

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN CIANJUR

Oleh :

Widy Seftia Nur¹, Dine Meigawati², Rizki Hegia Sampurna³

Widyseftia31@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. peneliti menemukan fenomena masalah yang terjadi di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur diantaranya: Pertama, yaitu masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempatinya. Kedua, yaitu adanya ketidak seimbangan antara jumlah pegawai dengan beban kerja yang ada. Acuan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan oleh Matutina (2001) mengenai kualitas sumber daya manusia, dan teori yang dikemukakan oleh Minner (dalam Sudarmanto, 2018) mengenai kinerja organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh atau sering biasa disebut sensus dengan sampel yang ditentukan sebanyak 70 sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Kata Kunci : *Kualitas, Sumber Daya Manusia, Kinerja, Organisasi*

A. PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara atau yang disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan yang dinyatakan secara tegas pada pasal 3 mengenai persyaratan standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara yang disebut standar

kompetensi ASN sebagaimana dimaksud terdiri atas pangkat, kualifikasi pendidikan, jenis pelatihan, ukuran kinerja jabatan, dan pengalaman kerja.

Akan tetapi pada kenyataannya adalah bahwa peraturan mengenai standar kompetensi jabatan dalam segi kualifikasi pendidikan ini belum diimplementasikan dengan baik seperti halnya di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Misalnya, pemangku jabatan Kepala Sub bidang Humas dan Dokumentasi dari bidang ilmu Ekonomi.

Pertama, mengenai. Yaitu masih adanya ketidak sesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempatinya. Dokumen prestasi kerja

Mengenai data Inventarisasi jumlah jabatan yang ada per sub bidang yaitu 12 pemangku jabatan yang dikeluarkan oleh kepala pemangku jabatan, akan tetapi yang Sekretaris DPRD Kabupaten Cianjur tidak sesuai dengan kompetensinya ada 4, (2020) menyajikan jumlah pemangku seperti tabel dibawah ini :

Tabel. 1.1
Jumlah pemangku jabatan
Di sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur Tahun 2020

No	Nama Jabatan	Golongan	Pemangku
1	Kepala Sub bagian umum dan kepegawaian	(penata/III.c)	Nevi Aprilia, S.Kom
2	Kepala Sub bagian humas dan dokumentasi	(penata Tk.I/III.d)	Ton-ton Subtomi, SE
3	Kepala Sub bagian keuangan	(penata Tk.I/III.d)	Euis Heny, S.Sos
4	Kepala Sub bagian risalah dan perundang – undangan	(penata Tk.I/III.d)	Sarif, SE

Sumber: Data sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur Tahun 2020

Kedua, mengenai masalah kuantitas, Contohnya seperti yang ada pada tabel adanya ketidak seimbangan antara jumlah pegawai dengan beban kerja yang ada. dibawah ini:

Tabel 1.3
Perhitungan Kebutuhan Pegawai ASN
Di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur Tahun 2020

No	Nama jabatan	Jumlah beban kerja jabatan	Perhitungan jml kebutuhan pegawai	Jumlah pegawai yang ada
1	2	3	4	5
1	Kepala bagian persidangan dan perundang-undangan	140.280	2	1
2	Kepala sub bagian perencanaan	208.800	3	1
3	Kepala sub bagian risalah dan per-uan	186.360	2	1
4	Pengelola kepegawaian	319.422	4	1
5	Pengelola surat	640.667	8	1
6	Pranata Barang dan Jasa	144.900	2	1
7	Pranata Barang dan Jasa	144.900	2	1

8	Pengemudi	317.040	4	0
9	Pengelola Peraturan Perundang-undangan	207.360	3	1
10	Pengelola persidangan komisi a	158.400	2	1
11	Pengelola persidangan	579.360	7	1
12	Pengadministrasi rapat	156.000	2	1
13	Notulis rapat komisi a	126.000	2	1
14	Notulis rapat komisi b	145.500	2	1
15	Notulis rapat komisi d	126.000	2	1
16	Notulis rapat badan kehormatan (bk)	145.500	2	1
17	Pranata acara	210.540	3	1
JUMLAH BEBAN KERJA UNIT		3,954,029	52	16

Sumber: Data sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur Tahun 2020

Berdasarkan fenomena tersebut terlihat bahwa adanya ketidak sesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempatinya dan adanya ketidak seimbangan antara jumlah pegawai dengan beban kerja yang ada. Adapun tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi pegawai dengan jabatan yang ditempatinya dan adanya ketidak seimbangan antara jumlah pegawai dengan beban kerja yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seorang pegawai, yang ditugaskan untuk memenuhi kewajibannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai untuk tercapainya suatu tujuan organisasi.

