

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Abiyyu Satrio Wibowo^{1*}, Kusmiyanti²

Politeknik Ilmu Pemasarakatan

*Email: swabiyu@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah agar dapat mengetahui dan menganalisa suatu rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh atau tidak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto. metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini yaitu petugas pemasyarakatan Lapas Kelas IIA Purwokerto dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian dari uji koefisien kolerasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang artinya variabel pengembangan sdm memiliki pengaruh 31% terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan lapas kelas II A Purwokerto. H₀ (tidak dapat pengaruh antar pengembangan terhadap kinerja pegawai) ditolak dan H₁ (terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasyarakatan.

Kata Kunci: Pengembangan sdm; kinerja; lembaga pemasyarakatan

The influence of human resource development on employee performance

Abstract

The purpose of this research is to be able to identify and analyze a problem formulation, namely whether or not there is an influence on the development of human resources on the performance of employees in the Class II A Penitentiary in Purwokerto. The research method used is quantitative research methods using questionnaires or questionnaires as data collection. The sample in this study was correctional officers Class IIA Purwokerto with a sampling technique using the slovin formula. The result of the research is that there is a significant influence between the development of human resources on employee performance. The test analysis results from the correlation coefficient test (R) which shows that the human resource development variable has a moderate influence on employee performance. The value of the coefficient of determination is 31%, which means that the human resource development variable has a 31% influence on the performance of class II A prison correctional officers in Purwokerto. H₀ (there is no influence between development on employee performance) is rejected and H₁ (there is an influence between HR development variables on employee performance) is accepted so it can be concluded that human resource development is needed to improve the performance of correctional employees.

Keywords: HR development; performance; Correctional Institution

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia. (Negara et al., 2014) Maka dari itu Sumber daya Manusia merupakan Aset atau modal utama dalam organisasi yang harus di pelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi kearah yang lebih baik lagi. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang unggul dan lebih baik lagi diperlukan Pengembangan Sumber daya manusia dengan tujuan berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang berubah-ubah. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Suwatno, 2011:16)

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.(Bukit et al., 2017) Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (wayne dan awad,1981:29) pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik maka dapat menghemat sumber daya lainnya dan pengolahan atau pemakaian sumber daya organisasi dapat berdaya guna.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Maka dari itu Pengembangan Sumber daya manusia menjadi sesuatu yang penting dalam organisasi, hal ini untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan tantangan yang ada di masa yang akan datang atau masa depan (Siagian,1996:182) secara sistematis pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan serta menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab dengan yang akan datang sehingga tercapainya keselarasan.

Pencapaian keselarasan tersebut tentunya melalui proses yang panjang, dimulai dari perencanaan sampai dengan pengelolaan dan pemeliharaan potensi sumber daya manusia. Karena secara makro pengembangan sumber daya manusia (human resources development) merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan ,pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoatmodjo, 1998:2-3)

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata performance. Kata Performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut beberapa ahli, arti kinerja (performance) memiliki beragam makna. Wibowo (2007 : 7) mengungkapkan “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya” jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan kegiatan melakukan sebuah tugas yang diberikan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2008:54) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi dan jabatan yang diemban, dalam mengerjakan tugas yang diberikan tentunya harus

diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan. Seorang yang berkualitas kinerjanya maka dalam pelaksanaan kerjanya tentunya melaksanakan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan ataupun atasannya. Mangkunegara (2009:9) meyakinkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Dalam pemasyarakatan telah diatur tentang kinerja suatu pegawai pemasyarakatan melalui SIMPEG (sistem informasi manajemen kepegawaian), menurut pasal 2 Permenkumham No 20 tahun 2017 tentang kode etik dan kode perilaku dijelaskan bahwa “Setiap Pegawai wajib menjunjung tinggi profesionalitas, akuntabilitas, sinergis, transparansi, dan inovasi dalam menjalankan tugas, fungsi dan kegiatan sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.” Yang artinya bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai pemasyarakatan wajib menjunjung tinggi profesionalisme, akuntabilisme, sinergi, transparansi dan inovasi atau seringkali disebut nilai PASTI. Pengembangan Sumber Daya Manusia di lembaga pemasyarakatan dalam hal ini petugas pemasyarakatan biasanya dilakukan melalui DIKLAT (pendidikan dan latihan) di tiap-tiap UPT pada setiap Kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Pelatihan dan pendidikan (Diklat) ditujukan dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi petugas pemasyarakatan agar bekerja sesuai dengan Standar operasional prosedur (SOP) dan Profesionalitas.

METODE

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2010:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang bersifat tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Peneliti memberikan pertanyaan karakteristik responden seperti Nama, jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja.

Pengukuran penelitian menggunakan Skala likert. Penelitian dari hasil kuesioner menggunakan skala likert untuk mengisi skala likert, Sugiyono (2007:87) dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih suatu dari jawaban yang sesuai, setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan.

Untuk tingkat pengembangan SDM (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) diberikan bobot antara lain:

Tabel 1. Bobot pengembangan SDM

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Keterangan:

SS, 4,51 - 5,00

S, 3,51 - 4,50

N, 2,51 - 3,50

TS, 1,51 - 2,50

STS, 1,00 - 1,50

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengaruh perkembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai lapas purwokerto, menggunakan alat analisis yaitu aplikasi *IMB SPSS Statistic 23*, maka diperoleh hasil di bawah ini, yaitu:

Uji validitas

Tabel 2. Uji validitas

Variabel penelitian	Kode Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	N	Keterangan
X	X1	0,379	56	Valid
	X2	0,422	56	Valid
	X3	0,613	56	Valid
	X4	0,449	56	Valid
	X5	0,579	56	Valid
	X6	0,583	56	Valid
	X7	0,725	56	Valid
	X8	0,492	56	Valid
	X9	0,520	56	Valid
	X10	0,547	56	Valid
	X11	0,614	56	Valid
	X12	0,577	56	Valid
	X13	0,503	56	Valid
	X14	0,717	56	Valid
Y	Y1	0,440	56	Valid
	Y2	0,524	56	Valid
	Y3	0,747	56	Valid
	Y4	0,620	56	Valid
	Y5	0,397	56	Valid
	Y6	0,614	56	Valid
	Y7	0,594	56	Valid
	Y8	0,447	56	Valid
	Y9	0,454	56	Valid
	Y10	0,528	56	Valid
	Y11	0,631	56	Valid
	Y12	0,712	56	Valid
	Y13	0,648	56	Valid

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil pengujian uji validitas variabel pengembangan SDM (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki 27 item pertanyaan yang masing-masing telah diketahui oleh audien kemudian dilakukan uji validitas nampak bahwa semua item pernyataan sudah valid karena memiliki item *corrected item total correlation*.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3. Ikhtisar uji reliabilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	N Of Item
X	0,824	14
Y	0,821	13

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach's hitung tiap tiap instrumen pernyataan reliabel dalam melakukan pengukuran variabel pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja pegawai (Y). Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A purwokerto.

Persamaan regresi

Pengujian persamaan regresi merupakan alat analisis untuk menguji variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan variabel independen yaitu variabel Pengembangan SDM. Perhitungan menggunakan statistika dengan analisis linear sederhana yang digunakan dalam penelitian

menggunakan program SPSS Versi 23. Berikut merupakan persamaan variabel regresi linear sederhana antara variabel pengembangan sdm terhadap variabel kinerja pegawai, yaitu:

Tabel 4. Hasil uji linear dan signifikansi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,373	7,770		5,968	,000
	Pengembangan SDM	,168	,129	,175	1,307	,197

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas diketahui bahwa uji linear sederhana atau persamaan regresi menghasilkan nilai konstanta (a) yaitu 46.373 dan menghasilkan nilai koefisien arah regresi(b) adalah sebesar 0,168. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa pada saat pengembangan Sumber Daya manusia (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai 46,373 sedangkan nilai dari Koefisien arah regresi (b) menunjukkan ketika terjadi pengembangan Sumber daya manusia Sebesar satuan ,maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,168 satuan.

Perkembangan SDM berbanding lurus dengan kinerja pegawai pada uji regresi linear sederhana. Untuk koefisien regresi signifikan atau tidak,maka dapat melakukan perbandingan Sig dengan α . Sig (0,000) < α .(0,05), Sehingga H0 ditolak. Jadi, pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil uji regresi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,055	1	29,055	1,707	,197 ^b
	Residual	918,945	54	17,017		
	Total	948,000	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Pada tabel uji regresi anova diatas, dapat diketahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikansi antar variabel,yaitu variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan tabel ANOVA kita dapat melihat nilai F = 1,707 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas yaitu 0,197,dengan hasil nilai signifikansi sebesar 0,197 maka nilai 0,1970,05 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sdm (x) terhadap variabel kinerja pegawai melalui uji linear.

Tabel 6. Hasil determinasi
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,175 ^a	,031	,013	4,125

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Dari tabel hasil uji Determinasi di atas,nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,175. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif lemah antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karena $0,175 < 0,5$. Dari tabel uji determinasi diatas juga diketahui nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,031. Hasil tersebut dapat menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel bebas) secara menyeluruh dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen.

Koefisien determinasi (R²)

Dalam output SPSS tabel *Model Summary*^b diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.310,maka koefisien determinasinya = $0,310 \times 100\% = 31\%$. Secara serentak dalam menjelaskan variasi atau perubahan variabel terkait (Y) didapati besarnya pengaruh variabel bebas 31% sedangkan sisanya yaitu $100\% - 31\% = 69\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

SIMPULAN

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (x) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada lembaga Pemasyarakatan kelas II A Purwokerto. pengaruh berbanding lurus apabila Pengembangan SDM bagus maka Kinerja pegawai juga akan bagus.

Hasil analisis pengujian dari Uji Koefisien Korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang memiliki arti variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai di lembaga pemasyarakatan kelas II A Purwokerto.

HI diterima dan HO ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Negara, A. S., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2014). No Title.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Arikunto, S. (2006). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2008. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.