

Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh

Eka Septiani

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

ekayani1809@gmail.com

Abstract

This study's primary aim is to identify the role of Human Resources competence on Civil Servant Professionalism at the Public Works and Spatial Planning Office, Kota Sungai Penuh. The research method is the descriptive quantitative method, using 30 respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, and field research. The data analysis technique was correlation test. The result of this study found that there is a correlation between Human Resources competence on Civil Servant Professionalism, which is 70% or very strong.

Keywords: Competence, Human Resources, Professionalism

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh. Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif kuantitatif. Pemilihan para responden dalam penelitian ini berasal dari pegawai Dinas PUPR Kota Sungai Penuh yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Profesionalisme Pegawai. Besarnya hubungan/korelasi antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Pegawai adalah 0,70 atau 70% dengan kriteria sangat kuat.

Kata Kunci: Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Profesionalisme

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian suatu tujuan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari 6 unsur yaitu: *man, money, method, materials, machines* dan *market* sebagai faktor produksi pertama, keberadaan sumber daya manusia pantas dihargai dan tidak lagi dianggap sebagai suatu barang, suatu benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak hati oleh seorang pimpinan, melainkan benar-benar sebagai sumber daya yang memiliki keinginan dan kebutuhan manusiawi dan mendapatkan perhatian mendalam dari seorang pimpinan agar prestasi mereka selaku sumber daya manusia dapat dilipatgandakan (Firmansyah & Mahardhika, 2018).

Terkait hal di atas, peningkatan kesejahteraan merupakan hal yang fundamental bagi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja, di samping peran seorang pimpinan yang merupakan panutan bagi pegawai di dalam melakukan aktifitasnya. Dalam suatu lembaga, instansi dan organisasi, peran pimpinan sangat dibutuhkan dalam membentuk karakter sumber daya manusia yang ada di dalamnya agar mampu melaksanakan tugas dan kewajiban dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu adanya relasi serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan agar dalam suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Karena visi dan misi dalam suatu organisasi bukan saja tanggung jawab pimpinan organisasi tetapi merupakan suatu bentuk integritas yang utuh dan teratur dalam organisasi itu (Huzain, 2015).

Keberhasilan suatu organisasi selain dari ujung tombak pimpinan juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena pegawai adalah manusia yang memiliki potensi, bakat, tenaga, keterampilan, kreatifitas, dan tanggung jawab yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan (Ruyatnasih et al., 2013).

Dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai, suatu organisasi itu perlu memberikan perhatian pada kepentingan pegawai yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi berbagai kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seorang pegawai yang professional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Karena atas perhatian itulah pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan layak sesuai dengan apa yang mereka terima. Itu artinya bahwa setiap kinerja yang dikerahkan seimbang atau malah lebih dengan apa yang mereka peroleh dari kebutuhannya (Masyita, 2016).

Faktor yang terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Bagaimana pun sempurnanya perencanaan, kebijaksanaan, maupun peralatan yang dimiliki, semua itu tidak dapat berjalan baik apabila tidak ada faktor sumber daya manusia yang menggerakkannya. Serta yang paling penting adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta kualitas kinerja yang baik yang menjalankan keseluruhan tugasnya serta memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sumber daya manusia di sini yang dimaksud adalah pegawai yang bekerja di instansi suatu lembaga yang bertugas dan berwenang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi dan kedudukan masing-masing (Abdullah, 2014).

Abdullah (2014) menambahkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai membutuhkan kesabaran, ketelitian, dan keuletan dalam melaksanakannya. Selain itu kinerja para pegawai dipengaruhi oleh kondisi dan situasi yang intim, harmonis, kekeluargaan sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif. Dalam suatu instansi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya kerja keras yang kuat, disiplin, profesional untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi kerja sama dan hubungan antara pimpinan dan pegawai harus selalu dijaga dengan baik. Karena dalam suatu organisasi pimpinan merupakan suatu roda penggerak pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan porsinya. Begitu juga dengan pegawai, dalam melaksanakan tugasnya apabila ada kendala dan hambatan dalam menjalankan tugas maka pegawai membutuhkan bimbingan dan arahan dari pimpinan agar kendala yang dihadapi dapat terselesaikan. Dengan begitu, iklim kerja yang tercipta mampu menghasilkan tujuan yang maksimal. Pimpinan melakukan koordinasi yang rutin terhadap pegawainya, sedangkan pegawainya melaksanakan sesuai instruksi pimpinan. Jadi, apabila hubungan kerja yang dapat dijalin dengan harmonis maka semua pekerjaan akan terasa lebih mudah dan lancar (Imelda, 2019).

