

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Aparatur Pada Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari

Imelda Ahoren^{1*}, Roberth Kurniawan Ruslak Hammar², Nikolina Balia³

^{1,2,3} Universitas Caritas Indonesia, Indonesia

* E-mail: ahorenela@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-05-2026

Revision: 29-06-2026

Published: 29-06-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i4.352

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja aparatur pada Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari. Pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal diterapkan, menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) terhadap seluruh 32 aparatur. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur ($\beta=0,698$; $t=9,324$; $p<0,05$); pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta=0,482$; $t=7,020$; $p<0,05$); dan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ($F=19,874$; $p<0,05$; $R^2=0,578$), artinya 57,8% variasi kinerja aparatur dijelaskan oleh kompetensi dan pengembangan SDM. Peningkatan kinerja aparatur memerlukan penguatan kompetensi teknis secara terstruktur dan perluasan program pengembangan SDM yang relevan dengan kebutuhan lembaga legislatif daerah.

Kata Kunci: Kompetensi; Pengembangan SDM; Kinerja Aparatur; Sekretariat DPRD; Manokwari

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competency and human resource (HR) development on apparatus performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of Manokwari Regency. A quantitative approach with a causal associative design was employed, using a saturated sampling technique (census) covering all 32 apparatus. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression. Results indicate that competency has a positive and significant effect on apparatus performance ($\beta=0.698$; $t=9.324$; $p<0.05$); HR development also has a positive and significant effect ($\beta=0.482$; $t=7.020$; $p<0.05$); and simultaneously both variables significantly influence performance ($F=19.874$; $p<0.05$; $R^2=0.578$), meaning 57.8% of the variance in apparatus performance is explained by competency and HR development. Improving apparatus performance requires structured reinforcement of technical competency and expanded HR development programs relevant to the needs of regional legislative institutions.

Key word: Competency; Human Resource Development; Apparatus Performance; DPRD Secretariat; Manokwari

Acknowledgment

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Kabupaten Manokwari mengemban peran strategis sebagai lembaga penunjang fungsi legislatif daerah. Keberhasilan DPRD dalam menjalankan tiga fungsi utamanya, yaitu legislasi, penganggaran, dan pengawasan, sangat bergantung pada kualitas dukungan administratif yang diberikan oleh aparatur Sekretariat. Namun dalam praktiknya, kesenjangan antara tuntutan profesionalisme kelembagaan dan kapasitas riil aparatur masih menjadi tantangan yang belum sepenuhnya teratasi.

Fenomena *das sollen* versus *das sein* tampak nyata di lingkungan Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN mengamanatkan bahwa setiap pegawai wajib memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar jabatannya. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS juga mewajibkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelatihan per tahun per pegawai. Faktanya, keterbatasan kemampuan teknis aparatur dalam bidang administrasi legislatif, kurangnya penguasaan terhadap regulasi yang terus berkembang, serta terbatasnya program pengembangan SDM yang terstruktur, menjadi kendala nyata yang menghambat optimalnya kinerja Sekretariat.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan (Spencer & Spencer, 1993). Aparatur yang kompeten dalam hal pengetahuan tentang tugas dan fungsi, keterampilan teknis administrasi, serta sikap kerja yang profesional akan mampu memberikan dukungan yang lebih optimal bagi DPRD. Di sisi lain, pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir berperan dalam memperluas kapasitas aparatur agar mampu beradaptasi dengan dinamika tuntutan kerja yang semakin kompleks (Hasibuan, 2016; Armstrong, 2014).

