



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 9939-9945

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur

Hasmunita^{1✉}, Abdi Akbar Idris², Chalid Imran Musa³, Siti Hasbiah⁴,

Tenri S.P Dipoatmodjo⁵

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: hasmunita000@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai dan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel 43 responden. Teknik pengumpulan data dengan melalui kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berada pada kategori sangat tinggi dan variabel kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan diperoleh t hitung sebesar $4.686 > t$ tabel sebesar 2.019.

Kata Kunci: *Pengaruh pengembangan, sumber daya manusia, kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to describe the development of human resources, employee performance and the influence of human resource development on employee performance at the East Luwu District BKPSDM office. This research is a quantitative study with a sample of 43 respondents. Data collection techniques through questionnaires (questionnaire), observation and documentation.

The test results show that the human resource development variable is in the very high category and the employee performance variable is in the very high category. Based on the t test shows that human resource development has a significant and significant effect on employee performance, this is evidenced by the obtained t count of $4,686 > t$ table of 2,019.

Keywords : *The influence of development, human resources, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan yang sangat berperan penting yakni manusia yang berkerja sebagai karyawan atau pegawai, yang tidak mengenal tempat dimanapun itu baik perusahaan tersebut kecil ataupun perusahaan yang besar. Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya suatu individu dan kelompok dengan melakukan berbagai macam pekerjaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam keberhasilan suatu organisasi sumber daya manusia yang menjadi sumber daya terpenting dan komponen utama. Artinya sumber daya manusia mempunyai aset atau peran penting dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya yakni keahlian, kemampuan dan pengetahuan. Harahap (2019) Menyatakan bahwa meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, jika tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal maka kegiatan dalam suatu organisasi tidak dapat terpecahkan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dipelihara agar dapat berkualitas dan membawa organisasi kearah yang lebih baik lagi. Maka dari itu dalam sebuah organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dalam bidang pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Almasdi dalam Panjaitan (2017:8) sumber daya manusia adalah kemampuan atau kekuatan daya pikir manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dilatih, dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia Menurut Hasibuan dalam Halawa (2019:8) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Pengembangan sumber daya manusia ini sangat berhubungan dengan kinerja. Kinerja Pegawai akan lebih tinggi lagi pada pegawai yang mengambil lebih banyak bagian pada suatu aktivitas pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keahlian professional karyawan dan keterampilan teknis. Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat lebih baik lagi.

Menurut Umar dalam Paseng (2013:6) mengemukakan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memikul atau memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk menghasilkan

kerangka kerja secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong untuk belajar berkembang.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Kinerja merupakan suatu hal yang dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawai dengan hasil yang diperoleh dan bagaimana cara pegawai dalam melakukan tugasnya, kinerja juga merupakan hal yang sangat penting dan juga harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik itu dalam organisasi kecil maupun besar. Dalam menjalankan fungsinya kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, karena tentulah pada kinerja pasti menghasilkan kepuasan kerja apa yang didapatkan. Menurut Mangkunegara dalam Ardiansyah harahap (2019:8) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo dalam Septiawati (2022:21) kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

Menurut Wahyudi dalam Ningsih (2012:4) dengan penilaian kinerja tersebut dapat diketahui kemungkinan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan, baik melalui pengikut sertaannya dalam program-program pelatihan dan pengembangan maupun melalui program pengembangan karir. Pengembangan karir sangat penting dalam sebuah perusahaan, dimana karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditanamkan dalam diri seorang pegawai, sehingga mampu mendorong keinginan untuk bekerja dan juga untuk membantu pegawai dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan untuk melakukan pengembangan, pelatihan juga sangat berpengaruh bagi karyawan untuk membantu agar dapat mengasah kemampuan mereka, bisa dikatakan pelatihan sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan guna untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kemampuan dan keahlian yang bagus dalam menjalankan sebuah perusahaan agar menciptakan hasil kerja yang baik dan berkualitas. Menurut Zuleha Gultom (2021:203) pelatihan dapat membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya. Dengan begitu membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan berbagai macam pengetahuan. Menurut Sutrisno dalam Satrio & Kusmiyanti (2020:331)

berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan merupakan suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kinerja mereka. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia dapat menghasilkan prestasi kerja pegawai yang meningkat dengan adanya pelatihan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur dengan sampel sebanyak 43 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner langsung, responden hanya memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap betul. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil data dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) berada dalam kategori sangat tinggi. Adapun indikator pengembangan sumber daya manusia terdiri atas pendidikan berada pada kategori sangat tinggi, indikator pengalaman kerja berada pada kategori sangat tinggi, indikator kemampuan teknologi berada pada kategori sangat tinggi dan indikator keterampilan berada pada kategori sangat tinggi.