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sungai Penuh, persoalan yang dihadapi oleh pegawai yaitu kinerja pegawai yang kurang profesional terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai sering melalaikan pekerjaan yang diembannya kepadanya sehingga terbengkalai dan nantinya dikerjakan secara mendadak. Kemudian ada lagi pegawai yang jarang masuk kerja, terlambat datang ke kantor, pulang kerja tidak sesuai dengan jam pulang serta pegawai yang mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan kantor. Hal tersebut sangat mengganggu pekerjaan-pekerjaan yang ada. Sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan dalam waktu yang cepat jadi terbengkalai. Hal ini disebabkan oleh kompetensi sumber daya manusia yang ada kurang potensial, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri sehingga menyebabkan dampak negatif terhadap kinerjanya.

Persoalan yang ditemui di tempat penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada suatu instansi tersebut sudah terlaksana namun belum maksimal. Dikarenakan kualifikasi pendidikan pegawai yang ada di Dinas PUPR memiliki latar pendidikan yang berbeda-beda sehingga tugas yang diembankan kepada mereka tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Untuk itu, agar kinerja pegawai dapat berorientasi pada kompetensi kerja maka sumber daya manusia yang dimiliki perlu rekoordinasikan agar pegawai dapat memiliki kompetensi yang bermutu dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Karena,

majunya suatu instansi kelembagaan sangat ditentukan dari kompetensi kinerja pegawai yang menjalankannya. Berdasarkan dari fenomena dan beberapa permasalahan sebagaimana yang telah diidentifikasi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Peranan Kompetensi Sumberdaya Manusia Terhadap Profesionalisme Pegawai” dengan mengambil studi kasus pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Horton & Hunt (2006) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik utama dari seseorang atau individu yang berhubungan dengan keefektifan atau keahlian di dalam melaksanakan pekerjaan. Kreitner & Kinicki (2013) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Pengukuran potensi intelektual dan pengetahuan akademik dianggap kurang akurat untuk memprediksi prestasi kerja maupun keberhasilan dalam kehidupan sosial dimasyarakat.

Dengan demikian kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan jaminan hasil sebagaimana yang diharapkan. Kompetensi yang diciptakan dalam suatu organisasi harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang mampu menggali potensi sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi, mampu mengefektifkan dan mengefisienkan proses produksi di dalam organisasi serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi mempunyai dampak positif dalam usaha pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan menimbulkan profesionalisme pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka.

Kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan *effective* atau *performance superior* ditempat kerja atau pada situasi tertentu, meliputi:

1. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup *personality* atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi pada aktivitas pekerjaan tertentu.
2. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk mempredikasikan keberhasilan (*performansi/superrior*) seseorang.
3. Kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara tidak langsung akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada *criteria specific* atau *standard*.

Berkaitan dengan upaya pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Pemerintahan Daerah dalam rangka implementasi kebijakan Otonomi daerah, sangat dibutuhkan suatu kemauan (*Political Will*) dari Pemerintahan Daerah untuk melaksanakan pengembangan Sumber Daya Aparaturnya, sehingga diharapkan dengan adanya pengembangan melalui pendidikan dan latihan keterampilan maka Aparatur akan mampu melaksanakan tugas-tugas dibidangnya masing-masing sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta memutuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada (Samsudin, 2015).

Menurut Rivai & Sagala (2014), sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi organisasi agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan organisasi sangat tergantung kepada produktivitas tenaga kerja yang ada di organisasi.

Untuk mendukung pimpinan dalam meningkatkan kemampuan pekerjaan pegawai dalam suatu lembaga perkantoran harus memiliki sasaran. Sasaran kompetensi sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Sasaran Perkantoran. Sasaran ini untuk menggali kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam rangka memperbaiki kinerja pegawai dalam efektivitas organisasi.
2. Sasaran Fungsional. Sasaran ini untuk mempertahankan eksistensi sumber daya manusia pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi yang dibelanya.
3. Sasaran Sosial. Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi.
4. Sasaran Pribadi Pegawai. Sasaran ini untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya dapat mempengaruhi psikologi dan emosional jiwa pegawai dalam meningkatkan kontribusi individu atas instansi tempat dia bekerja.

Profesionalisme SDM dalam melaksanakan pelayanan publik yang berorientasi pada kepentingan masyarakat adalah faktor utama dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas secara dinamis, tanggap, cepat serta tepat sarana. SDM memegang peranan yang sentral dan paling menentukan. Tanpa SDM yang handal, penggunaan pemanfaatan sumber-sumber lainnya akan menjadi tidak efektif. Dalam melaksanakan pekerjaan, indikator yang harus dimiliki SDM adalah kompetensi, kesopanan, dan kredibilitas.