Berbagai penelitian terdahulu mendukung relevansi kedua variabel ini. Surahmah & Setyowati (2025) membuktikan pengaruh positif signifikan kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Fadliani, Said, & Abubakar (2025) menemukan kompetensi sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintah. Rifqi, Ridwan, & Widiawati (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir sebagai bagian dari pengembangan SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja. Namun, kajian khusus pada Sekretariat DPRD di level kabupaten, khususnya di Papua Barat, belum pernah dilakukan sehingga terdapat celah penelitian yang perlu diisi.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur; (2) menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja aparatur; dan (3) menganalisis pengaruh simultan kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja aparatur pada Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Lokasi penelitian adalah Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat. Populasi penelitian adalah seluruh aparatur yang bertugas di Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh (sensus), sebagaimana yang direkomendasikan Sugiyono (2019) untuk populasi berjumlah kurang dari 100 orang. Rincian populasi dan sampel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

<i>No.</i>	<i>Bagian/Unit Kerja</i>	<i>Jumlah Aparatur</i>	<i>Dijadikan Sampel</i>
1	Sekretariat (Pimpinan & Staf Inti)	12	12
2	Bagian Persidangan dan Perundang-undangan	10	10
3	Bagian Umum dan Keuangan	10	10
	Total	32	32

Sumber: Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari, 2026

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 (1=Sangat Tidak Setuju, 5=Sangat Setuju). Instrumen terdiri dari 9 item untuk variabel kompetensi (X1) yang mengacu pada dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Spencer & Spencer, 1993); 9 item untuk variabel pengembangan SDM (X2) yang mengacu pada dimensi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir (Hasibuan, 2016); serta 9 item untuk variabel kinerja aparatur (Y) yang mengacu pada dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2017). Analisis data meliputi uji validitas ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}=0.349$; $df=30$; $\alpha=5\%$), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$), uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF, heteroskedastisitas Glejser, autokorelasi Durbin-Watson), serta regresi linear berganda dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, diproses menggunakan SPSS.

Hipotesis

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari.
- H2: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari.
- H3: Kompetensi dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari merupakan perangkat daerah yang bertugas memberikan dukungan administratif, teknis, dan keahlian kepada DPRD Kabupaten Manokwari dalam menjalankan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan. Sekretariat ini dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang membawahi beberapa bagian, meliputi Bagian Persidangan dan Perundang-undangan serta Bagian Umum dan Keuangan. Dalam konteks reformasi birokrasi dan tuntutan tata kelola pemerintahan yang baik, kualitas kinerja aparatur Sekretariat menjadi faktor determinan keberhasilan lembaga legislatif daerah dalam mewakili kepentingan masyarakat Kabupaten Manokwari.

