

PENGARUH KOMPETENSI, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KUALITAS HASIL PENELITIAN

Supriyadi¹, Hari Sulisty², Devi Erlitas³

¹Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Jakarta, Indonesia, gundala.51e@gmail.com

²Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Jakarta, Indonesia, sulistyohari128@gmail.com

³Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Jakarta, Indonesia, devierlitas@yahoo.com

ABSTRACT

The research was conducted to determine and analyze the influence of the competence of researchers on the quality of research results, the effect of quality of work life on the quality of research results, and the influence of infrastructure on the quality of research results. The influence of researcher competence, quality of work life and infrastructure on the quality of research results at Dislitbangal. The research method used is descriptive method with quantitative approach. The total population is 126 people from each Satker/UPT in Dislitbangal, namely; Labinsen, Labinlek, Labinkimat, Labinbair with a total sample of 56 people obtained through the Simple Random Sampling technique using the Slovin formula. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. While the data analysis in order to test the hypothesis using the Multiple Linear Regression technique. The results of data analysis conclude that there is a significant influence between the competence of researchers on the quality of research results at Dislitbangal, there is a significant influence between the quality of work life on the quality of research results at Dislitbangal, there is a significant influence between infrastructure and the quality of research results at Dislitbangal. The results of the F test are known, it can be concluded that simultaneously there is a significant influence between the competence of researchers, quality of work life and infrastructure on the quality of research results at Dislitbangal.

Keywords: *Researcher's Competence, Quality of work life, Infrastructure, Quality Research Result*

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi peneliti terhadap kualitas hasil penelitian, Pengaruh quality of work life terhadap kualitas hasil penelitian, Pengaruh sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian. Pengaruh kompetensi peneliti, quality of work life dan sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 126 orang dari setiap Satker/UPT di Dislitbangal yakni; Labinsen, Labinlek, Labinkimat, Labinbair dengan jumlah sampel 56 orang yang didapatkan melalui teknik Simple Random Sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dalam rangka pengujian hipotesis menggunakan teknik Regresi Linier Berganda. Hasil analisa data menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi peneliti terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal, terdapat pengaruh yang signifikan antara quality of work life terhadap kualitas hasil penelitian di

Dislitbangal, terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Hasil uji F diketahui, dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.

Kata Kunci : Kompetensi Peneliti, *Quality of work life* , Sarana Prasarana, Kualitas hasil penelitian

PENDAHULUAN

Dinas Penelitian dan Pengembangan TNI Angkatan Laut disingkat Dislitbangal, adalah Badan Pelaksana TNI Angkatan Laut yang berkedudukan langsung di bawah Kasal. Dislitbangal bertugas membantu Kasal menyelenggarakan pembinaan fungsi dan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengembangan yang meliputi penelitian, pengembangan, pengujian dan evaluasi perangkat keras dan lunak serta pengkajian dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk melaksanakan presentasi, demonstrasi dan uji coba dalam rangka pembinaan kemampuan TNI Angkatan Laut. (Keputusan Kepala Staf TNI AL, 2020)

Sumber daya manusia peneliti merupakan sumber keunggulan daya saing bagi organisasi litbang dalam menghadapi berbagai tantangan (Syakur et al., 2021). Sumber daya manusia atau personel yang mampu bertahan adalah yang memiliki kompetensi, serta memiliki jiwa peneliti dan inovatif, karena hal itu lah yang melahirkan kreativitas, keahlian dan inovasi. (Utari et al., 2021). Kompetensi peneliti tidak dapat digeneralisir, tetapi kompetensinya dapat diukur melalui indikator output dan kinerjanya secara berjenjang. Kualitas kompetensi peneliti berperan penting dalam menciptakan tenaga peneliti yang profesional sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsinya (Prasetyo, et al., 2021). Peran penting kompetensi peneliti bagi organisasi litbang menjadi salah satu indikator kesuksesan dan eksistensi litbang.

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi berkaitan dengan personel peneliti di Dislitbangal saat ini adalah belum meratanya distribusi personel peneliti pada masing-masing Satker/UPT, serta masih kurangnya jumlah peneliti. Berdasarkan data sekunder di Dislitbangal, kekuatan personel peneliti yang ada saat ini sebanyak 126 orang, dengan rincian 76 orang personel Militer dan lima puluh orang personel PNS. Di samping itu, juga masih terbatasnya jumlah peneliti yang ada, baik pada jenjang jabatan peneliti utama, peneliti madya, peneliti muda, maupun peneliti pertama.

Selanjutnya, masih rendahnya frekuensi kegiatan diklat bagi kader peneliti sebagai sarana pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta belum intensnya kerja sama dengan perguruan tinggi dan perusahaan swasta baik yang berada di dalam negeri maupun luar negeri dalam rangka pengembangan iptek. Sementara itu, pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi dalam segala bidang, memerlukan personel peneliti yang mampu bersaing dan mengikuti perkembangan yang terjadi. Profesionalisme diperlukan bagi semua personel dengan meningkatkan kompetensi, sehingga memiliki produktivitas kerja yang maksimal.

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan

berkesinambungan. Dari pengertian tersebut, berarti kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang dapat diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi (Saputra, dkk., 2021). Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia yang melakukan kerja, efektivitas organisasi serta pentingnya para pekerja atau personel dalam pemecahan keputusan, terutama yang menyangkut pekerjaan serta karir mereka dalam pekerjaan. Karena itu, personel peneliti di Dislitbangal diharapkan untuk terus melakukan peningkatan pengembangan potensi diri, seperti mengikuti pelatihan (*training*) dan pemahaman terhadap nilai-nilai pekerjaan (*value*).

Salah satu hal yang penting dalam rangka kualitas kehidupan kerja yakni perlunya peningkatan insentif atau honorarium bagi personel peneliti. Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 32/PMK.02/2018 tanggal 12 April 2018 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2019 halaman 9 poin 9-10-12 menguraikan secara rinci tentang honorarium penunjang penelitian, kelebihan jam dan nara sumber. Apabila dibandingkan dengan honorarium bagi personel peneliti di Dislitbangal, terdapat item honorarium yang tidak sama besarnya yakni pada item honorarium bagi nara sumber, koordinator peneliti, dan sekretariat peneliti. Hal ini diprediksi dapat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja peneliti di Dislitbangal.

Sarana prasarana memiliki fungsi yang juga penting dalam suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana (Aksa, dkk., 2021). Berdasarkan pengamatan dan data inventaris di Dislitbangal saat ini, terdapat beberapa sarana prasarana yang rusak, seperti di Satker/UPT Laboratorium Pembinaan Senjata disingkat Labinsen, dengan jumlah item barang ruangan sebanyak 88 item, ternyata 55 item dalam kondisi rusak berat dan sebanyak 22 item rusak ringan. Begitu juga di Laboratorium Pembinaan Kimia dan Material disingkat Labinkimat, kondisi sarana peralatan laboratorium yang jumlahnya enam belas item ternyata lima belas item dalam kondisi rusak berat. Sedangkan di Laboratorium Pembinaan Bawah Air disingkat Labinbair, kondisi teknis peralatan alat ukur yang berjumlah 42 item, sebanyak sebelas item kondisinya rusak ringan. Selanjutnya, prasarana gedung juga memerlukan renovasi atau perbaikan-perbaikan. Setiap organisasi tentu sangat memerlukan tersedianya sarana dan prasarana yang baik dan berkualitas dalam menyelenggarakan kegiatan untuk memperoleh tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang cukup dan baik, tidak mungkin tujuan akan dicapai dengan mudah.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi peneliti terhadap kualitas hasil penelitian, Pengaruh *quality of work life* terhadap kualitas hasil penelitian, Pengaruh sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian. Pengaruh kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 04/E/2009 tanggal 22 Desember 2009 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional, kompetensi

dijelaskan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan dan tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan dan pengembangan.

Kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yaitu tipe *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 04/E/2009 tanggal 22 Desember 2009 tentang Standar Kompetensi Jabatan Fungsional Peneliti, pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang berupa gabungan antara pengetahuan (*Knowledge*), kecakapan atau kemahiran (*Skill*), dan sikap perilaku (*Attitude*) yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Standar kompetensi tersebut merupakan standar minimal yang harus dicapai oleh setiap peneliti sesuai dengan jabatan peneliti pertama yang dimiliki, dengan demikian wajib bagi seorang peneliti untuk memenuhi seluruh komponen kompetensi sesuai dengan status jenjang jabatan yang dimilikinya.

Quality of work life

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja, merupakan pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja merupakan upaya menggabungkan desain pekerjaan dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat diupayakan melalui pemenuhan kepuasan kerja, meningkatkan sikap kerja yang positif, serta kinerja. Pendapat senada dikemukakan oleh Bernadin dan Russel, dalam Pratiwi dan Himam (2014) yang menyatakan *quality of work life* berhubungan dengan pengalaman individu dalam memperoleh kepuasan, peningkatan motivasi, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap kehidupan kerja. *Quality of work life* adalah tingkatan dimana individu mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam organisasi.

Kultur *quality of work life* menimbulkan komitmen timbal balik yang sangat tinggi diantara individu terhadap sasaran-sasaran organisasi serta antara organisasi dengan kebutuhan pengembangan individual. *quality of work life* dipandang sebagai suatu sasaran yaitu mengacu pada terciptanya peningkatan kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan orang-orang yang terlibat dalam organisasi dan efektivitas organisasi.

Sarana Prasarana

Sarana prasarana sangat penting dalam kehidupan manusia karena memberikan banyak manfaat. Adanya sarana prasarana dapat memudahkan dan mempercepat pekerjaan manusia,

menyederhanakan pekerjaan yang rumit menjadi lebih ringkas dan penggunaan waktu yang lebih efisien. Di samping itu, dengan memadainya sarana prasarana dapat memberikan kenyamanan dalam melaksanakan kegiatan, sehingga diharapkan proses kegiatan dapat berjalan maksimal.

Sarana adalah segala sesuatu yang bisa dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Sarana lebih digambarkan sebagai alat-alat yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin. Prasarana adalah segala sesuatu yang digunakan sebagai penunjang utama untuk terselenggaranya suatu proses seperti pembangunan, usaha, dan proyek. Prasarana lebih ditegaskan untuk barang-barang yang tidak bergerak, seperti; gedung, ruang, dan tanah (Mulyani,dkk., 2010).

Kualitas

Kualitas/mutu adalah tingkat baik buruknya sesuatu, kadar, derajat, taraf atau mutu (KBBI, 2021). Berarti, dapat ditafsirkan juga bahwa kualitas merupakan keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa dalam rangka pencapaian suatu kebutuhan. Untuk menghasilkan produk yang baik dan berkualitas sesuai yang diharapkan, salah satu dimensi yang penting adalah kinerja (*performance*).

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2013). Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja tugas yakni melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi pada produksi suatu barang atau jasa atau untuk tugas-tugas administrative (Prasetyo, et al., 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yakni metode deskriptif. Menurut Nazir (2011), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, suatu pemikiran pada masa sekarang (Rusdiyanto, et al., 2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Indrawati, et al., 2021). Sedangkan pendekatan penelitiannya adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Siregar, penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan tujuan akhir yang ingin dicapai adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya (Siregar, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel peneliti di setiap Satker/UPT di Dislitbangal yakni; a) Laboratorium Pembinaan Senjata disingkat Labinsen, b) Laboratorium Pembinaan Elektronika disingkat Labinlek, c) Laboratorium Pembinaan Kimia dan Material disingkat Labinkimat, d) Laboratorium Pembinaan Bawah Air disingkat Labinbair. Jumlah populasi perwira peneliti sebanyak 76 orang dan jumlah populasi PNS peneliti sebanyak lima puluh orang, maka jumlah populasi keseluruhannya adalah 126 orang. Sehubungan dengan populasi penelitian ini maka penetapan jumlah sampel dilakukan melalui teknik Sampel Random Sederhana (*Simple Random Sampling*). *Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang

ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel (Siregar, 2013). Sedangkan teknik untuk menentukan ukuran sampel dari populasi penelitian ini, digunakan *Teknik Solvin* sehingga didapatkan sebanyak 56 orang yang mewakili setiap Satker/UPT.

Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini yakni menggunakan angket/kuesioner. Angket atau kuesioner adalah kumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis (Utari, et al., 2021).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi dan analisis statistik inferensial yang meliputi pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis. Analisis data dalam rangka pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik Regresi Linier Berganda (Utari, dkk., 2020). Rumus Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel kualitas hasil penelitian,

X1 = Variabel kompetensi peneliti

X2 = Variabel *quality of work life*

X3 = Variabel sarana prasarana

e = *error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda (R^2) bertujuan mengetahui kekuatan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu mengetahui pengaruh variabel independent (kompetensi peneliti, *quality of work life*, sarana prasarana) terhadap variabel dependen (kualitas hasil penelitian)

Hasil uji ini merujuk pada Model Summary pada hasil output pengolahan data melalui program SPSS, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764a	.584	.560	5.072	.584	24.378	3	52	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Dari tabel hasil uji koefisien korelasi berganda diatas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,584 atau sama dengan 58,4%, jadi dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana memberikan pengaruh terhadap variabel kualitas hasil penelitian sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% kualitas hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian tentang pengaruh secara parsial (terpisah) dan pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui program SPSS diperoleh hasil seperti berikut ini :

Tabel 2. Koefisien Regresi Kompetensi Peneliti (X1), *Quality of work life* (X2), Sarana Prasarana (X3) terhadap Hasil Penelitian Berkualitas (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.222	9.050		.246	.807
Kompetensi Peneliti (X1)	.307	.113	.272	2.708	.009
<i>Quality of work life</i> (X2)	.350	.127	.313	2.763	.008
Sarana Prasarana (X3)	.315	.098	.363	3.207	.002

a. Dependent Variable: Penelitian Berkualitas (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Persamaan regresi linear yang dibentuk dari pengaruh antara variabel kompetensi peneliti (X1), *Quality of work life* (X2), sarana prasarana (X3) terhadap penelitian berkualitas (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,222 + 0,307 (X1) + 0,350 (X2) + 0,315 (X3) + 9.050$$

Hasil koefisien regresi variabel Kompetensi Peneliti menunjukkan nilai 0,307 hasil ini memberikan gambaran bahwa setiap penambahan satu nilai variabel Kompetensi Peneliti (X1) akan meningkatkan Kualitas hasil penelitian (Y) sebesar 0,307 kali. Hasil koefisien regresi variabel *Quality of work life* menunjukkan nilai 0,350 hasil ini memberikan gambaran bahwa setiap penambahan satu nilai variabel *Quality of work life* (X2) akan meningkatkan Kualitas hasil penelitian (Y) sebesar 0,350 kali. Hasil koefisien regresi variabel Sarana Prasarana menunjukkan nilai 0,315 hasil ini memberikan gambaran bahwa setiap penambahan satu nilai variabel Sarana Prasarana (X3) akan meningkatkan Kualitas hasil penelitian (Y) sebesar 0,315 kali.

Hipotesis Model Regresi

Uji hipotesis pada model regresi berganda dalam penelitian ini menguji signifikansi secara parsial (Uji t) dan uji signifikansi secara simultan (Uji F). Tujuan pengujian secara parsial (Uji t) untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal secara terpisah, sedangkan uji secara simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana secara bersama-sama terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.

Uji Signifikansi secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai alpha (α)

pada tingkat signifikansi 5% (0,005) terhadap nilai *Sign. t* pada hasil penelitian. Berikut ini hasil uji-t penelitian :

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

<i>Variabel Bebas</i>	<i>t Hitung</i>	<i>Sign. t</i>
Kompetensi Peneliti (X1)	2.708	0.009
<i>Quality of work life</i> (X2)	2.763	0.008
Sarana Prasarana (X3)	3.207	0.002

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari hasil penelitian secara parsial (uji t) diatas uji signifikansi uji t pada variabel kompetensi peneliti diperoleh hasil nilai *Sign. t* sebesar 0,009 nilai ini menunjukkan bahwa $Sign. t < \alpha$ (0,05). Keputusan yang dapat diambil dari uji signifikansi secara parsial variabel kompetensi peneliti adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel kompetensi peneliti terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Uji signifikansi uji t pada variabel *Quality of work life* diperoleh hasil nilai *Sign. t* sebesar 0,008 nilai ini menunjukkan bahwa $Sign. t < \alpha$ (0,05). Keputusan yang dapat diambil dari uji signifikansi secara parsial variabel *Quality of work life* adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel *Quality of work life* terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Uji signifikansi uji t pada variabel sarana prasarana diperoleh hasil nilai *Sign. t* sebesar 0,002 nilai ini menunjukkan bahwa $Sign. t < \alpha$ (0,05). Keputusan yang dapat diambil dari uji signifikansi secara parsial variabel sarana prasarana adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikansi secara simultan atau uji F, bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal secara bersama-sama/simultan, berikut hasil analisis uji F melalui program SPSS :

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1881.061	3	627.020	24.378	.000 ^a
	<i>Residual</i>	1337.492	52	25.721		
	<i>Total</i>	3218.554	55			
<i>a. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana (X3), Kompetensi Peneliti (X1), Quality of work life (X2)</i>						
<i>b. Dependent Variable: Penelitian Berkualitas (Y)</i>						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Dari hasil penelitian uji F diatas diketahui besar *F*hitung sebesar, dimana pengujian hipotesisnya merujuk pada nilai probabilitas signifikansi yaitu diperoleh nilai probabilitas uji F sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi peneliti, *quality of*

work life dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.

Setelah melalui pengolahan data dan analisa data, hasil yang diperoleh secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi peneliti terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Kompetensi pada dasarnya terdiri dari tiga unsur utama, yaitu pengetahuan (*Cognitive Domain*), keahlian dan keterampilan (*Psychomotor Domain*), serta perilaku dan sikap (*Affective Domain*). Ketiga unsur ini secara langsung mempengaruhi perilaku (*Behaviour*) pegawai atau personel dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini juga relevan bila dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristawa (2015) tentang analisis pengaruh kompetensi dan motivasi peneliti di Dislitbangal terhadap kualitas hasil penelitian bidang indera, kendali dan senjata. Hasil uji secara parsial maupun simultan, membuktikan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi peneliti secara bersama-sama terhadap kualitas hasil penelitian. Beberapa variabel dalam penelitian ini yaitu; kompetensi peneliti dan kualitas hasil penelitian, relevan dengan penelitian yang penulis lakukan. Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan, khususnya pada variabel kompetensi peneliti ini, dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar peranan dan tanggungjawab, berkorelasi dengan kinerja pada jabatan di Dislitbangal, serta dapat ditingkatkan melalui berbagai pelatihan dan pengembangan yang seimbang dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Setelah melalui pengolahan data dan analisa data, hasil yang diperoleh secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. *Quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja, merupakan pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan. Hasil penelitian ini juga relevan bila dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution (2018) tentang Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel kualitas kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Setelah melalui pengolahan data dan analisa data, hasil yang diperoleh secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Kebutuhan sarana dan prasarana di suatu organisasi, harus diiringi dengan pengelolaan yang baik, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan. Tujuan pengelolaan sarana dan prasarana adalah untuk menangani semua kegiatan yang berkaitan dengan perbekalan kantor, baik yang bersifat administrasi atau pun teknis operasional, agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa terhadap data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi peneliti terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara statistik variabel

- kompetensi peneliti dengan dimensi; pengetahuan (*knowledge*), kecakapan (*skill*), dan sikap kerja (*attitude*) mempengaruhi kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *quality of work life* terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara statistik variabel *quality of work life* dengan dimensi; pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.
 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara statistik variabel sarana prasarana dengan dimensi; pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, dan inventarisasi, mempengaruhi kualitas hasil penelitian di Dislitbangal.
 4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana terhadap kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompetensi peneliti, *quality of work life* dan sarana prasarana mampu mempengaruhi kualitas hasil penelitian di Dislitbangal. Dimensi kualitas hasil penelitian meliputi; kinerja (*performance*), keandalan (*reliability*), keistimewaan tambahan (*feature*), kesesuaian dengan spesifikasi (*conformance to specifications*), daya tahan (*durability*), kemampuan melayani (*service ability*), estetika (*aesthetics*), dan kualitas yang dipersepsikan (*perceived quality*)

Adapun dari hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa rekomendasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Peneliti; personel peneliti merupakan ujung tombak Dislitbangal, karena itu jumlah dan kualitas personel peneliti yang diperlukan Dislitbangal perlu dipenuhi sesuai dengan DSP. Secara kuantitas beberapa Satker/UPT masih kekurangan personel peneliti, seperti Satker/UPT Labinbair, Labinkimat, dan Labinlek. Sedangkan secara kualitas, perlu penambahan personel peneliti yang memiliki keahlian dalam salah satu disiplin ilmu pengujian, seperti Teknik Kimia, Teknik Fisika, Teknik Elektro, dan Teknik Mesin. Dalam rangka peningkatan pengetahuan dan keterampilan personel peneliti pada setiap Satker/UPT, perlu lebih intens dilakukan pendidikan dan pelatihan serta melaksanakan kerja sama dengan instansi atau lembaga penelitian baik di dalam maupun di luar lingkungan TNI Angkatan Laut, industri strategis nasional dan perguruan tinggi serta para praktisi.
2. *Quality of work life* ; beberapa hal penting dalam pengembangan kualitas kehidupan kerja bagi personel adalah; suasana kerja dan pengembangan karir, dukungan dari pihak manajemen, penghargaan dari Dislitbangal serta dampak kerja pada kehidupan personal. Dalam rangka peningkatan kualitas kehidupan kerja di Dislitbangal, perlu peningkatan penghargaan kerja (*working reward*) terhadap personel peneliti karena berkaitan dengan efektivitas organisasi dan sebagai upaya mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal di Dislitbangal.
3. Sarana prasarana; sarana prasarana merupakan salah satu elemen penting yang mendukung dan memfasilitasi seluruh rencana dan kegiatan Dislitbangal untuk dapat dilaksanakan. Karena itu, perlu dilakukan pemeliharaan perangkat lunak dan keras serta penambahan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk meningkatkan kemampuan Litbang. Beberapa sarana prasarana seperti pada Satker/UPT Labinsen, Labinkimat dan Labinbair,

banyak mengalami rusak berat maupun rusak ringan, sehingga perlu segera dilakukan penambahan maupun perbaikan, agar upaya pencapaian tujuan secara umum maupun secara khusus di Dislitbangal dapat berlangsung efektif dan efisien

REFERENSI

- Aksa, YDTS; Utari, Woro; Indrawati, Mei. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. *Journal of Applied Management and Accounting Science* 2 (2), 84-92
- Indrawati, M., Utari, W., Prasetyo, I., Rusdiyanto, Kalbuana, N. 2021. *Household Business Strategy During The Covid 19 Pandemic. Journal of Management Information and Decision Sciences*. Volume 24, Issue Special Issue 1, 2021
- Kamus.Besar.Bahasa.Indonesia. diakses pada laman <http://kbbi.web.id/>
- Keputusan Kepala Staf Tni Angkatan Laut Nomor KEP/37/VII/2020 tanggal 31 Juli 2020 tentang *Organisasi dan Prosedur Dinas Penelitian dan Pengembangan TNI Angkatan Laut*, Jakarta.
- Mulyani, Sri, Endang R, Sri, Suyetty. 2010. *Modul Memahami Prinsip-Prinsip. Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga.
- Nasution, M. Ali Musa. 2018. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan*. Tesis. Medan: Universitas Medan Area. [online] Tersedia: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9717>
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung:Alfabeta
- Peraturan Kepala Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Nomor 04/E/2009 tanggal 22 Desember 2009 tentang *Standar Kompetensi Jabatan Fungsional*
- Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 32/PMK.02/2018 tanggal 12 April 2018 tentang *Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2019*
- Prasetyo, Indra; Aliyyah, Nabilah; Rusdiyanto; Utari, Woro; Suprapti, Sri; Kartika, Chandra; Winarko, Ruddy; Chamariyah; Panglipursari, Dwi Lesno; Muninghar, Halimah, Nur; Aminatuzzuhro; Indrawati, Mei; Junus, Onong; Herli, Mohammad; Hafidhah; Kustiningsih, Nanik; Gazali; Kusuma, Adriani; Aina, Muslimatul; Bustaram, Isnain; Risal, Zef; Zainurrafiqi; Amar, Siti Salama; Umah, Khoiroh; Khadijah, Susan Novitasari; Gustomi, Mono Pratiko; Irawan, Hendra; Rochman, Arif Syafi'ur; Pramitasari, Dini Ayu; Farid, Muhammad Miftah; Kalbuana, Nawang. 2021. *Effects of Organizational Communication Climate and Employee Retention Toward Employee Performance. Journal of Legal, Ethical and Regulatory*. Vol: 24 Issue: 1S (2021)
- Pratiwi, Kurniasari dan Fathul Himam. 2014. *Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi Terhadap Kinerja*. Jurnal Psikologi Undip. Vol.13 No.1 April 2014
- Ristawa, I Nyoman. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetisi dan Motivasi Peneliti Dislitbangal Terhadap Kualitas Hasil Penelitian Bidang Indera, Kendali dan Senjata*. Tesis. Jakarta: Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut (Seskoal).
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Jakarta, Salemba Empat.
- Rusdiyanto; Hidayat, Widi; Tjaraka, Heru; Septiarini, Dina Fitriasia; Fayanni, Yenni; Utari, Woro; Waras; Indrawati, Mei; Susanto, Hadi; Tjahjo, Judy Djoko Wahjono; Mufarokhah, Nur; Susetyorini; Elan, Umi; Samsi, Nur; Choiri, Syamsul, H, Mohamad; Widodo, Muji; Suyanto, Hudi; Zainal, A, Muhammad. Zulaikhah Imanawati. 2020. *The Effect of Earning Per Share, Debt to Equity Ratio and Return On Assets On Stock*

- Prices: Case Study Indonesian*. Academy of Entrepreneurship Journal Vol: 26 Issue: 2 (2020)
- Saputra, EWHU; Indrawati, Mei; Utari, Woro. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah II Bojonegoro Pemprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. *Journal of Applied Management and Accounting Science* 2 (2), 104-115
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar.
- Syakur, Abd.; Utari, Woro; Chamariyah. 2021. *Correlation between Organizational Roles, OBC, and Organizational Commitment toward Employees of the Limited Liability Company of State Electricity Company of APJ Jember*. 2021. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities*. Vol 4, No 2 (2021)
- Utari, Woro ; Iswoyo, Andi; Chamariyah; Mardiana, Fitra; Hidayat, Widi; Waras; Rusdiyanto. 2021. *Effect Of Work Training, Competency and Job Satisfaction on Employee Productivity: A Case Study Indonesia*. *Review Of International Geographical Education*. 11(4), Winter, (2021)
- Utari, Woro; Setiawati, Ratna; and Fauzia, Nur. (2020). *The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation Mediation: A Case Study Indonesia*. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 17 (9) (2020)
- Utari, Woro; Sudaryanto; Jannah, Nur; Sobakh, Nurus; Rusdiyanto. 2021. *Consumer interest with regard to product completeness, promotion and location: The case of Indonesia*. *Economic Annals-XXI*. vol: 188. issue : 3-4