

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA, KOMPETENSI, DAN  
PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KECAMATAN TALANG KELAPA**

**SKRIPSI**



**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Diajukan Oleh :**

**NUR KARTIKASARI  
NPM. 18.01.11.00.20**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

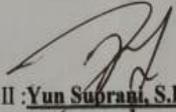
Nama : Nur Kartikasari  
Nomor Pokok/NPM : 18.01.11.00.20  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 17/10/2022

  
Pembimbing I : Amrillah Azrin, SE, M.M  
NIDN : 0203026201

Tanggal 17/10/2022

  
Pembimbing II : Yun Supran, S.E, M.Si.  
NIDN : 0207066701

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

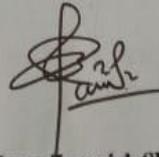
Tanggal 18/10/2022

Ketua Program Studi

Tanggal 18/10/2022



Dr. Msy. Mikiat, SE, Msi, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

202/PS/DFE/22

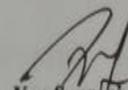
UNIVERSITAS TRIDIANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

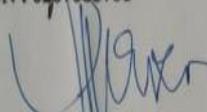
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NUR KARTIKASARI  
Nomor Pokok/NPM : 1801110020  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa

Penguji Skripsi:

Tanggal 17/10/2022 Ketua Penguji :   
Amrillah Azrin, SE, M.M  
NIDN : 0203026201

Tanggal 17/10/2022 Penguji I :   
Yun Suprati, S.E, M.Si  
NIDN : 0207066701

Tanggal 17/10/2022 Penguji II :   
Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, SE, MM  
NIDN : 0212116401

202/PS/DFE/22

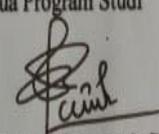
Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

  
Marivam Zanariah, SE, M.M  
NIDN.0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*“Setiap masalah pasti ada jalan keluarnya, jangan menyerah, tetap berdoa dan berusaha. Cepat atau lambat semua masalah itu akan kita selesaikan satu per satu. Karena jalan terbaik adalah dengan melewatinya”.*

### **Kupersembahkan Kepada:**

- ❖ Allah SWT
- ❖ Kedua orang tuaku tercinta
- ❖ Kedua Pembimbing Skripsi
- ❖ Saudara dan iparku
- ❖ Sahabatku tersayang
- ❖ Teman-teman seperjuangan
- ❖ Almamater tercinta

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Kartikasari  
Nomor Pokok : 1801110020  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang,      September 2022



Penulis

Nur Kartikasari

## KATA PENGANTAR

AssalamualaikumWr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat dan karunianya. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi sebagai persyaratan utama untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Pada kesempatan kali ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa”.

Dalam Pembuatan Skripsi ini saya sebagai penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terima kasih yang diajukan kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE.M.SI selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E,MM dan Ibu Yun Suprani, SE.M.Si. Selaku Dosen Pembimbing dalam proses penulisan skripsi yang dengan sabar dan tulus memberikan perhatian, dukungan, pengertian dan pengarahan guna penyelesaian tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Universitas Tridanti Palembang.
7. Untuk Orangtuaku Ibunda Tirana Mechi Selli, S.Pd dan Ayahanda Sudirman, S.IP yang telah memberikan doa dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Saudara dan iparku Tri Astini S.Pd, Dira Juniarti, S.Pd, Febra Diriansyah, S.Kom, Rahmat Dwi Purwanto, S.Sos, Baizunsyah, dan Tiara yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Untuk teman seperjuanganku Rizka Nurhasanah, S.E, Ruby Meliyasa, Saki Rohmatullah, Lidia Natalia, Zahara yang sangat membantu dalam memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Sahabatku Chesy Septiani, S.Keb, Siska Purwati, A.Md. Keb, Septi Eka Wulandari, A.Md. Keb Susilawati, A.Md. Keb, Nurliyati, A.Md. Keb, Juwita, A.Md. Keb, Emy Tatiek, S.Tr.Keb, Risalatun, A.Md. Keb yang telah membantu dalam mendengarkan keluhan kesah dalam pembuatan skripsi ini.
11. Untuk Teman baikku Novia Purwaningsih, Evi Puspita Sari, Murni Safitri, Kia Anggriani, A.Md, Melisa Juniarti S, Farm, dan Nindya Wulandari, S,KM terimakasih atas kebersamaan suka duka kita serta dorongan selama ini.
12. Seluruh Staf dan Pegawai Kecamatan Talang Kelapa yang telah banyak membantu dalam memberikan data.