Karakteristik Responden

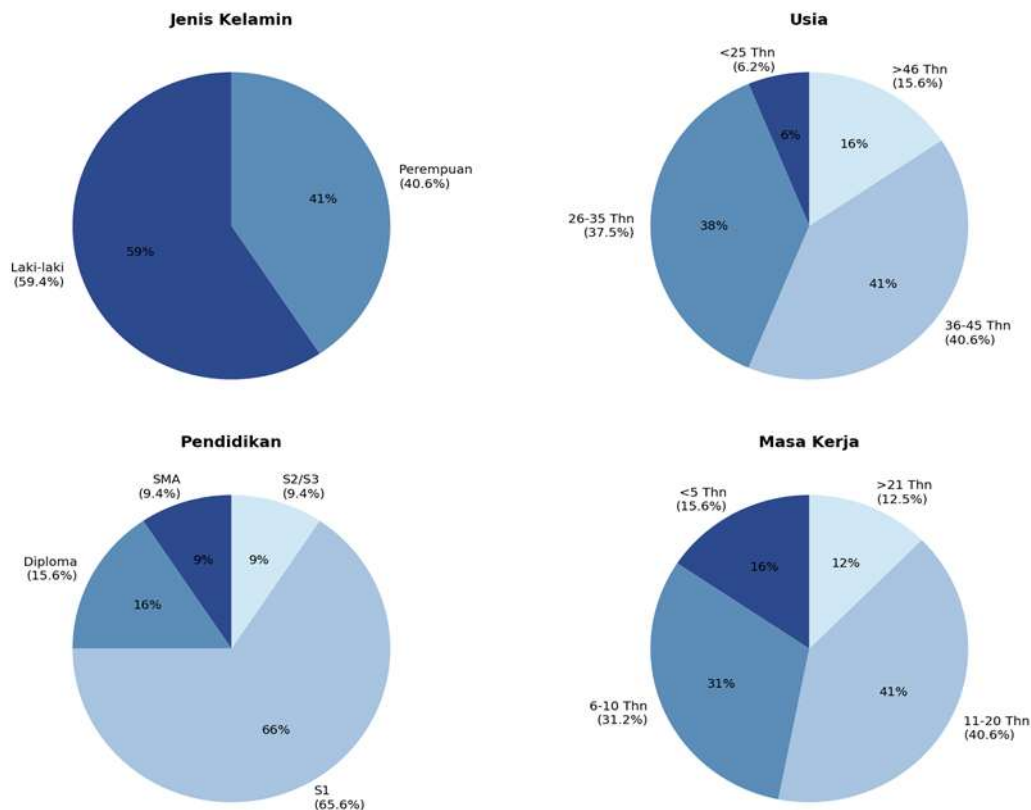
Seluruh 32 aparatur Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari berpartisipasi sebagai responden. Profil karakteristik lengkap disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	19	59.4
		Perempuan	13	40.6
2	Usia	< 25 Tahun	2	6.3
		26 – 35 Tahun	12	37.5
		36 – 45 Tahun	13	40.6
		> 46 Tahun	5	15.6
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	3	9.4
		Diploma (D1/D2/D3)	5	15.6
		Sarjana (S1)	21	65.6
		Pascasarjana (S2/S3)	3	9.4
4	Masa Kerja	< 5 Tahun	5	15.6
		6 – 10 Tahun	10	31.3
		11 – 20 Tahun	13	40.6
		> 21 Tahun	4	12.5

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Karakteristik Responden



Gambar 1. Karakteristik Responden

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Profil responden menunjukkan bahwa mayoritas aparatur berjenis kelamin laki-laki (59,4%), berada pada kelompok usia 36–45 tahun (40,6%) yang merupakan usia produktif puncak, berpendidikan S1 (65,6%), dan memiliki masa kerja 11–20 tahun (40,6%). Komposisi ini mencerminkan aparatur yang relatif matang secara pengalaman dan memiliki fondasi pendidikan yang memadai untuk mengemban tugas administratif legislatif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel ($df=30$; $\alpha=5\%$; $r\text{-tabel}=0.349$). Seluruh 27 item pernyataan menghasilkan r-hitung $>$ r-tabel sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0.862 untuk variabel kompetensi, 0.874 untuk pengembangan SDM, dan 0.851 untuk kinerja aparatur; ketiganya melebihi batas minimum 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Rekapitulasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Ket.	Cronbach α	Ket.
Kompetensi (X1)	X1.1	0.731	0.349	Valid	0.862	Reliabel

Variabel	Item	r-Hitung	r-Tabel	Ket.	Cronbach α	Ket.
Pengembangan SDM (X2)	X1.2	0.714	0.349	Valid	0.874	Reliabel
	X1.3	0.748	0.349	Valid		
	X1.4	0.682	0.349	Valid		
	X1.5	0.659	0.349	Valid		
	X1.6	0.671	0.349	Valid		
	X1.7	0.743	0.349	Valid		
	X1.8	0.697	0.349	Valid		
	X1.9	0.662	0.349	Valid		
	X2.1	0.728	0.349	Valid		
	X2.2	0.694	0.349	Valid		
	X2.3	0.719	0.349	Valid		
	X2.4	0.683	0.349	Valid		
	X2.5	0.651	0.349	Valid		
	X2.6	0.671	0.349	Valid		
	X2.7	0.738	0.349	Valid		
	X2.8	0.702	0.349	Valid		
Kinerja Aparatur (Y)	X2.9	0.668	0.349	Valid	0.851	Reliabel
	Y.1	0.724	0.349	Valid		
	Y.2	0.708	0.349	Valid		
	Y.3	0.751	0.349	Valid		
	Y.4	0.679	0.349	Valid		
	Y.5	0.663	0.349	Valid		
	Y.6	0.689	0.349	Valid		
	Y.7	0.741	0.349	Valid		
	Y.8	0.714	0.349	Valid		
	Y.9	0.698	0.349	Valid		