Kompetensi Sumber Daya Manusia yang rendah disebabkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh Aparatur rendah, diduga akan mengakibatkan tidak optimalnya pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah seperti rendahnya tingkat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia, tidak terlepas dari upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh setiap organisasi (Pemerintah Daerah) terhadap aparaturnya, agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sinambela (2012) menjelaskan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja juga dijadikan acuan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja yang baik aka dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan kompetensi dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga rendah.

Menurut Londong et al. (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah (1) Faktor pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja pegawai, (3) Distribusi pekerjaan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Hal ini ditentukan oleh sistem distribusi pekerjaan yang makin runtun ke seluruh komponen didalam organisasi, sehingga setiap pegawai mempunyai pekerjaan yang jelas. Oleh karena itu setiap pegawai berupaya untuk menunjukkan kemampuannya secara optimal. Kinerja pegawai yang tinggi sebagai pengaruh dari faktor pelatihan, motivasi kerja dan distribusi pekerjaan ternyata memberikan pengaruh yang signifikan pula terhadap kualitas pelayanan publik.

Dalam organisasi kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai *efektivitas* suatu organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang mempunyai kinerja yang lebih baik lebih cenderung dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan hal terpenting dalam menejemen pada sebuah organisasi, karena dengan adanya pengukuran kinerja akan mendorong pencapaian tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih optimal dalam organisasi. pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan, nantinya akan memberikan umpan

balik (*feed back*) secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang. Melalui pengukuran kinerja dalam suatu organisasi akan diketahui kinerja suatu organisasi dalam suatu periode tertentu.

Dessler (1995) mengatakan ada 6 kategori atau indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu: (1) Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. (2) Kuantitas berarti jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketetapan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas, ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (5) Kemandirian menunjukkan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan karakter individu, seorang karyawan seperti sifat, perangai, intelektual, dan sebagainya. Akan tetapi, lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat hasil kerja, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan sebagainya. Bahkan dengan hasil kerja tersebut memungkinkan terjadinya suatu penelitian yang lebih obyektif.

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- $H_0 : r = 0$: Tidak ada hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh
- $H_a : r \neq 0$: Adanya hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk melihat gambaran dari hasil analisa data dari responden sekaligus sebagai jawaban dari rumusan permasalahan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sungai Penuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini, sebanyak 30 responden.

Penelitian ini juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian kepustakaan dari berbagai sumber untuk mengumpulkan bahan-bahan yang relevan dengan permasalahan, sehingga dapat dipergunakan untuk pembahasan terhadap masalah yang akan diteliti. Selain itu dilakukan pula penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan ke lapangan dengan mengadakan observasi dan wawancara langsung pada objek yang diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu pegawai pada Dinas PUPR Kota Sungai Penuh. Untuk teknik analisis data dilakukan uji normalitas yang bertujuan mengetahui apakah soal tes penelitian terdistribusi normal, di mana dalam penelitian ini digunakan uji Lilliefors

Proses selanjutnya ialah analisis korelasi, untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah variabel tertentu tergantung pada variabel lain. Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang kriteria pemanfaatannya sebagai berikut:

- a. Jika $r > 0$ artinya terjadi hubungan *positif linier*, yaitu makin besar nilai x makin besar pula nilai variabel y demikian pula sebaliknya makin kecil nilai variabel x makin kecil pula nilai variabel y .

- b. Jika $r < 0$ artinya terjadi hubungan *negatif linier*, yaitu makin kecil nilai variabel x makin besar nilai variabel y demikian pula sebaliknya makin besar nilai variabel x makin kecil pula nilai variabel y.
- c. Jika $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel x dan variabel y.
- d. Jika $r = 1$ atau $r = -1$ artinya telah terjadi hubungan linier sempurna. Sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 maka hubungan makin melemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas Lilifors. Data dapat dikatakan terdistribusi normal jika harga L_0 lebih kecil daripada harga tabel atau $L_0 < L_{tabel}$. Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas pada analisis data skor variabel X dan skor Variabel Y. Dari perhitungan normalitas data diperoleh hasil seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Uji Normalitas Data Angket *Pre-Test* dan *Post-Test*

Variabel	Hasil Analisa		Interprestasi
	L_0	L_{tabel}	
Variabel X	-0,007	0,161	Normal
Variabel Y	0,012	0,161	Normal