Palembang,            September 2022

Penulis

Nur Kartikasari

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Pernyataan bebas plagiat.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Abstrak.....	xiv
Riwayat Hidup.....	xvi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
 <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi kinerja.....	10
2.1.1.3 Karakteristik Kinerja.....	12
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator kinerja.....	12

2.1.2 Efektivitas Kerja.....	15
2.2.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja.....	15
2.2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.....	15
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Efektivita kerja.....	17
2.1.3 Kompetensi.....	19
2.3.1.1 Pengertian Kompetensi.....	19
2.3.1.2 Manfaat Penggunaan Kompetensi.....	20
2.3.1.3 Model Kompetensi.....	22
2.3.1.4 Tipe Kompetensi.....	23
2.3.1.5 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	26
2.1.4 Pengembangan SDM.....	27
2.4.1.1 Pengertian Pengembangan SDM.....	27
2.4.1.2 Komponen pengembangan SDM.....	29
2.4.1.3 Metode Pengembangan SDM.....	29
2.4.1.4 Prinsip dalam pelatihan dan pengembangan.....	31
2.4.1.5 Dimensi dan Indikator Pengembangan SDM.....	34
2.2 Kerangka Berfikir.....	36
2.3 Hipotesis.....	38
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu.....	39
3.1.1 Tempat Penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian.....	39
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3 Populasi dan Sampling.....	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampling.....	41

3.4 Rancangan Penelitian.....	42
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	42
3.5.1 Variabel Penelitian.....	42
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.7 Teknik Analisa Data.....	47
3.7.1 Uji Validitas.....	47
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	48
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.4 Uji Normalitas.....	49
3.7.5 Uji Multikolonieritas.....	49
3.8 Teknik Analisis Data.....	50
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.8.2 Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	51
3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
3.9 Uji Hipotesis.....	53
3.9.1 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	53
3.9.2 Uji Parsial (Uji Statistik $t$ ).....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1 Kantor Kecamatan Talang Kelapa .....	56
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Talang Kelaoa.....	56
4.1.2 Struktur Organisasi .....	58
4.2 Karakteristik Responden .....	60
4.2.1 Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
4.3 Hasil Penelitian .....	63
4.3.1 Hasil Validitas .....	63
4.3.1.1 Uji Variabel Efektivitas Kerja (X <sub>1</sub> ).....	63
4.3.1.2 Uji Validitas Kompetensi (X <sub>2</sub> ) .....	64
4.3.1.3 Uji Validitas Pengembangan SDM (X <sub>3</sub> ).....	65
4.3.1.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	66
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	67
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	68
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	70
4.3.5 Hasil Uji Hipotesis.....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>82</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Absensi Bulan Januari 20222.....	2
2. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	39
3. Jumlah Pegawai Kecamatan Talang Kelapa Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	41
4. Skala Likert.....	47
5. Skala Penafsiran Nilai Indikator.....	52
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
7. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
8. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
9. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (X1).....	63
10. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2).....	64
11. Hasil Uji Validitas Pengembangan SDM .....	65
12. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	66
13. Hasil Uji Realibilitas .....	66
14. Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov.....	67
15. Hasil Uji Multikolinearitas .....	68
16. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
17. Hasil Uji F (Simultan) .....	76
18. Hasil Uji T (Parsial) .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir.....	37
2. Struktur Organisasi.....	58

## ABSTRAK

***NUR KARTIKASARI. Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M dan Ibu Yun Suprani, S.E.,M.Si).***

Skripsi ini pada dasarnya meliputi tentang Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adanya 1). Pengaruh efektivitas kerja, kompetensi dan pengembangan SDM secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2). Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. 3). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial. 4). Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pertimbangan yang diambil pegawai kecamatan Talang Kelapa yang berjumlah 34 pegawai sebagai responden.