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis Deskriptif Variabel

Kategori penilaian skor rata-rata: 1,00–1,79 (Sangat Rendah), 1,80–2,59 (Rendah), 2,60–3,39 (Cukup), 3,40–4,19 (Baik), 4,20–5,00 (Sangat Baik).

Tabel 4. Deskriptif Variabel Motivasi (X1)

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
1	Pengetahuan	Saya memahami tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab saya di Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari.	4.25
2		Saya mengetahui regulasi dan peraturan yang relevan dengan pelaksanaan tugas administrasi legislatif.	4.26
3		Saya mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.	4.29
4	Keterampilan	Saya memiliki kemampuan teknis yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien.	4.06
5		Saya terampil menggunakan perangkat teknologi informasi yang mendukung pelaksanaan tugas.	3.85
6		Saya mampu mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi	4.10

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
7	Sikap	yang tepat dalam situasi kerja yang kompleks. Saya menunjukkan sikap disiplin dan bertanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas.	4.30
8		Saya bersikap terbuka terhadap masukan dan bekerja sama dengan rekan dalam tim.	4.20
9		Saya menjaga etika kerja dan integritas dalam melaksanakan tugas di lingkungan organisasi.	4.05
	Rata-rata Variabel X1		4.01

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Rata-rata skor kompetensi sebesar 4,01 (kategori Baik). Item tertinggi adalah X1.3 (Penerapan pengetahuan dalam penyelesaian masalah, mean=4,29) dan X1.7 (Disiplin dan tanggung jawab dalam tugas, mean=4,30), mencerminkan internalisasi nilai kerja yang baik. Item terendah adalah X1.5 (Keterampilan menggunakan TI, mean=3,85), mengindikasikan gap kompetensi digital yang perlu segera diatasi mengingat semakin banyak proses administrasi legislatif yang berbasis teknologi.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Pengembangan SDM (X2)

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
1	Pelatihan	Saya mendapatkan pelatihan teknis yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan secara berkala.	4.05
2		Program pelatihan yang diikuti meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja saya secara nyata.	3.94
3		Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tantangan pekerjaan yang saya hadapi sehari-hari.	4.14
4	Pendidikan	Organisasi memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan lanjutan yang mendukung pengembangan karir.	3.89
5		Pendidikan yang saya tempuh memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja saya.	3.71
6		Saya mendapatkan dukungan dari instansi untuk mengikuti program pendidikan formal maupun nonformal.	3.94
7	Pengembangan Karir	Terdapat jalur karir yang jelas dan transparan bagi aparatur berprestasi di instansi ini.	3.94
8		Saya mendapatkan kesempatan rotasi atau mutasi jabatan yang mendukung pengembangan kompetensi.	3.91
9		Sistem promosi jabatan di instansi ini didasarkan pada merit dan prestasi kerja yang objektif.	4.05
	Rata-rata Variabel X2		3.88

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Variabel pengembangan SDM memperoleh rata-rata 3,88 (kategori Baik, mendekati batas bawah). Item terendah adalah X2.5 (Kesempatan pendidikan lanjutan, mean=3,71), mengindikasikan terbatasnya dukungan institusional bagi aparatur untuk mengikuti pendidikan formal. Item tertinggi