Gambaran Kinerja Pegawai Di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil data dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) berada pada kategori sangat tinggi. Adapun indikator dari kinerja pegawai yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama yang berada pada kategori sangat tinggi.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur
 Uji analisis regresi linear sederhana

Tabel 4.17 Uji analisis regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.530	7.537		2.724	.009
	X	.799	.171	.591	4.686	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan dari tabel 4.17 diketahui bahwa konstanta = 20.530 dan koefisien regresi pengembangan sdm adalah 0.799. Adapun persamaan regresinya adalah :

$$\text{Kinerja pegawai} = 20.530 + 0.799 \text{ Pengembangan sumber daya manusia}$$

Nilai konstan pada persamaan regresi diatas sebesar 20.530 menunjukkan bahwa jika variabel independen (pengembangan sdm) diasumsikan konstan, maka kinerja pegawai adalah 20.530. Sedangkan tanda positif (+) 0.799 menunjukkan bahwa pengembangan sdm dan kinerja pegawai adalah searah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika pengembangan sdm mengalami kenaikan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.799.

Uji t

Tabel 4.16 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.530	7.537		2.724	.009
	X	.799	.171	.591	4.686	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS

Pada hasil uji hipotesis atau uji t pada tabel 4.16, diperoleh t hitung untuk variabel pengembangan sdm (X) sebesar 4.686 sementara t tabel yang didapatkan pada taraf

signifikansi 5% ($0.05/2 = 0.025$), $N = 43$, $k - 1$, atau $43 - 1 - 1 = 41$ sehingga dengan demikian dapat ditentukan nilai t tabel adalah 2.019. karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak ($4.686 > 2.019$). Dimana untuk nilai signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel pengaruh pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi

Tabel 4.18 Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.333	3.78554
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : Olah Data SPSS

Dari tabel 4.18 diketahui nilai R sebesar 0.591 menunjukkan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai dan untuk nilai R Square sebesar 0.349 atau 34.9%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh 34.9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 65.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Bungkus Adek Irawan, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan uji hipotesis dimana t tabel ($1,68288$) $<$ t hitung ($2,719$)

SIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (X) berada dalam kategori sangat tinggi. Adapun indikator pengembangan sumber daya manusia terdiri atas pendidikan berada pada kategori sangat tinggi, indikator pengalaman kerja berada pada kategori sangat tinggi, indikator kemampuan teknologi berada pada kategori sangat tinggi dan indikator keterampilan berada pada kategori sangat tinggi.

Kinerja pegawai (Y) berada pada kategori sangat tinggi. Adapun indikator dari kinerja pegawai yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama yang berada pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Kabupaten Luwu Timur sebesar 34.9% dan berdasarkan uji t menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4.686 > t tabel sebesar 2.019.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah harahap. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. *Docplayer*.
- Bungkus Adek Irawan, 2017. (2017). *pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada inspektorat kabupaten mandailing natal)*.
- Halawa, L. elson. (2019). *pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor camat maniamolo kabupaten nias selatan*.
- Harahap, E. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Asuransi Jiwa Prudential cabang Medan). *Skripsi*.
- Ningsih, N. S. (2012). *Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. 29–33. <http://repository.uin-suska.ac.id/1436/>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Paseng, muh. sofyan anugrah. (2013). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pt asuransi jasa indonesia di makassar*.
- Satrio, W. abiyu, & Kusmiyanti. (2020). pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *EProceedings ...*, 7(2), 4066–4073. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13521>
- Septiawati, D. (2022). pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara v pekanbaru. 2, *הארץ*(8.5.2017), 2005–2003.
- Zuleha Gultom, W. D. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air , Tata Kelola Hak Cipta Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Movere Journal*, 3(2), 70–79.