

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SAMARINDA KOTA

Putri Wenny Oktaviani¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti^{2*}, Damingun³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email : wenioktvni@gmail.com¹, sueh433@umkt.ac.id², dami155@umkt.ac.id³

*Corresponding author : sueh433@umkt.ac.id

Abstrak: Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang dilaksanakan pada Kecamatan Samarinda Kota ditemukan kurangnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) sehingga performa pegawai yang kurang optimal. Dampak variabel perkembangan SDM pada kinerja pegawai akan diteliti dalam penelitian ini dengan perkembangan SDM sebagai variabel bebas (X) serta performa pegawai sebagai variabel terikat (Y). Tujuan dari studi ini yaitu ingin mengetahui dampak Pengembangan SDM pada Performa Pegawai di Kecamatan Samarinda Kota. Pengambilan sampel dari studi ini yaitu mempergunakan teknik sensus yang merupakan pegawai PNS dari Kecamatan Samarinda Kota dengan total 64 responden. Studi ini bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan data ini mempergunakan angket. Analisis data yang dipergunakan yaitu analisis regresi sederhana. Hasil studi ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan pada performa pegawai dengan skor $0,000 < 0,05$ dengan R^2 0,372 yang termasuk dalam kategori lemah.

Abstract: Based on the results of problem identification carried out in Samarinda Kota District, it was found that there was a lack of human resource development so that employee performance was less than optimal. The influence of HR development variables on employee performance will be examined in this research with HR development as the independent variable (X) and employee performance as the dependent variable (Y). The purpose of this study is to determine the effect of HR Development on Employee Performance in Samarinda Kota District. Sampling from this study used a census technique which was civil servant employees from Samarinda Kota District with a total of 64 respondents. This research is quantitative. This data collection technique uses a questionnaire. The data analysis used is simple regression analysis. The results of this study indicate that human resource development has a significant effect on employee performance with a value of $0.000 < 0.05$ with an R^2 of 0.372 which is included in the weak category.

Keywords: HR Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam tiap organisasi, sumber daya manusia (SDM) selalu berperan aktif dan memimpin karena mereka ialah perencana, pelaku serta penentu bagi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga, tiap perusahaan atau organisasi perlu mempergunakan SDM yang profesional dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Pengembangan SDM ialah proses peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta keahlian pegawai organisasi. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja (performa) pegawai agar bisa memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mencapai tujuan tersebut, disarankan agar tiap organisasi menginisiasi program pelatihan yang berkaitan dengan perkembangan SDM.

Menurut Notoatmodjo (2003) Perkembangan SDM ialah proses meningkatkan secara konsisten pendidikan, pelatihan, dan keterampilan manajemen SDM untuk mendapatkan hasil terbaik. Perkembangan SDM harus sistematis mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pada dasarnya, perkembangan bakat mempengaruhi performa pegawai dalam prestasi kerja. Makin tinggi kualitas SDM dalam korporasi, berarti makin baik juga performa pegawainya.

Performa pegawai merupakan hasil pemikiran dan kerja keras pegawai, karena pekerjaan yang mereka lakukan bisa berwujud, terlihat, dan terukur, namun seringkali hasil pemikiran dan kerja keras tidak bisa diukur atau dilihat, seperti ide pemecahan masalah, perbaikan baru dalam produk atau layanan, atau menemukan proses kerja yang lebih efisien. Hendry (2006) mendefinisikan performa pegawai sebagai sejauh mana pegawai sesuai dengan syarat pekerjaan. Penilaian performa ialah proses mengukur performa pegawai.