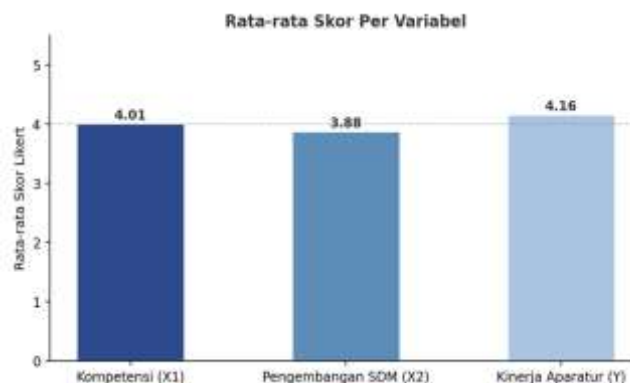
adalah X2.3 (Relevansi pelatihan dengan tantangan pekerjaan, mean=4,14), yang berarti pelatihan yang ada dinilai cukup relevan meski frekuensinya masih perlu ditingkatkan.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Kinerja Aparatur (Y)

No.	Indikator	Pernyataan	Mean
1	Kualitas Kerja	Dokumen dan laporan yang saya hasilkan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan instansi.	4.18
2		Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi dan minim kesalahan.	4.08
3		Kualitas hasil kerja saya mendapat pengakuan positif dari atasan dan pemangku kepentingan.	4.26
4	Kuantitas Kerja	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam satu periode memenuhi target yang telah ditetapkan.	3.99
5		Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan tanpa mengorbankan kualitas hasil.	3.98
6		Produktivitas kerja saya konsisten dan tidak mengalami penurunan yang berarti dari waktu ke waktu.	4.09
7	Ketepatan Waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.	4.23
8		Saya hadir dan meninggalkan tempat kerja sesuai jadwal yang berlaku secara konsisten.	4.15
9		Laporan dan dokumen yang menjadi tanggung jawab saya diserahkan tepat pada waktunya.	4.27
	Rata-rata Variabel Y		4.16

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Kinerja aparatur memperoleh rata-rata 4,16 (kategori Baik). Item tertinggi adalah Y.9 (Ketepatan penyerahan laporan/dokumen, mean=4,27) dan Y.7 (Penyelesaian tugas sesuai tenggat, mean=4,23), mencerminkan kesadaran yang baik terhadap pentingnya ketepatan waktu. Item terendah adalah Y.4 (Pemenuhan target kuantitas kerja, mean=3,99), yang memerlukan perhatian karena berkaitan langsung dengan produktivitas.



Gambar 2. Rata-rata Skor Per Variabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



Gambar 3. Rata-rata Skor Per Item Pernyataan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Asumsi Klasik

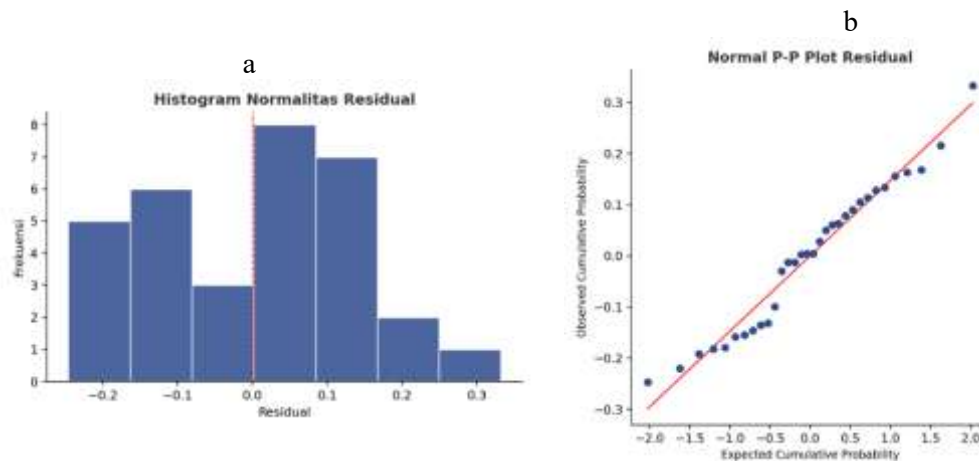
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Hasil uji disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Uji Asumsi	Statistik	Nilai	Syarat	Kesimpulan
1	Normalitas (K-S)	Asymp. Sig.	0.681	$> 0,05$	Normal
2	Multikolinearitas	VIF (X1)	1.432	< 10	Bebas MC
		VIF (X2)	1.432	< 10	Bebas MC
		Tolerance (X1)	0.698	$> 0,10$	Bebas MC
		Tolerance (X2)	0.698	$> 0,10$	Bebas MC
3	Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1	0.374	$> 0,05$	Bebas HS
		Sig. X2	0.419	$> 0,05$	Bebas HS
4	Autokorelasi (Durbin-Watson)	D-W	2.014	$dU < d < 4-dU$	Bebas AC