Terdapat berbagai macam pengertian mengenai kualitas sumber daya manusia, akan tetapi model teori kualitas sumber daya manusia yang relvan dengan penelitian ini yaitu model kualitas sumber daya manusia menurut Matutina, (2001:205) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada tiga dimensi kualitas yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.
3. Kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki

seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kinerja merupakan proses untuk mencapai program yang diinginkan melalui strategis organisasi bisa dinilai dari kepuasan konsumen dan kontribusinya. Menurut Mangkunegara dalam Titisari (2014:74) Mendefinisikan kinerja adalah: “sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.”

Menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2018:11) menyatakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja menerangkan berapa jumlah absen, keterlambatan, seta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka disetiap kinerja pegawai dapat diukur oleh organisasi, hal itu sangat penting, guna untuk mengetahui seberapa besar hasil kerja dari masing-masing pegawai. Baik itu dalam segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama yang berkaitan dengan kinerja para pegawai yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Adapun untuk pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Untuk mengetahui tingkat validitas penelitian menggunakan metode korelasi *person product moment* yang menyatakan item pernyataan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan begitu pula sebaliknya. Uji reabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*, jika nilai *Cronbach Alpha* $> r_{tabel}$ sebesar 0,7 maka instrumen dikatakan reliabel, handal atau konsisten apabila r tabel lebih dari standar yaitu 0,7.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara pada pasal 3 mengenai persyaratan standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara yang disebut standar kompetensi ASN sebagaimana dimaksud terdiri atas pangkat, kualifikasi pendidikan, jenis pelatihan, ukuran kinerja jabatan, dan pengalaman kerja. Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi tugas fungsi DPRD dan memiliki tugas untuk membantu kepala daerah dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintah salah satunya yaitu mengerjakan tugas sesuai bidang pekerjaan masing-masing. Untuk mengetahui bagaimana kualitas

sumber daya manusia tugas yang telah dikerjakannya. Maka kuesioner pada penelitian ini disebar kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur dengan jumlah sampel 70 responden. Peneliti menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel kualitas sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Matutina (2001) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Sedangkan variabel kinerja organisasi peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Miner (dalam Sudarmanto,2018) yang terdiri dari empat dimensi yaitu kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama.

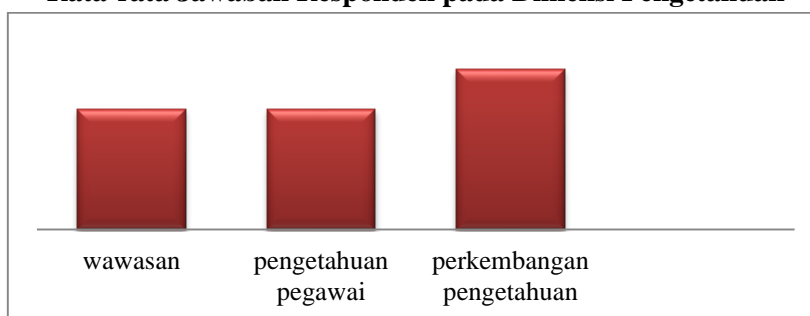
1. Hasil Pembahasan Variabel (X)

Berikut disajikan hasil penelitian mengenai kualitas sumber daya manusia dan pembahasan mengenai posisi item-item instrumen pernyataan pada tiap masing-masing dimensi yang terdapat pada variabel X berdasarkan hasil kajian teoritis.

a) Dimensi Pengetahuan

Dalam aspek pengetahuan ini diukur dengan tiga indikator yaitu: pertama, wawasan kerja, kedua, pengetahuan yang dimiliki pegawai, ketiga, pengembangan pengetahuan terkait pekerjaan. ketiga indikator tersebut dibuat menjadi item pernyataan dengan hasil sebagai berikut:

Diagram 1
Rata-rata Jawaban Responden pada Dimensi Pengetahuan



Sumber: Hasil olahan data lapangan, penelitian 2020

Berdasarkan diagram hasil perhitungan kuesioner tersebut, diketahui tingkat pernyataan rata-rata sikap responden mengenai pada tiap indikator. Untuk indikator wawasan kerja total 314 dengan presentase 51,40% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai memiliki wawasan seputar pekerjaan di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Indikator kedua yaitu pengetahuan yang dimiliki pegawai total skor 304 dengan presentase 51,40%

dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan sebelum bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Indikator ketiga yaitu pengembangan pengetahuan yang diberikan instansi total skor 304 dengan presentase 68,50% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa tempat mereka

bekerja memberikan perkembangan pengetahuan seputar pekerjaan di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

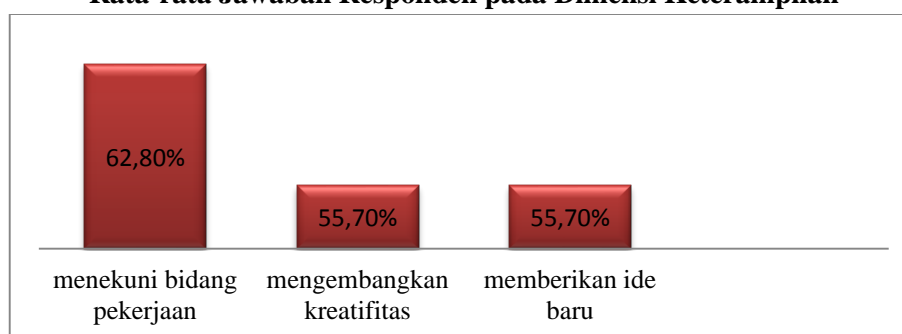
Ketiga indikator dalam dimensi pengetahuan terlihat bahwa rata-rata pernyataan sikap responden berada pada setuju. Dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki pengetahuan terkait pekerjaan sesuai dengan tugas mereka yang dikerjakan.

b) Dimensi Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki pegawai yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang

dimiliki pegawai. Adapun kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya. maka dari itu hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas. Agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas, pada dimensi keterampilan ini terdiri dari tiga item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

Diagram 2
Rata-rata Jawaban Responden pada Dimensi Keterampilan



Sumber: Hasil olahan data lapangan, penelitian 2020

Berdasarkan diagram hasil perhitungan kuesioner tersebut, diketahui tingkat pernyataan rata-rata sikap responden mengenai pada tiap indikator. Untuk indikator pertama yaitu menekuni bidang pekerjaan skor 323 dengan presentase 62,80% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori sangat setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki keterampilan dalam menekuni bidang pekerjaannya. Indikator kedua

mengembangkan kreatifitas skor 311 dengan presentase 55,70% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki keinginan untuk mengembangkan kreatifitas dalam bekerja. Indikator ketiga memberikan ide skor 297 dengan presentase 55,70% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada

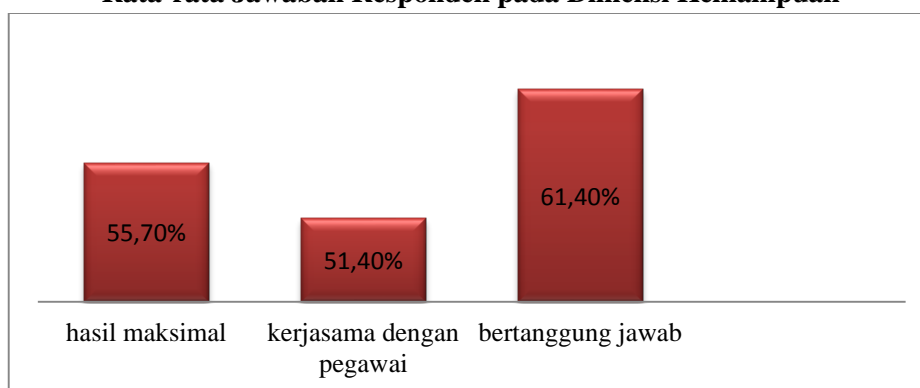
katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu memberikan ide baru dalam melaksanakan kegiatan.

