabel} 0,2816

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas pada semua instrumen, ditemukan bahwa nilai alpha Cronbach's untuk variabel X1, X2, X3, dan Y semuanya lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan (reliabel).

Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji T

Hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini didapat sebagai berikut :

- Nilai Signifikansi (Sig) untuk Kesesuaian Pengetahuan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.
- Nilai Signifikansi (Sig) untuk Kesesuaian Ketrampilan adalah sebesar 0,866, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian ketrampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan, tetapi tidak signifikan.
- Nilai Signifikansi (Sig) untuk Kesesuaian Sikap terhadap Kinerja adalah sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.
- Dari hasil analisis penelitian ini didapat nilai beta kesesuaian pengetahuan pada analisis regresi sebesar 0,394 dan kesesuaian sikap sebesar 0,541. Hal ini dapat disimpulkan variable kesesuaian sikap menjadi faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.017	1.431		.711	.481
	Kesesuaian Pengetahuan	.394	.082	.391	4.775	.000
	Kesesuaian Ketrampilan	.018	.104	.018	.170	.866
	Kesesuaian Sikap	.541	.086	.614	6.255	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 2. Hasil Uji Statistic t (parsial)

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil analisis data, nilai signifikansi adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	235.007	3	78.336	69.631	.000 ^b
Residual	50.626	45	1.125		
Total	285.633	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kesesuaian Sikap, Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Ketrampilan

Gambar 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Koefisien Ditermenasi

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diketahui nilai R Square sebesar 0,823. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap secara simultan terhadap kinerja mencapai sebesar 83,2%.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.811	1.06067

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Sikap, Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Ketrampilan

Gambar 4. Hasil Uji Determinasi

Pembahasan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan Mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Abdul Latief dkk yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan (Latief et al., 2019a). Kesesuaian pengetahuan yang dijadikan bahan dalam penelitian ini meliputi diperlukannya pendidikan formal dalam pelaksanaan pekerjaan, diperlukannya pengalaman kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, diperlukan pengetahuan secara teknis atas pekerjaan yang diperlukan oleh atasan, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, pengetahuan yang dimiliki bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan dan pengetahuan yang dimiliki mendukung karir.

Meskipun kesesuaian ketrampilan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Setiyawan, yang menyimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha mikro di Kabupaten Magelang. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa tingkat keterampilan karyawan, meskipun berpengaruh positif, tidak secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini (Latief et al., 2019b).

Kesesuaian sikap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian mengenai dampak pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.
2. Berdasar hasil uji t bahwa kesesuaian ketrampilan tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan. Sedangkan kesesuaian pengetahuan dan kesesuaian sikap mempengaruhi kinerja Karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan adalah kesesuaian sikap sebesar 0,541.
4. Variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian sikap mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 83,2% terhadap kinerja Karyawan di UPTD Pantai Pasir Kencana Kota Pekalongan, sedangkan 16,8 % lainnya dipengaruhi faktor yang tidak dibahas di dalam penelitian ini antara lain terbatasnya sumber daya manusia yang ada, kurangnya tanggung jawab dari Karyawan atas pekerjaan yang dikerjakan, gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan yang belum sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- BAHASA, P., NASIONAL, D. P., & JAKARTA, 2008. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
Chalimah. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 282.
[https://repository.unikal.ac.id/105/1/PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA_Dr_Chalimah_FE_Unikal.pdf](https://repository.unikal.ac.id/105/1/PENGEMBANGAN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Dr_Chalimah_FE_Unikal.pdf)
- Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, & Yantje Uhing. (2018). Pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3245.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019a). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019b). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 11(2), 173. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v11i2.12608>
- Setiyawan, A. (2020). PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada Usaha Mikro di Kabupaten Magelang). *Skripsi*, 1–64.