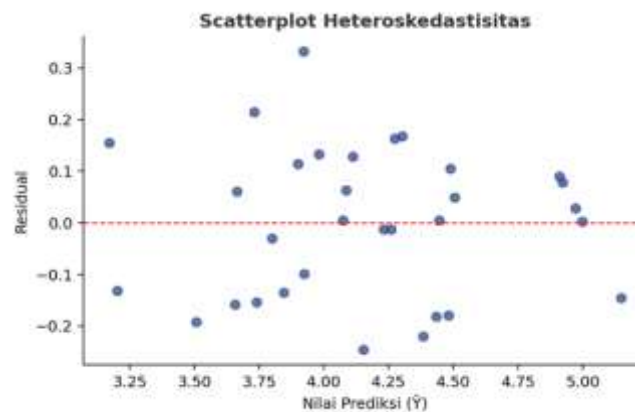
Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. $0.681 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal. Nilai VIF kedua variabel sebesar $1.432 < 10$ dengan Tolerance $0.698 > 0,10$ membuktikan tidak ada multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan sig. $X1=0.374$ dan $X2=0.419$, keduanya $> 0,05$, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Durbin-Watson 2.014 berada di antara dU dan 4-dU (kriteria tabel DW: $n=32$, $k=2$; $dL=1,309$, $dU=1,574$), membuktikan tidak ada autokorelasi. Grafik normalitas dan scatterplot pada Gambar 4 dan 5 mempertegas keterpenuhannya asumsi klasik.



Gambar 4. (a) Histogram Normalitas Residual; (b) Normal P-P Plot Residual

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



Gambar 5. Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Koefisien)	Std. Error	t-Hitung	Sig.
Konstanta (a)	-0.503	0.253	-1.988	0.056
Kompetensi (X1)	0.698	0.075	9.324	0,000
Pengembangan SDM (X2)	0.482	0.069	7.02	0,000

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = -0.503 + 0.698X_1 + 0.482X_2$. Konstanta sebesar -0.503 bermakna bahwa tanpa kontribusi kompetensi dan pengembangan SDM, kinerja aparatur tidak akan mencapai nilai positif, mengindikasikan kedua variabel ini bersifat mutlak diperlukan. Koefisien X_1 sebesar 0.698 berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja aparatur

sebesar 0.698 satuan, dengan asumsi pengembangan SDM konstan. Koefisien X2 sebesar 0.482 berarti setiap peningkatan satu satuan pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja sebesar 0.482 satuan. Kompetensi (X1) memiliki koefisien lebih besar dibandingkan pengembangan SDM (X2), menunjukkan kompetensi sebagai prediktor yang lebih dominan dalam konteks Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari.