c) Dimensi Keerampilan

Kemampuan yaitu yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung

jawab. Maka dari itu hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas. agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas. Agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas, pada dimensi kemampuan ini terdiri dari tiga item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

Diagram 3
Rata-rata Jawaban Responden pada Dimensi Kemampuan



Sumber: Hasil olahan data lapangan, penelitian 2020

Berdasarkan diagram hasil perhitungan kuesioner tersebut, diketahui tingkat pernyataan rata-rata sikap responden mengenai pada tiap indikator. Untuk indikator pertama yaitu kemampuan dalam mencapai hasil maksimal skor 322 dengan presentase 58,50% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori sangat setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki kemampuan dalam mencapai hasil maksimal. Indikator kedua kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain dengan skor 304 dengan presentase 51,40% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor

tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu bekerja sama dengan pegawai lain. Indikator ketiga yaitu kemampuan dalam bertanggung jawab mengenai pekerjaan skor 322 dengan presentase 61,40% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori sangat setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu bertanggung jawab dalam tugas yang telah dikerjakannya.

Hasil jawaban responden pada masing-masing item instrumen tersebut

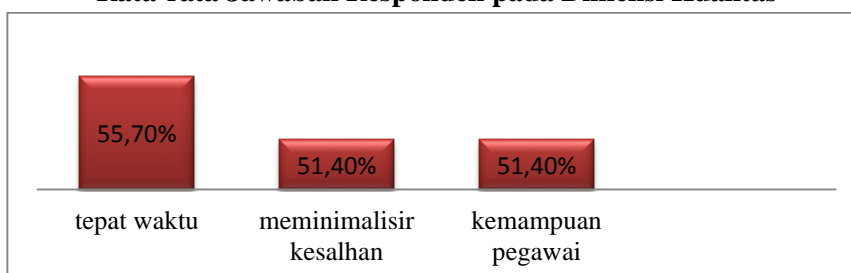
selanjutnya dijadikan sumber untuk melihat bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia berdasarkan rata-rata jawaban pada variabel X ini, diperoleh skor 2801 yang telah ditransformasikan kedalam bentuk presentase memperoleh presentase sebesar 88,9%. Berdasarkan interpretasi tinggi rendahnya variabel nilai tersebut berada dalam katagori respon sangat tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur telah dilaksanakan dengan baik.

2. HASIL PEMBAHASAN VARIABEL (Y)

a) Dimensi Kualitas

Kualitas kerja merupakan pencapaian yang diperoleh oleh suatu instansi atau perusahaan yang didapatkan dari suatu kinerja kerja perorangan atau perkelompok yang terdapat dalam suatu instansi. Maka dari itu kualitas kerja bisa mempengaruhi tercapai atau tidaknya target atau tujuan Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas, pada dimensi kualitas ini terdiri dari tiga item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

Diagram 4
Rata-rata Jawaban Responden pada Dimensi Kualitas



Sumber: Hasil olahan data lapangan, penelitian 2020

Berdasarkan diagram hasil perhitungan kuesioner tersebut, diketahui tingkat pernyataan rata-rata sikap responden mengenai pada tiap indikator. Untuk indikator pertama yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu skor 279 dengan presentase 55,70%% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Indikator kedua yaitu meminimalisir setiap kesalahan pegawai

dengan skor 306 presentase 51,40%% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten mampu meminimalisir setiap kesalahan pegawai. Indikator ketiga yaitukemampuan pegawai dalam bekerja skor 314 dengan presentase 51,40%% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD

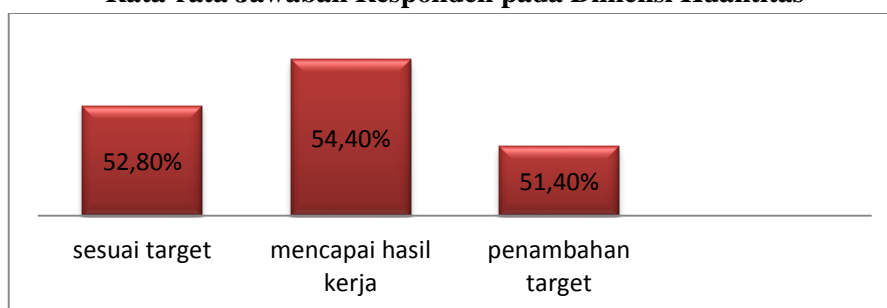
Kabupaten mampu mengerjakan tugas sesuai yang telah diberikan oleh instansi

b) Dimensi kuantitas

Kuantitas dalam bekerja yang dimaksud seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. jika jumlah kerja yang diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Edangkan

pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikn, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar. Maka dengan itu hasil kerja dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas, pada dimensi kuantitas ini terdiri dari tiga item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