Sumber: Hasil pengolahan data

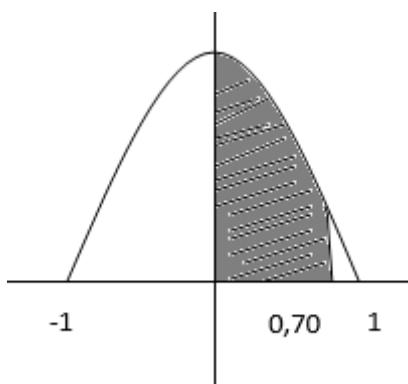
Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari analisis tabulasi data variabel X diperoleh harga $L_0 = -0,007$ dan untuk data distribusi variabel Y diperoleh harga $L_0 = 0,012$ dengan $n = 12$ dan taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh harga $L_{tabel} = 0,161$. Dengan demikian $L_0 < L_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabulasi variabel X terdistribusi normal sedangkan untuk data tabulasi variabel Y juga terdistribusi normal.

Hal ini menunjukkan bahwa dari perhitungan analisis data untuk uji normalitas pada tabulasi data variabel X dan tabulasi data variabel Y dapat digunakan karena keduanya terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian bisa digunakan.

Untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Profesionalisme Pegawai digunakan korelasi *Pearson Product Moment* (PPM), dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x).(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}. \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Hasil perhitungan mendapatkan nilai korelasi (r) sebesar 0,70. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau arah hubungan yang positif menunjukkan semakin tinggi Kompetensi Sumber Daya Manusia akan membuat Profesionalisme Pegawai cenderung meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompetensi Sumber Daya Manusia akan membuat Profesionalisme Pegawai cenderung menurun. Untuk mengetahui arah korelasi dari variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Pegawai, disajikan arah kurva dalam gambar 1.



Gambar 1. Kurva daerah Korelasi yang Diterima

Berdasarkan gambar 1, kurva yang diarsir merupakan daerah yang dipakai pada korelasi antara variabel X terhadap variabel Y. Selanjutnya nilai r dimasukkan ke dalam uji t (uji hipotesis) yaitu uji signifikan yang berfungsi apabila mencari makna hubungan variabel X terhadap variabel Y maka hasil korelasi *Pearson Product Moment* tersebut diuji dengan uji signifikan dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kaidah dalam pengujian menggunakan aturan; jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau tidak ada pengaruh antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Profesionalisme Pegawai. Sebaliknya, bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan perhitungan dengan ketentuan tingkat kesalahan = 0,05 dk = n – 2 → (30 - 2) = 28 sehingga didapat $t_{tabel} = 1.701$ dan $t_{hitung} = 3.12$. Dalam hal ini t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak maka penelitian ini berarti tidak signifikan.

Berdasarkan perhitungan di atas, dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan dk = n – 2 → = 30 – 2 = 28 sehingga diperoleh besaran $t_{tabel} = 1,701$. Ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3.12 > 1.701$; dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisa yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh. Selanjutnya, dari perhitungan uji t dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ diperoleh $t_{tabel} = 1.701$ sedangkan t_{hitung} sebesar 3,12. Hal ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3.12 > 1.701$. Temuan ini mengkonfirmasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap profesionalisme pegawai. Dengan demikian variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki peranan terhadap profesionalisme di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sungai Penuh. Sebagai implikasi untuk penelitian ini, sangat disarankan dinas terkait untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang ada di kantornya baik dengan cara mengikuti diklat, bimtek, atau bentuk *workshop* lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. R. Hakim (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Dessler, G. (1995). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Horton, P. B., & Hunt, C. L. (2006). *Sosiologi (Jilid 2)* (6th ed.). Erlangga.
- Huzain, S. (2015). Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Graha Mandala Sakti. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 3(1), 479–493.
- Imelda. (2019). Hubungan Kepemimpinan dan Kerjasama Pegawai dalam Organisasi. *INA-Rxiv*, 1999(November). <https://doi.org/10.31227/osf.io/vbwmn>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (9th ed.). Salemba Empat.
- Londong, C. A., Saerang, D. P., & Koleangan, R. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado. *Jurnal Pembangunan Ekonomi Dan Keuangan Daerah*, 17(2), 1–23.
- Masyita, S. (2016). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Masyarakat Untuk Pembuatan E-Ktp Pada Kantor Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Imiah BONGAYA (Manajemen & Akuntansi)*, Xix, 236–249. <https://doi.org/19075480>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Press.
- Ruyatnasih, H. Y., Musadad, H. A., & Hasyim, B. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang. *Manajemen*, 10(3), 1106–1116.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.