Perkembangan SDM (SDM) bisa didefinisikan sebagai usaha untuk mengembangkan individu yang bisa bergerak dan memenuhi peran dalam suatu organisasi ketika tumbuh, berkembang dan berubah. Perkembangan SDM bisa meningkatkan performa SDM pada suatu organisasi dengan cara mengembangkan kemampuan seorang pegawai atau pegawai untuk menangani pekerjaan saat ini dan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya di masa yang akan datang. Sesuai pendapat Sutrisno (2009), Perkembangan SDM bisa meningkatkan performa pegawai melalui pelatihan. Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang dilaksanakan pada Kecamatan Samarinda Kota ditemukan kurangnya perkembangan SDM sehingga performa pegawai yang kurang optimal. Seperti produktifitas yang menurun, kebijakan SDM yang kurang memadai dan kurangnya loyalitas pegawai pada perusahaan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Menurut (Simamora, 2003:45), kinerja merupakan tingkat berhasil tidaknya organisasi untuk mewujudkan tujuan. Hendry (2006) mendefinisikan performa pegawai sebagai sejauh mana pegawai memenuhi persyaratan

pekerjaan. Performa pegawai merupakan hasil dari perilaku para anggota organisasi, dan melalui perilaku inilah tujuan yang sebenarnya ingin dicapai. Untuk memahami ruang lingkup kegiatan organisasi, dilaksanakan tinjauan performa. Penilaian performa ialah proses mengevaluasi performa pekerjaan pegawai pada standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut ke pegawai. Performa pegawai mencerminkan hasil kerja pegawai dan sering dijadikan dasar penilaian pegawai atau organisasi. Indikator-Indikator Performa Menurut (Afandi, 2018:89) yaitu; Kuantitas hasil kerja, mutu hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, inisiatif dan disiplin kerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rachmawati mengatakan kemajuan saat ini didasarkan pada gagasan bahwa pegawai harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk berhasil dalam peran mereka saat ini. Pengembangan SDM ialah usaha peningkatan mutu ataupun kemampuan SDM dengan mendidik, melatih, serta mengelola SDM secara terstruktur untuk mewujudkan sasaran yang diharapkan (Notoatmodjo, 2003). Adapun tujuh faktor yang membentuk perkembangan manusia menurut Noe dan Mondy (1987) diantara lain; mendukung manajemen senior yang fokus pada manajemen SDM, perkembangan teknologi, kompleksitas, pengetahuan dan prinsip-prinsip pembelajaran. Menurut (Krismiyati, 2017) : Motivasi, kepribadian dan keterampilan.

METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini mempergunakan metode kuantitatif serta metode survey di mana penulis menyebarkan kuesioner guna mengumpulkan data. Studi ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Samarinda Kota Jl. Arief Rahman Hakim No 16 RT 02 Kelurahan Sungai Pinang Luar, Samarinda. Populasi yang akan di ambil pada studi ini ialah pegawai PNS Kecamatan Samarinda Kota dengan pengecualian Ketua Camat. Pengambilan sampel pada studi ini dengan teknik sensus dengan mempergunakan seluruh populasi yaitu sebanyak 64 responden. Jenis sumber data yang dipergunakan pada studi ini yaitu data primer serta data sekunder.

Teknik Pengambilan Data dan Pengukuran Data

Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner ke pegawai, kuesioner yang telah di isi dan diserahkan ke pengumpul data. Kuesioner pada studi ini dirancang berlandaskan pertanyaan perkembangan SDM terkait dengan produktivitas pegawai dan akan dibagikan ke pegawai di kecamatan Samarinda Kota. Skor pertanyaan skala Likert dibobotkan sebagai jawaban atas empat kategori bagian pertanyaan survei sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban "Sangat Tidak Setuju" bobot skor 1
- b. Untuk jawaban "Tidak Setuju" bobot skor 2

- c. Untuk jawaban “setuju” bobot skor 3
- d. Untuk jawaban “Sangat Setuju” bobot skor 4

Uji Instrumen

Sugiyono (2017:102) menyatakan, instrumen penelitian ialah alat untuk mengamati peristiwa alam atau sosial yang bisa dilihat. Pada dasarnya studi ialah tentang mengukur sesuatu, berarti diperlukan alat ukur yang baik. Metrik yang dipergunakan untuk pengujian telah terbukti efektif dan andal. Instrumen yang dipergunakan untuk pengukuran variabel penelitian perlu diuji validitas serta reliabilitas. Uji validitas mempergunakan signifikansi 5%, apabila probabilitas < 0,05 berarti pernyataannya valid. Sebaliknya, apabila skor probabilitas > 0,05 berarti pernyataannya tidak valid. Uji reliabilitas dipergunakan untuk menentukan apakah kuesioner termasuk parameter dari variabel. Suatu instrumen dianggap reliable jika skor *cronchbach alpha* > 0,6. Uji ini dilaksanakan dengan 64 responden mempergunakan bantuan aplikasi SPSS 22.0.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan ialah analisis yang dipergunakan untuk mengevaluasi apakah model regresi linear least square (OLS) bermasalah. OLS hanya memiliki satu variabel dependen, tetapi memiliki beberapa variabel independen. Pada studi ini dipergunakan uji Kolmogorov untuk melakukan uji normalitas data. Mempergunakan uji Kolmogorov-Smirnov, signifikansi tidak sampai 0,05 artinya data yang diuji beda jauh dengan data normal, artinya data tersebut tidak normal. Uji heterokedastisitas dengan metode *scatterplot* dengan penentuan putusan apabila terdapat titik-titik yang terbentuk pola berarti terjadilah heterokedastisitas, dan sebaliknya apabila tidak titik-titik tersebar seperti titik hamburan berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana dipergunakan untuk melihat dampak perubahan variabel X pada variabel Y. Persamaan regresi sederhana menurut Sugiono (2009:204) ialah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

1. Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono, uji koefisien determinasi (R-squared) ialah uji yang memperhitungkan besarnya perubahan proporsional pada variabel dependen yang dijelaskan. Apabila estimasi koefisien determinasi (R-squared) mendekati 1(1), berarti variabel dependen dikatakan bisa diterangkan dengan baik oleh variabel independen. Sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-squared) berbeda dengan 38 satuan (1) atau mendekati 0, berarti variabel independen

tidak menerangkan variabel dependen dengan baik.

2. Uji Hipotesis

Pada studi ini dilaksanakan uji hipotesis untuk membuktikan apakah variabel bebas, perkembangan SDM (variabel X), berdampak pada variabel terikat, performa pegawai (variabel Y).

Apabila signifikansi kurang dari 0,05 berarti H_0 di tolak dan H_a di terima. Apabila signifikansi melebihi 0,05, H_0 di terima dan H_a di tolak. Hal ini berarti terdapat dampak yang signifikan diantara perkembangan SDM (X) pada performa pegawai (Y).

HASIL PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI HASIL

Hasil Pembahasan

VARIABEL	B	T	SIG T	KETERANGAN
Pengembangan SDM (X)	0,882	6,057	0,00	Signifikan
Kinerja Pegawai (Y)	7,510	5,104		
<i>R</i>	= 0,610			
<i>R Square</i>	= 0,372			

Berdasarkan hasil studi tabel di atas diketahui bahwa t hitung sebesar 6,057 dan t tabel sebesar 1,998 yang keduanya memiliki angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, dimana Perkembangan SDM (X) berpengaruh signifikan pada performa pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara perkembangan sdm dengan performa pegawai pada Kecamatan Samarinda Kota. Berdasarkan hasil di atas bisa diketahui juga bahwa skor koefisien determinasi terdapat pada skor R Square sebesar 0,372 dan besarnya skor korelasi (R) mewakili hubungan diantara variabel X dan Y yaitu 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan Perkembangan SDM mempengaruhi 37% Performa Pegawai dan sisanya 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di studi ini.

Interpretasi Hasil

Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh Variabel Perkembangan SDM (X) Pada Performa Pegawai (Y) Variabel Perkembangan SDM (X) berpengaruh signifikan pada Performa Pegawai (Y) pada Kecamatan Samarinda Kota. Hal ini terlihat dari signifikan Perkembangan SDM (X) $0,00 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat dampak Perkembangan SDM pada Performa Pegawai secara parsial diterima.

Indikator yang dipergunakan pada studi ini yaitu motivasi, kepribadian dan keterampilan. Hasil analisis deskriptif yang didapat dari tanggapan dan penilaian responden menyatakan sebagian pegawai setuju bahwa, memberikan motivasi ke pegawai bisa meningkatkan rasa semangat dalam performa, dipuji atas hasil kerja kerja pegawai akan menambah semangat kerja dan kepribadian yang baik bisa meningkatkan performa dalam bekerja.

Dengan menemukan jumlah keseluruhan koefisien determinasi R-square sebesar 37%, sehingga performa pegawai bisa dijelaskan oleh tiap variabel. bisa menjelaskan performa pegawai dalam kaitannya dengan keseluruhan variabel dan sisanya bisa dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dibahas di studi ini. dampak ini tidak sejalan dengan studi Maharani Sima, Sri Langgeng Ratnasari (2022) yang menyatakan bahwa perkembangan sumberdaya manusia berpengaruh tidak signifikan padaa performa pegawai. Namun, studi ini sejalan dengan studi oleh Ariyanto, Bovie Kawuluan, Refi Arioen, (2022) yang menyatakan bahwa terdapat dampak diantara perkembangan SDM pada performa pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi dan pembahasan mengenai dampak Perkembangan SDM Performa Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota, bisa disimpulkan bahwa Perkembangan SDM berpengaruh signifikan pada Performa Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Kota. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_a bisa diterima dikarenakan adanya kegiatan Perkembangan SDM bisa meningkatkan performa pegawai Kecamatan Samarinda Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ariyanto, Kawulusan, B., & Arioen, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.24967/xx.v8i>
- Fauzi, M., & Anam, K. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kendal. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 6(2), 34–42.
- Hanggraeni, D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bontang)*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5820/5118#>
- Hendry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). Yogyakarta STIE-YKPN.
- KAREEM, M. A., & HUSSEIN, I. J. (2013). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307–322. <https://doi.org/10.25019/MDKE/7.3.02>
- Kosmajadi, E. (2021). The Impact of Human Resources Development and Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2227–2233. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1915>
- Krismiyati. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak Krismiyati Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak. *Jurnal Office*, 3(1).
- Nakajubi, S., Nturanabo, M., Nduhura, T., & John, W. O. (2022). Effect of Human Resource Development on Employee Performance in the Ministry of Public Service, Uganda. *International Journal of Academic and Applied Research*, 6, 33–46. www.ijeais.org/ijaar
- Notoatmodjo, P. Dr. S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Paulus, & Anantharaman. (2003). *Dampak Praktek Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis Model Kausal* (7th ed., Vol. 14). International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Putri Elisa, Z., Diana Nabella, S., & Permata Sari, D. (2022). The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 29444.
- Said, M., Rakhman, B., & Jalante, A. (2022). The Effect of Human Resource Development, Facilities and Work Environment on Employee Performance at the Makassar City DPRD Secretariat. *Pinisi Discretion Review*, 6(1), 65–74.
- Satrio Wibowo, A., & Kusmiyanti. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai*. 18(3), 330–335.

<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>

Simamora. (2003). *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.

2_NASKAH PUBLIKASI WENI (1)

by . .

Submission date: 24-Jul-2023 01:24AM (UTC-0700)

Submission ID: 2135986217

File name: 2_NASKAH_PUBLIKASI_WENI_1.docx (51.12K)

Word count: 2126

Character count: 14179

2_NASKAH PUBLIKASI WENI (1)

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

arthavidya.wisnuwardhana.ac.id

Internet Source

2%

2

repository.usd.ac.id

Internet Source

2%

3

www.coursehero.com

Internet Source

1%

4

journal.uinsgd.ac.id

Internet Source

1%

5

skripsistie.files.wordpress.com

Internet Source

1%

6

eprints.umm.ac.id

Internet Source

1%

7

repository.ub.ac.id

Internet Source

1%

8

Dewita Nurmaulani, Erfan Ramadhani, Arief Kuswidyanarko. "EFEKTIVITAS PENGGUNAAN METODE JARIMATIKA TERHADAP KEMAMPUAN BERPIKIR KREATIF MATEMATIS

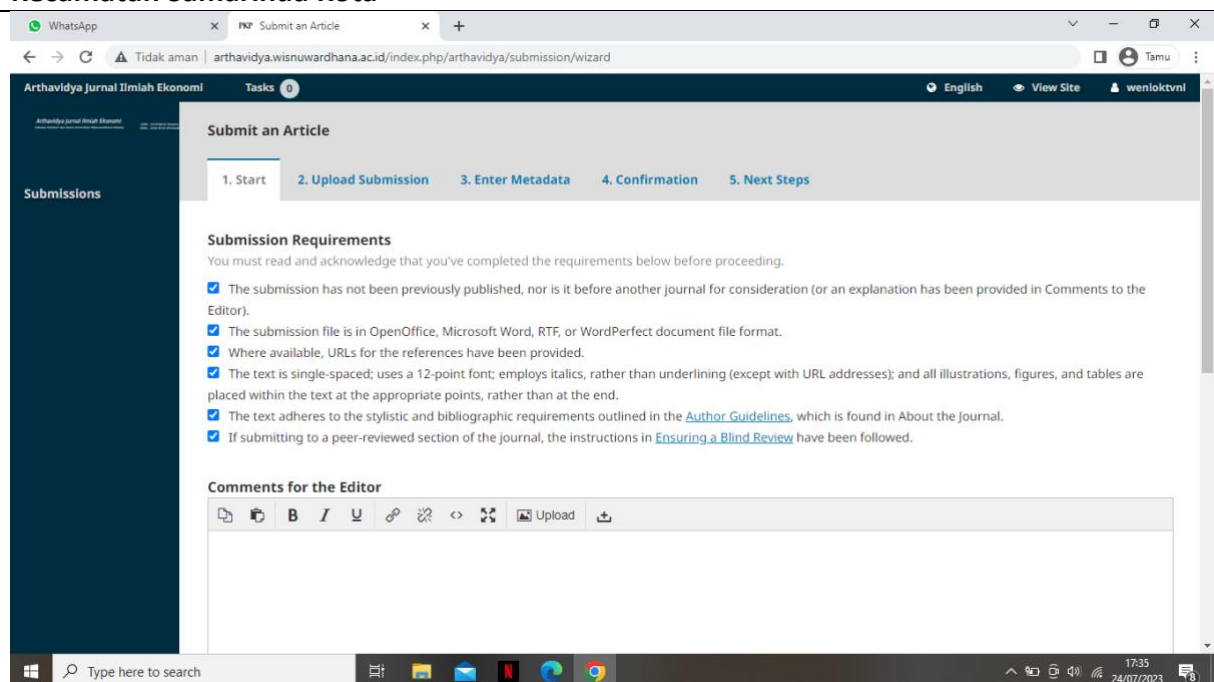
1%

BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL LUARAN PENELITIAN

Nama	:	Putri Wenny Oktaviani
NIM	:	1911102431435
Nama Jurnal	:	Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi
Indeksasi	:	Sinta 5
URL Laman Jurnal	:	http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya

1. Screenshot Submit Artikel

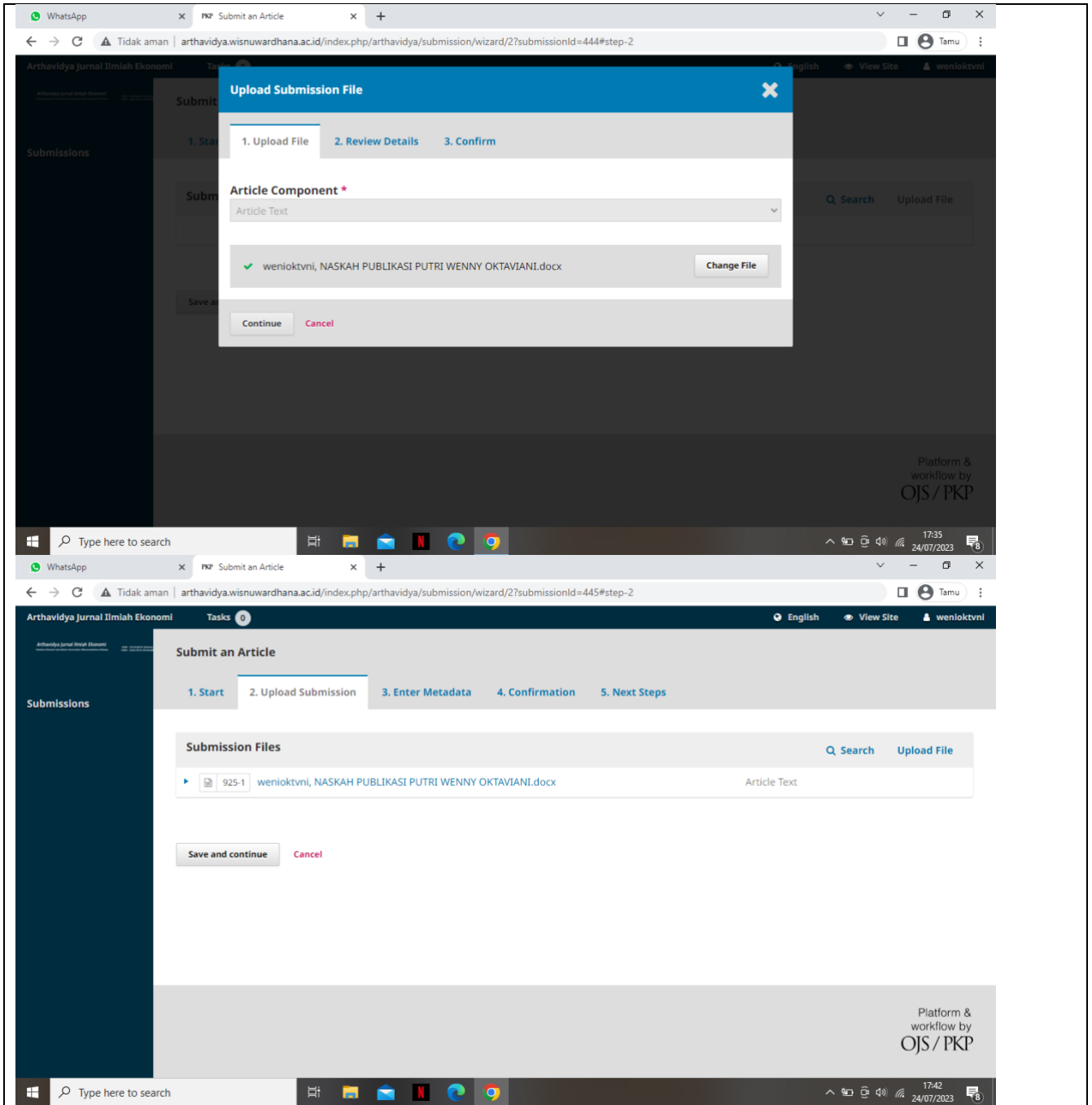
Judul : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Samarinda Kota

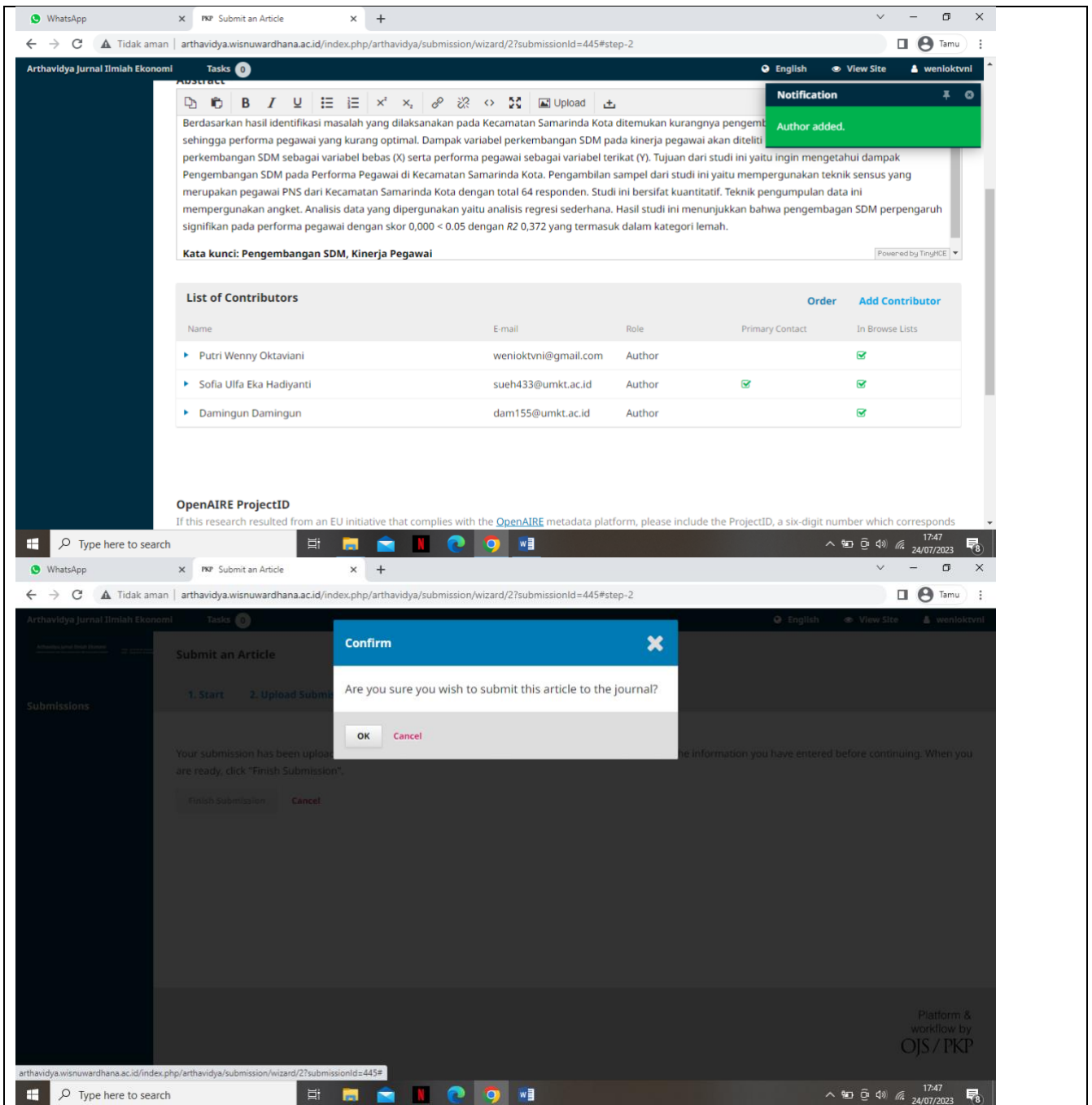


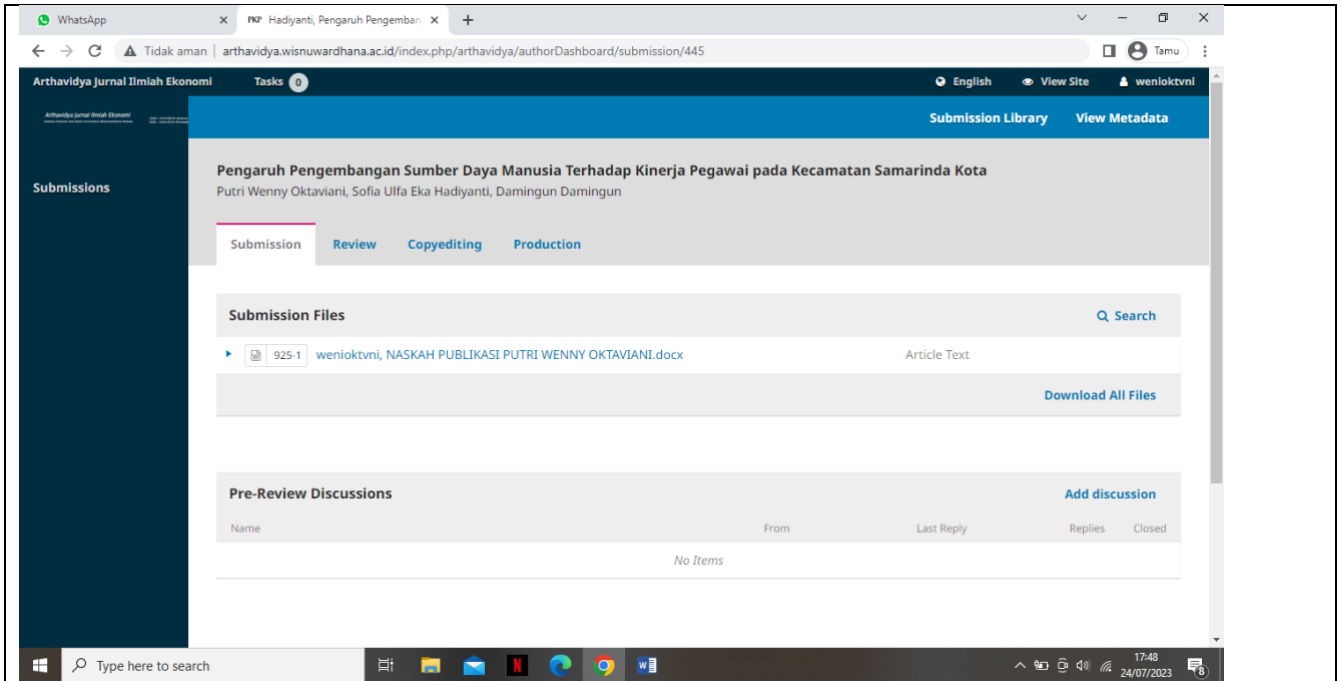
The screenshot shows a web browser window displaying the 'Submit an Article' wizard for Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi. The browser address bar shows the URL: arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/submission/wizard. The page title is 'Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi' and the user is logged in as 'wenloktvni'. The wizard has five steps: 1. Start, 2. Upload Submission, 3. Enter Metadata, 4. Confirmation, and 5. Next Steps. The 'Submission Requirements' section lists five criteria, all of which are checked:

- The submission has not been previously published, nor is it before another journal for consideration (or an explanation has been provided in Comments to the Editor).
- The submission file is in OpenOffice, Microsoft Word, RTF, or WordPerfect document file format.
- Where available, URLs for the references have been provided.
- The text is single-spaced; uses a 12-point font; employs italics, rather than underlining (except with URL addresses); and all illustrations, figures, and tables are placed within the text at the appropriate points, rather than at the end.
- The text adheres to the stylistic and bibliographic requirements outlined in the [Author Guidelines](#), which is found in About the Journal.
- If submitting to a peer-reviewed section of the journal, the instructions in [Ensuring a Blind Review](#) have been followed.

Below the requirements is a section for 'Comments for the Editor' with a rich text editor toolbar and an empty text area. The Windows taskbar at the bottom shows the time as 17:35 on 24/07/2023.







2. Screenshot Indeksasi Sinta 5