Diagram 5
Rata-rata Jawaban Responden pada Dimensi Kuantitas



Sumber: Hasil olahan data lapangan, penelitian 2020

Berdasarkan diagram hasil perhitungan kuesioner tersebut, diketahui tingkat pernyataan rata-rata sikap responden mengenai pada tiap indikator. Untuk indikator pertama menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan skor 305 dengan presentase 52,80% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Indikator kedua yaitu mencapai hasil kerja sesuai dengan harapan skor 312 dengan presentase 54,40% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada

katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu mencapai hasil kerja sesuai dengan harapan. Indikator ketiga yaitu penambahan target skor 314 dengan presentase 51,40% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu menambah target sesuai dengan yang telah ditentukan.

c) Dimensi Waktu Kerja

Waktu kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan pegawai terhadap peraturan instansi, waktu kerja sangat berpengaruh terhadap suatu instansi karena jika banyak pegawai yang tidak

disiplin maka pegawai akan telat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi. Maka dari itu pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur harus disiplin dalam ketepatan waktu dan absensi. Agar mampu menciptakan pegawai yang berkualitas, pada dimensi waktu kerja ini terdiri dari tiga item pernyataan, dengan hasil sebagai berikut:

Diagram 6
Rata-rata Jawaban Responden pada Dimensi Waktu kerja



Sumber: Hasil olahan data lapangan, penelitian 2020

Berdasarkan diagram hasil perhitungan kuesioner tersebut, diketahui tingkat pernyataan rata-rata sikap responden mengenai pada tiap indikator. Untuk indikator pertama tepat waktu skor 311 dengan presentase 55,70% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur selalu datang tepat waktu ke kantor. Indikator kedua yaitu memiliki tanggung jawab kehadiran yang tinggi d skor 300 dengan presentase 54,70% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam segi kehadiran. Indikator

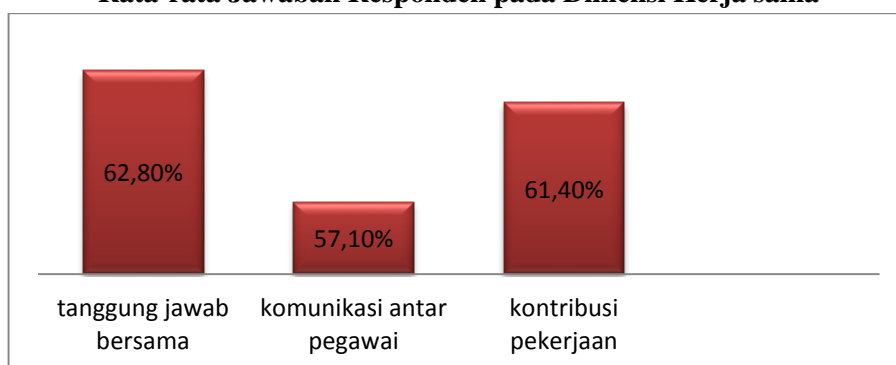
ketiga yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu skor 322 dengan presentase 70% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori setuju. Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang mana telah ditetapkan pada SOP.

d) Dimensi Kerja Sama

Kerja sama merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah instansi atau perusahaan, karena dalam lingkungan pekerjaan sangat perlu kerja sama yang baik, harmonis dan perlu komunikasi yang baik. Apabila kerja sama antara pemimpin dan para pegawai lain harmonis maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja karena tidak ada rasa canggung antara pegawai dan pimpinan, lebih berani berpendapat, dan bisa memberi ide-ide

yang baru untuk instansi yang lebih baik. terdiri dari tiga item pernyataan, dengan
Agar mampu menciptakan pegawai yang hasil sebagai berikut:
berkualitas, pada dimensi kerja sama ini