Variabel yang digunakan yaitu efektivitas kerja, kompetensi dan pengembangan SDM sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda persamaan dengan hasil persamaan  $Y = 37.449 + 0.479 X_1 + 0.451 X_2 + 0.338 X_3 + e$ . dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 37.449, efektivitas ( $X_1$ ) sebesar 0.479 atau 47,9%, kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,451 atau 45,1% dan pengembangan SDM ( $X_3$ ) sebesar 0,338 atau 33,8%. Hasil dari  $F_{hitung}$  sebesar 5.419 dengan tingkat Sig.0.041 karena nilai Sig  $F < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil uji t efektivitas kerja ( $X_1$ ) dengan hasil nilai signifikan uji t  $< 0,05$  yaitu ( $0.001 < 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial, Hasil uji t kompetensi ( $X_2$ ) dengan hasil nilai signifikan uji t  $< 0,05$  yaitu ( $0.006 < 0,05$ ), Hasil uji t pengembangan SDM ( $X_3$ ) dengan hasil nilai signifikansi uji t  $< 0,05$  yaitu ( $0,014 < 0,05$ ) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa secara parsial efektivitas kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial pengembangan SDM ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara simultan. Efektivitas kerja, kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai kecamatan Talang Kelapa.

**Kata Kunci :** Efektivitas Kerja, Kompetensi, Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai.

## ABSTRACT

**NUR KARTIKASARI. The Effect of Work Effectiveness, Competence and Human Resources Development on Employee Performance in Talang Kelapa District (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E., and Mrs. Yun Suprani, S.E., M.Si.).**

This thesis basically covers the Effect of Work Effectiveness, Competence and Human Resources Development on Employee Performance in Talang Kelapa District. The purpose of this research is to find out, analyze and prove the existence of 1). The effect of work effectiveness, competence and human resource development simultaneously on employee performance. 2). The effect of work effectiveness on employee performance partially. 3). The influence of competence on employee performance partially. 4). Partial influence of HR development on employee performance. The considerations taken by employees of the Talang Kelapa sub-district totaling 34 employees as respondents.

The variables used are work effectiveness, competence and HR development as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The model used is multiple linear regression equation with the results of the equation  $Y = 37.449 + 0.479 X_1 + 0.451 X_2 + 0.338 X_3 + e$ . From the results of the equation, the constant is 37,449, effectiveness (X1) is 0.479 or 47.9%, competence (X2) is 0.451 or 45.1% and HR development (X3) is 0.338 or 33.8%. The results of the Fcount of 5,419 with a level of Sig. 0.041 because the value of Sig F < 0.05 then H0 is rejected and H1 is accepted. The results of the work effectiveness t test (X1) with the results of a significant value of the t test < 0.05, namely (0.001 < 0.05) then there is a partial effect, the results of the competency t test (X2) with the results of a significant value of the t test < 0.05, namely (0.006 < 0.05), the results of the t-test of HR development (X3) with the results of the significance value of the t-test < 0.05, namely (0.014 < 0.05), then there is a partial effect. From the conclusion, the researcher states that partially work effectiveness (X1) affects employee performance, partially competence (X2) affects employee performance, partially HR development (X3) affects employee performance and simultaneously. Work effectiveness, competence and HR development on the performance of employees of the Talang Kelapa sub-district.

**Keywords:** work effectiveness, competence, human resource development and employee performance.

## **RIWAYAT HIDUP**

Nur Kartikasari, dilahirkan di Palembang pada tanggal 30 Juni 1997 dari ayah Sudirman dan Ibu Tirana Mechi Selli. Putri bungsu dari empat saudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 156 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 51 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA Negeri 21 Palembang, dan Diploma Kebidanan diselesaikan pada tahun 2019 di Akademi Kebidanan Bunda Auni Bogor. Pada tahun 2018 memasuki Universitas Tridinanti Palembang dengan mengambil jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada Saat ini Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan di tentukan oleh Kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan di dalam suatu organisasi. Untuk itu perusahaan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing- masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2014:96)

Salah satu indikator kinerja ialah disiplin kerja, disiplin kerja berarti taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Untuk melihat pegawai tersebut taat atau tidaknya dengan peraturan yang berlaku maka bisa dilihat dari seberapa sering pegawai tersebut hadir untuk bekerja dengan memenuhi

tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Untuk itu penulis meminta data absen yang sudah di rekapitulasi dari salah satu pegawai kantor kecamatan talang kelapa sebagai bahan observasi untuk lebih lanjut. Berikut ini tabel singkat mengenai data kehadiran sebulan terakhir pegawai kecamatan talang kelapa

Tabel 1.1

Data kehadiran bulan Januari 2022

Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
14 Orang	6 Orang	3 orang

Dari tabel 1.1 di atas untuk bulan januari 2022 terdapat 14 orang yang sakit, 6 orang yang izin, 3 orang tanpa keterangan. Dilihat dari data absensi tersebut kita dapat melihat bahwa ada karyawan yang dari segi absensi ada yang cukup baik, namun ada pula yang cukup buruk, pada dasarnya kinerja ataupun hal lainnya mengenai pegawai tidaklah cukup hanya dilihat dari absensinya saja. Ada juga faktor lain juga yang dapat dilihat dari perspektif lainnya seperti efektivitas kerja, Kompetensi, dan Pengembangan SDM. Maka dari itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pekerjaannya di Kantor Kecamatan Talang Kelapa.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas kerja sangat ditentukan oleh manajemen sumber

daya manusia. Manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Keberhasilan tersebut mungkin bisa dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia saling berhubungan terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Sedarmayanti, 2017:368)

(Afandi 2018;3) mengemukakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempah oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut dengan memenuhi faktor- faktor kebutuhan nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang Kompetensi memberikan dasar yang dapat dipertanggung jawabkan dalam melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia, yang mampu membantu organisasi/ perusahaan mendapatkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumberdaya yang handal bagi organisasi. (sedarmayanti, 2017:20).

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia yang memiliki kemampuan handal untuk menjawab tantangan global. SDM organisasi harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi dapat tetap hidup dan berkembang. Sedarmayanti, (2017:19)

Selain Kompetensi, Pengembangan SDM juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan SDM merupakan suatu usaha atau upaya untuk lebih memberdayakan “daya” yang dimiliki oleh manusia itu sendiri berupa kompetensi (competency), wewenang (authority) dan tanggung jawab (responsibility) dalam rangka meningkatkan kinerja (performance) organisasi. Sedarmayanti (2017:310)

Tujuan dalam pengembangan SDM yaitu untuk memperbaiki tingkat efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Untuk mencapai tujuan dalam pengembangan SDM dibutuhkan pegawai dengan proses belajar dan berlatih sehingga lahirnya keterampilan pada diri pegawai tersebut. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula. (Sedarmayanti 2017:387)

Sesuai dengan hasil penelitian di Kecamatan Talang Kelapa bahwa sudah memiliki penyusunan rencana kerja yang merupakan kewajiban bagi setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) seperti badan dinas, kantor serta instansi pemerintah yang lain termasuk didalamnya kecamatan. Penyusunan RENJA ini sangat penting dalam upaya melaksanakan tugas- tugas pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Banyuasin khususnya Kecamatan Talang Kelapa secara efektif, efisien dan terarah sesuai dengan arah dan kebijakan nasional baik itu kebijakan pemerintah pusat, pemerintah provinsi maupun pemerintah kabupaten banyuasin sendiri.

Keberhasilan kecamatan talang kelapa dalam melaksanakan tugas dan fungsi kecamatan talang kelapa dalam melaksanakan tugas dan fungsi kecamatan dalam bidang pemerintahan dan pembangunan masyarakat Pada tahun 2019 dapat diukur dari seberapa besar persentase pencapaian program dan kegiatan yang telah dilaksanakan atau yang telah direalisasikan sesuai dengan pagu anggaran yang ditetapkan pada tahun 2019.

Terdapat 9 program dan 30 kegiatan yang terlihat dalam tingkat keberhasilan kecamatan talang kelapa dalam memenuhi target program dan kegiatan di dalam RENJA dan APBD tahun anggaran 2019. Dimana keseluruhan program dan kegiatan yang telah dianggarkan dapat terealisasi dengan optimal. Salah satu program nya yaitu program pelayanan administrasi perkantoran yang berupa penyediaan jasa surat menyurat, penyediaan instalasi jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik, penyediaan jasa jaminan pemeliharaan kesehatan PNS, penyediaan jasa

pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/ operasional, penyediaan jasa administrasi keuangan, penyediaan alat tulis kantor, dan lain- lain.

Untuk mengetahui seberapa baik efektivitas kerja, kompetensi beserta pengembangan SDM pegawai kecamatan talang kelapa salah satunya bisa dilihat dari seberapa sering pegawai tersebut ikut dalam pelatihan, acara, atau kegiatan yang bermanfaat lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dilatar belakang dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian tentang :

**“ Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa “.**

**b. Rumusan Masalah**

Berikut adalah rumusan- rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian tersebut adalah

1. Apakah Efektivitas kerja, Kompetensi, dan Pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa?
2. Apakah Efektivitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa?
4. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa?

**c. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Efektivitas kerja, kompetensi, dan pengembangan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan talang kelapa?
2. Untuk mengetahui apakah Efektivitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa?
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa?
4. Untuk mengetahui apakah Pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Talang Kelapa?

#### **d. Manfaat Penelitian**

Pada hakikatnya penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula pada penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan Efektivitas kerja, Kompetensi, dan Pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

###### **b. Bagi Kantor Kecamatan Talang Kelapa**

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

**c. Bagi Universitas Tridinanti Palembang**

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Ruky. 2003. **Kualitas Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Kurniawan, 2005, **Transformasi Pelayanan Publik**, Pembaruan, Yogyakarta.
- Akademik Team 2021.**Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir**. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Universitas Tridinanti Palembang.
- A Muwafik Saleh, 2010. **Manajemen Pelayanan**. Pustaka Pelajar, Jakarta
- Andayani, Tsalis Nur Andayani & Hirawati, Heni. **Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang kota magelang**. Volume 3 Nomor 2, 2684- 7000.
- Anwar Sanusi, 2011.**Metode Penelitian Bisnis**, Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2010). **Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia**. BPFE-Yogyakarta.
- Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Data Kecamatan.
- Malhotra, Naresh K, 2006. **Marketing Research An Applied Orientation**. Prestice Hall, United Stade Of America.
- Mangkunegara, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeheriono, 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Raja Grafindo Persada,Jakarta
- Nelson. 2020. **Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai ada kantor badan penyelenggara jaminan sosial bandar lampung**. volume 5 nomor 01, 2502- 1798.
- O'reilly, Ronald. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian,Sondang (1999), **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1 Cetakan 7**. Bumi Aksara, Jakarta
- Skripsi : Yuliani Mulyah, Npm : 1311110083, **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Veteran Palembang tahun 2018**. Skripsi FE Universitas Tridinanti, Palembang
- Sugiyono. (2021). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**.Bandung: Alfabeta.CV
- Sukoco, Badri Munir, 2016. **Manajemen administrasi perkantoran modern**. Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke 10. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Kencana Prenada Media Grup, Jakarta
- Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. **Manajemen Publik**. Jakarta: PT. Grasindo
- Tanjung, Hasrudy. 2021.**Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah**. Volume 2 nomor 1, 761-768.
- Wibowo. 2017. **Manajemen Kineja**, Edisi Lima Cetakan 12. Depok: PT. Raja grafindo Persada