Koefisien Determinasi dan Uji F

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F

R	R^2	R^2 Adj.	F-Hitung	F-Tabel	Sig.	Ket.
0,760	0.578	0.549	19.874	3.328	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0.578 menunjukkan bahwa 57.8% variasi kinerja aparatur dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan pengembangan SDM secara bersama-sama. Sisanya 42.2% dipengaruhi variabel lain di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau fasilitas kerja. F-hitung sebesar $19.874 > F\text{-tabel } 3.328$ ($df1=2$; $df2=29$; $\alpha=5\%$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa model regresi layak dan kompetensi serta pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 10. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Sig.	Keputusan
H1	Kompetensi (X1) → Kinerja (Y)	9.324	2.045	0,000	H1 Diterima
H2	Pengembangan SDM (X2) → Kinerja (Y)	7.02	2.045	0,000	H2 Diterima
H3	X1 & X2 (Simultan) → Kinerja (Y)	F=19.874	F=3.328	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026



Gambar 6. Model Hasil Penelitian

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur (H1)

Hipotesis pertama diterima: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur ($t\text{-hitung}=9.324 > t\text{-tabel}=2.045$; $\text{sig.}=0,000 < 0,05$; $\beta=0.698$). Ini merupakan pengaruh yang substansial, di mana setiap peningkatan satu satuan kompetensi menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0.698 satuan. Dimensi sikap kerja menjadi yang paling menonjol, tercermin dari item X1.7 (Disiplin dan tanggung jawab, $\text{mean}=4,30$) dan X1.3 (Penerapan pengetahuan, $\text{mean}=4,29$). Sebaliknya, keterampilan digital (X1.5, $\text{mean}=3,85$) menjadi titik lemah yang jika ditingkatkan akan memberikan dampak signifikan pada efisiensi kerja administrasi legislatif berbasis teknologi.

Temuan ini sejalan dengan Spencer & Spencer (1993) yang menegaskan kompetensi sebagai prediktor kausal kinerja efektif. Rande (2016) dalam studinya pada instansi pemerintah daerah menemukan hasil yang konsisten, di mana kompetensi menjadi faktor dominan kinerja pegawai. Fadliani, Said, & Abubakar (2025) juga membuktikan pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pada instansi pemerintah, sementara Surahmah & Setyowati (2025) menemukan bahwa peningkatan kompetensi melalui program terarah mampu meningkatkan kualitas kinerja secara optimal. Secara manajerial, Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari perlu memprioritaskan pelatihan kompetensi digital bagi aparatur, termasuk penguasaan aplikasi administrasi legislatif dan sistem informasi daerah.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Aparatur (H2)

Hipotesis kedua diterima: pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur ($t\text{-hitung}=7.02 > t\text{-tabel}=2.045$; $\text{sig.}=0,000 < 0,05$; $\beta=0.482$). Dimensi pelatihan memperoleh skor lebih tinggi (rata-rata 4,04) dibandingkan pendidikan (rata-rata 3,85) dan pengembangan karir (rata-rata 3,97), mengindikasikan bahwa program pelatihan yang ada lebih dirasakan manfaatnya dibandingkan dua dimensi lainnya. Terendahnya skor pada item X2.5 (Kesempatan pendidikan lanjutan, $\text{mean}=3,71$) mencerminkan keterbatasan dukungan institusional yang harus menjadi agenda perbaikan.

Hasibuan (2016) menegaskan bahwa pengembangan SDM yang mencakup aspek teknis, teoritis, dan moral pegawai berdampak langsung pada kualitas pelayanan. Armstrong (2014) menambahkan bahwa tanpa pengembangan berkelanjutan, pegawai akan kehilangan relevansi kompetensinya terhadap tuntutan kerja yang terus berubah. Khair & Rambe (2024) membuktikan bahwa program pelatihan yang terarah meningkatkan tidak hanya keterampilan teknis tetapi juga motivasi kerja; sementara Rifqi, Ridwan, & Widiawati (2025) menunjukkan bahwa pengembangan karir berbasis merit menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Implikasi praktisnya, Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari perlu menyusun rencana pengembangan SDM tahunan yang mencakup pelatihan teknis administrasi

legislatif, dukungan tugas belajar bagi aparatur berpotensi, dan sistem promosi yang transparan berbasis prestasi.

Pengaruh Simultan Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Aparatur (H3)

Hipotesis ketiga diterima: kompetensi dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur ($F=19.874 > F\text{-tabel}=3.328$; $\text{sig.}=0,000$; $R^2=0.578$). Nilai 57.8% kontribusi kedua variabel ini terhadap variasi kinerja menegaskan bahwa keduanya merupakan pilar utama peningkatan kinerja aparatur Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari. Hasil ini selaras dengan Robbins & Judge (2015) yang menyatakan kinerja sebagai fungsi kemampuan (yang direpresentasikan oleh kompetensi) dan motivasi (yang diperkuat oleh pengembangan SDM melalui pengakuan karir).

Surahmah & Setyowati (2025) membuktikan pengaruh simultan positif kompetensi dan pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai, sementara Densirafna (2025) menegaskan bahwa integrasi antara kompetensi dan sistem pengembangan SDM menghasilkan peningkatan prestasi kerja yang lebih optimal dibandingkan intervensi parsial. Sisa 42.2% variasi yang tidak dijelaskan model membuka peluang penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi lingkungan kerja sebagai prediktor tambahan. Secara strategis, Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari perlu mengintegrasikan program penguatan kompetensi dan pengembangan SDM dalam satu sistem manajemen kinerja yang terstruktur, terukur, dan terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN (SIASN) berbasis merit system.

SIMPULAN

Tiga kesimpulan utama dapat ditarik dari penelitian ini. Pertama, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pada Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari ($\beta=0.698$; $t=9.324$; $\text{sig.}=0,000$), menjadikannya prediktor yang lebih dominan. Kedua, pengembangan SDM juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur ($\beta=0.482$; $t=7.02$; $\text{sig.}=0,000$). Ketiga, secara simultan kompetensi dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F=19.874$; $\text{sig.}=0,000$; $R^2=0.578$), artinya 57.8% variasi kinerja aparatur dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Pertama, pimpinan Sekretariat DPR Kabupaten Manokwari diharapkan memprioritaskan peningkatan kompetensi teknis aparatur, khususnya pada dimensi keterampilan digital dan penguasaan teknologi administrasi legislatif, melalui pelatihan berbasis kebutuhan yang teridentifikasi secara spesifik. Kedua, program pengembangan SDM perlu diperluas dengan menambah frekuensi pelatihan teknis, memperluas akses pendidikan lanjutan melalui skema tugas belajar atau beasiswa, dan membangun sistem pengembangan karir berbasis merit yang transparan dan terukur. Ketiga, penelitian

selanjutnya disarankan menambahkan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau fasilitas kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja aparatur pada lembaga legislatif daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Densirafna, M. N. (2025). Sistem Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan*, 7(2), 11–19.
- Fadliani, A., Said, M., & Abubakar, H. (2025). Kompetensi dan Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Journal of Business and Management Review*, 6(1), 9–18.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneggio*, 7(1), 12–22.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajerial*, 9(17), 44–52.
- Nehe, P., Akbar, M. A., & Mustajab, D. (2025). Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Advances in Management*, 18(1), 14–24.
- Putri, F. E. (2026). Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi. *Jurnal RIGGS*, 4(1), 10–19.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(1), 17–27.
- Rifqi, M. A., Ridwan, R., & Widiawati, A. (2025). Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen*, 14(1), 21–31.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sari, C. F., Pramono, R., & Wahyudi, A. (2023). Kompetensi Individu dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 12–22.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surahmah, D., & Setyowati, T. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 10(1), 1–12.
- Tuarita, J., & Rahawarin, M. A. (2025). Kompetensi ASN dan Kinerja Aparatur pada Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 11(1), 18–28.