Diagram 7
Rata-rata Jawaban Responden pada Dimensi Kerja sama



Sumber: Hasil olahan data lapangan, penelitian 2020

Berdasarkan diagram hasil perhitungan kuesioner tersebut, diketahui tingkat pernyataan rata-rata sikap responden mengenai pada tiap indikator. Untuk indikator pertama tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan d skor 323 dengan presentase 62,80% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori sangat . Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur memiliki rasa tanggung jawab bersama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. indikator kedua menjalin komunikasi antar sesama pegawai skor 320 dengan presentase 57,10% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori sangat . Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu menjalin komunikasi dengan baik antar sesama pegawai. Indikator ketiga

yaitu memberikan kontribusi skor 322 dengan presentase 61,40% dari presentase yang ditetapkan adalah 100%. Berdasarkan rata-rata skor tingkat tinggi rendahnya instrumen, hasil tersebut terletak pada katagori sangat . Maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur mampu memberikan kontribusi terhadap bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata untuk melihat tinggi rendahnya variabel, total skor untuk variabel Y kinerja organisasi sebanyak 3746 yang jika ditransformasikan kedalam bentuk presentase sebesar 89,1% presentase tersebut berada dalam katagori respon sangat tinggi. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan sangat efektif.

e) Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dari banyaknya anggota sampel yaitu 70 responden, diperoleh *pearson correlation* sebesar 978 dan positif, maka

berdasarkan kriteria tingkat hubungannya berada dalam katagori hubungan sangat kuat. Ini berarti bahwa antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang positif atau hubungan yang berbanding lurus. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika pengaruh kualitas sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur juga akan meningkat.

f) Analisis Koefisien Determinasi

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,956. Yang artinya kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur sebesar 95,6 sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g) Analisis Regresi

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi sederhana karena hanya ingin memprediksi satu variabel bebas. Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi sekaligus untuk menguji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis uji regresi sederhana, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,59 + 1,339X$. nilai X menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X. Perubahan ini merupakan pertambahan apabila bertanda positif dan penurunan apabila negatif. Dari persamaan yang diperoleh terlihat bahwa kedua nilai persamaan bernilai positif. Dapat diinterpretasikan bahwa setiap rata-rata sebesar 1.339 variabel X merupakan pertambahan variabel Y sebesar 0,59. Hal tersebut berarti jika pengaruh kualitas sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja organisasi di Sekretariat DPRD

Kabupaten Cianjur akan semakin meningkat.

h) Uji Signifikan

Output analisis regresi sederhana, diperoleh thitung 38.317 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai ttabel untuk $df = 68$ (signifikan 10%) = 0,2352. Serta nilai signifikan $0,00 < 0,05$ artinya variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut dapat disimpulkan setelah pengujian hipotesis dan pengujian lainnya yang mempengaruhi kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.

Saran

Berdasarkan data hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur untuk bisa terus mempertahankan kinerja organisasinya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia misalnya memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang terkait dengan kualifikasi pekerjaan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya agar didalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. Adapun koefisien

determinasi pada penelitian ini bahwa kinerja organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur sebesar 0,95,6% dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Sedangkan nilai signifikansi pada penelitian ini adalah adalah signifikansi $0,00 <$ artinya variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja organisasi.

2. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur harus lebih mempertegas lagi terkait tingkat tanggung jawab kehadiran yang tinggi, karena disiplin suatu aturan yang harus dipatuhi bagi semua pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2009.*Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Reflika aditama.
- Matutina.2001.*Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua,GramediaWidia Sarana Indonesia, Jakarta
- Silalahi, Ulber .2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*, Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono.2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Titisari, Purnamie.2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.Jakarta: Mitra Wacana Media.

Jurnal

Raymond, Paul Et All.2015. *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Organisasi, Kepercayaan Masyarakat Dan Kepuasan Masyarakat*Studi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire.Institut Teknologi Nasional Malang, Vol. 1 No. 1, Februari 2015.

Dokumen Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi jabatan Aparatur Sipil Negara.

Dokumen profil Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur.