

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN ILIR BARAT II KOTA PALEMBANG

Monika
Jurusan Administrasi Negara, STIA Satya Negara Palembang
E-mail : Monikaxtkj619@gmail.com

Abstrak

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang yang berjumlah 37 orang. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang Jabatan yang berjumlah 37 orang, hal ini dikarenakan pengembangan sumber daya manusia merupakan objek yang diteliti dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif metode analisis. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana. $Y = 15.772 + 138X$, maka dapat dilihat konstan 15.772. Artinya ketika pengembangan sumber daya manusia dianggap konstan, kinerja pegawai adalah 15.772, sedangkan pengembangan sumber daya manusia (X) kinerja pegawai positif dibuktikan dengan hasil $b = 0.138$ yang artinya setiap peningkatan pengembangan sumber daya manusia satu unit akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang sebanyak 0.138 unit. Dapat diperoleh nilai r-square (koefisien determinasi) dari 0.77. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang 7.7% sedangkan sisanya $(100\% - 7.7\%) = 92.3\%$ dipengaruhi oleh variable lain di luar variable dalam penelitian ini.

Kata kunci— *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak dan adapun program-program pengembangan sumber daya manusia akan sangat memberi manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Nawawi (2001:37) "Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif)."

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik, terlatih, dan disiplin akan meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat mencapai tujuan Bersama dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Siregar (2009:79), bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sumber daya manusia dilakukan untuk memperbaiki, meningkatkan pengetahuan pegawai baik dari segi kemampuan pengetahuan secara teori maupun praktek, kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instalasi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap terhadap kinerja pegawai.

Hasil pemaparan yang peneliti lakukan pada kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang menunjukkan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang

tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut diberikan pelatihan.

Adapun hasil pemaparan yang peneliti lakukan pada kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang menunjukkan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan sesuai potensinya. Hal ini menimbulkan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa adanya pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor, misalnya kurang aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut diberikan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang".[4]

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif Penelitian merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariable.

Variable Penelitian

Ada dua variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1. Variable bebas (Variable Independent)
Yaitu pengembangan sumber daya manusia(X)
2. Variable terikat (Variable Dependent)
Yaitu kinerja pegawai (Y)

Populasi dan Sample

Populasi

populasi itu sendiri adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesmpulannya (Sugiyono, 2015:117).

Populasi dalam penelitian ini yaitu 37 berdasarkan jumlah seluruh pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang dengan PNS sebanyak 17 pegawai dan Non PNS sebanyak 20 Pegawai.

Sample

Dalam penelitian apabila subjek atau populasinya kurang dari 100, lebih baik ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Ari Kunto, 2003:15) Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample adalah menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil semua dari 37 jumlah populasi dimana jumlah pegawai PNS sebanyak 17 pegawai dan Non PNS sebanyak 20 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Mengambil pendapat dari Siyoto, Sodik (2015:75), Kegiatan penelitian yang terpenting adalah pengumpulan data.

1. Observasi
2. Angket (Kuesioner)
3. Dokumentasi
4. Studi Pustaka

Teknik Uji Coba Instrumen

Dalam pembuatan kuesioner ini, menggunakan skala likert. Menurut Juliansyah (2011:147), “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Dalam penelitian, fenomena sosial in telah ditetapkan secara spesifikasi oleh peneliti.

Yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Dalam proses pengumpulan data, instrumen atau alat yang dipakai adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus di jawab oleh responden.

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Mengambil dari pendapat Kuncoro (2013:172) Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu data Pengujian terhadap validitas kuisioner dapat dilakukan dengan meninjau nilai sig pada *Pearson Correlationg* dibandingkan dengan tingkat signikasi. Apabila nilai sig kurang atau sama dengan 0,05 maka pernyataan pada kuisioner dinyatakan valid. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat *output Person Corelation*, dengan kriteria jikat nilai sig. (*2-tailed*) pada total skor konstruk < 0,05 item pertanyaan-pertanyaan dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Mengambil dari buku Kuncoro (2013:175) yang mana uji reabilitas digunakan untuk dapat melihat seberapa jauh pernyataan kuesioner yang digunakan peneliti dapat diandalkan.

Pengujian yang dilakukan untuk menguji reabilitas menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika *cronbach alpha* lebih atau sama dengan 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang dihasilkan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliable.

Teknik Analisa Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019:206), “Analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variable melalu analisis korelasi,

melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sample atau populasi.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan hubungan secara linear antara satu variable independent (X) dengan analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independent dengan variable dependent, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variable dependent apabila nilai variable independent mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y= Variable dependent (nilai yang diprediksi)

X = Variable independent

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Error

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variable endogen secara simultan mampu menjelaskan variable eksogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Rumus uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Nilai yang memperlihatkan seberapa besar variable independent (eksogen) yang mempengaruhi variable dependent (endogen).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini ada dua pilihan, menerima atau menolak. Tentunya dengan menggunakan perumusan-perumusan seperlunya agar dapat menentukan satu

pilihan yang mudah dilakukan dan lebih terperinci.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

t = Nilai hitung

n = Jumlah responden uji coba

3. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Analisa Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	X1	0.745	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	X2	0.569	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	X3	0.765	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	X4	0.569	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	X5	0.554	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	X6	0.661	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	X7	0.58	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	X8	0.554	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	X9	0.745	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	X10	0.569	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Y1	0.764	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Y2	0.659	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Y3	0.601	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Y4	0.639	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Y5	0.829	0.334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Lampiran 4

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien validitas tiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel yang berarti tiap item variable adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2
Uji Reabilitas

Variable	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Ketentuan	Keterangan
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)	0.752	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.772	0.60	Reliabel

Sumber Data : Lampiran 5

Nilai Reabilitas pada tabel 2 diatas memberikan indikasi bahwa kehandalan

kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variable tersebut. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai Cronbach's Alpha yaitu 0.60 maka semua variable adalah reliable.

Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Tabel 3
Uji Analisis Deskriptif (X)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendapat pegawai mengenai frekuensi mengikuti diklat	37	4	5	4.46	0.505
Pendapat pegawai bahwa dengan mengikuti diklat, pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam bekerja meningkat	37	4	5	4.49	0.507
Pendapat pegawai mengenai tenaga pelatih diklat berkualifikasi memadai dan berpengalaman sehingga mampu memberikan materi yang dengan mudah dipahami oleh peserta diklat	37	3	5	4.38	0.828
Pendapat pegawai mengenai materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan dinas dan kebutuhan pegawai dari segi latar belakang teknis tentang permasalahan yang dihadapi	37	3	5	4.11	0.809
Pendapat pegawai mengenai metode diklat yang diberikan sesuai kebutuhan praktis dan pengembangan diri	37	3	5	4.08	0.795
Pendapat pegawai mengenai perubahan-perubahan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang didapatkan selama diklat pernah dievaluasi	37	3	5	4.27	0.838
Pendapat pegawai mengenai pengaruh diklat pada kinerja	37	3	5	4.43	0.603
Pendapat pegawai mengenai usaha mengembangkan diri sendiri dengan belajar secara mandiri	37	3	5	4.08	0.795
Pendapat pegawai mengenai tugas belajar dapat meningkatkan kinerja pegawai	37	4	5	4.46	0.505
Pendapat pegawai mengenai promosi berdasarkan kinerja pegawai	37	3	5	4.11	0.809
Pengembangan SDM	37	34	49	42.86	4.379
Valid N (listwise)	37				

Sumber Data : Lampiran 6

Dari tabel 3 uji analisis deskriptif (X) sumber daya manusia nilai rata-rata tertinggi analisis deskriptif pengembangan sumber daya manusia ini pada pernyataan pendapat pegawai bahwa dengan mengikuti diklat, pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam bekerja meningkat mendapat nilai rata-rata 4.49 sedangkan untuk nilai rata-rata terendah analisis deskriptif pengembangan sumber daya manusia ini ada dua pernyataan yaitu pendapat pegawai mengenai metode diklat yang diberikan sesuai kebutuhan praktis dan pengembangan diri dengan nilai rata-rata 4.08 dan pendapat pegawai mengenai usaha mengembangkan diri sendiri dengan belajar secara mandiri dengan nilai rata-rata 4.08.

Tabel 4
Uji Analisis Deskriptif (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendapat pegawai mengenai perasaan senang dan selalu puas dengan hasil kerja yang telah dicapai.	37	3	5	4.24	0.76
Pendapat pegawai mengenai kemampuan memperoleh tanggungjawab yang lebih besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak.	37	3	5	4.11	0.699
Pendapat pegawai mengenai kepatuhan pada peraturan jam-jam kerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	37	3	5	4.38	0.681
Pendapat pegawai mengenai kepatuhan prosedur kerja yang ditetapkan dengan menghadiri setiap kegiatan	37	4	5	4.57	0.502
Pendapat pegawai mengenai rasa bangga bekerja di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang	37	4	5	4.41	0.498
Kinerja Pegawai	37	18	25	21.7	2.184
Valid N (listwise)	37				

Sumber Data : Lampiran 7

Dari tabel 4 uji analisis deskriptif (Y) kinerja pegawai nilai rata-rata tertinggi analisis deskriptif kinerja pegawai ini pada pernyataan pendapat pegawai mengenai rasa bangga bekerja di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang dengan nilai rata-rata 4.41 sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada pernyataan Pendapat pegawaimengenai kemampuan memperoleh tanggungjawab yang lebih besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak dengan nilai rata-rata 4.11.

2. Uji Regresi Sederhana

Tabel 5
Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.772	3.49		4.52	0
Pengembangan SDM	0.138	0.081	0.277	1.708	0.096

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Lampiran 8

Dari tabel 5 uji regresi sederhana diperoleh nilai a = 15.772 dan nilai b = 138 sehingga persamaan regresinya dapat dihitung sebagai $Y = 15.772 + 138X$. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variable bebas yakni Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif terhadap variable terikat yakni Kinerja Pegawai (Y), dimana setiap terjadi kenaikan pada variable bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variable terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 ^a	0.077	0.051	2.128

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Sumber Data : Lampiran 8

Dari tabel 6 uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square adalah 0.77 apabila di presentasikan menjadi 7.7%. Nilai R Square atau nilai koefisien determinasi tersebut mengandung arti bahwa variable terikat yaitu Kinerja

Pegawai (Y) dapat dipengaruhi oleh variable bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (variable X) sebesar 7.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sebab dan faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6
Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.772	3.49		4.52	.0
Pengembangan SDM	0.138	0.081	0.277	1.708	0.096

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Lampiran 8

Dari tabel 6 uji signifikansi regresi parsial (uji t) sebelum dijabarkan lebih lanjut terlebih dahulu diketahui nilai t tabel yaitu 1.691 yang diperoleh dari distribusi t tabel (terlampir) dimana 1.691 diperoleh dari : $t \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1) = t (0.025 : 35)$. Kemudian diketahui dari hasil uji signifikansi regresi parsial (uji t) nilai Sig. variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) adalah $0.096 < 0.05$ dan nilai t hitung $1.708 > t \text{ tabel } 1.691$, sehingga berdasarkan kedua asumsi tersebut maka dipastikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variable bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini adalah peran besar yang baik dan sangat penting untuk mencapai visi dan misi serta tujuan dalam suatu organisasi di Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. Indikator variable Pengembangan Sumber Daya Manusia ini meliputi pendidikan & pelatihan, Kegiatan Non-Diklat, Tugas Belajar, dan Promosi.

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji analisis deskriptif pengembangan sumber daya manusia dengan nilai rata-rata tertinggi analisis deskriptif pengembangan sumber daya manusia ini pada pernyataan pendapat pegawai bahwa dengan mengikuti diklat,

pengetahuan, kemampuan, dan sikap dalam bekerja meningkat mendapat nilai rata-rata 4.49 sedangkan untuk nilai rata-rata terendah analisis deskriptif pengembangan sumber daya manusia ini ada dua pernyataan yaitu pendapat pegawai mengenai metode diklat yang diberikan sesuai kebutuhan praktis dan pengembangan diri dengan nilai rata-rata 4.08 dan pendapat pegawai mengenai usaha mengembangkan diri sendiri dengan belajar secara mandiri dengan nilai rata-rata 4.08. Adapun dari item-item distribusi pertanyaan responden pengembangan sumber daya manusia dapat kita lihat bahwa secara umum dipresepsikan oleh pegawai cenderung setuju atau mendukung.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sudah memberikan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi para pegawainya untuk terus berkembang dan maju, pengembangan sumber daya manusia selalu memberikan peluang bagi para pegawainya untuk bisa menumbuhkan tingkat kemauan sendiri agar menjadi lebih baik lagi dan berprestasi sehingga mendapatkan kinerja yang baik pula. Hal ini bisa berdampak menjadi boomerang apabila pegawai tidak memiliki kemauan sendiri untuk belajar yang akan menghambat pekerjaan di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

2. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang

Kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh Pegawai Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal.

Berdasarkan persamaan dan hasil yang didapat dari uji analisis deskriptif kinerja pegawai dengan nilai rata-rata tertinggi ini ada pada pernyataan pendapat pegawai mengenai rasa bangga bekerja di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang dengan nilai rata-rata 4.41 sedangkan untuk nilai rata-rata terendah pada pernyataan Pendapat pegawai mengenai kemampuan memperoleh tanggungjawab yang lebih

besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak dengan nilai rata-rata 4.11. Adapun dari item-item distribusi pertanyaan responden kinerja pegawai dapat kita lihat bahwa secara umum dipresepsikan oleh pegawai cenderung setuju atau mendukung.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah melakukan pekerjaan secara objektif dan selalu memberikan kompetensi yang sebaik mungkin dalam setiap kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai kinerja pegawai namun kurangnya pemahaman pegawai dapat menimbulkan keterhambatan pekerjaan sehingga menghambat pencapaian tujuan di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang

Berdasarkan berbagai perhitungan diatas dari penemuan dan pertimbangan Validitas, Reabilitas, Analisis Deskriptif, Uji t, Regresi Sederhana, dan Uji Koefisien Determinasi menghasilkan kesimpulan terhadap hubungan yang signifikan secara positif antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

Pengujian validitas dengan menggunakan Cronbach Alpha pada hasil pengujian pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai semua koefisien diketahui r hitung $>$ r tabel (0.334) maka seluruh instrumen pernyataan Valid.

Pengujian reabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* bahwa variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) diketahui nilai r alpha adalah 0.752 dan untuk variable Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai r alpha adalah 0.772. Untuk mengetahui tingkat koefisien jawaban responden dengan koefisien *Reability Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai alpha $>$ 0.60 maka seluruh instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai adalah Realiabel.

Hasil Uji Analisis Deskriptif bahwa dari kedua variable penelitian memiliki N 37 yang berarti terdapat 37 responden yang

digunakan. Kemudian pada variable Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) perolehan nilai minimum ialah 34 sedangkan nilai maksimum adalah 49 dengan rata-rata (*mean*) 42.86 dan nilai standar deviasi 4.379, kemudian pada variable Kinerja Pegawai (Y) perolehan nilai minimum adalah 18 sedangkan nilai maksimum 25 dengan rata-rata (*mean*) 21.70 dan nilai standar deviasi 2.184 .

Perhitungan Uji Regresi Sederhana terlihat pada tabel 33 dengan menggunakan persamaan $Y = a + bX + e$ ($Y = 15.772 + 138X$). Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas yakni Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh positif terhadap variable terikat yakni Kinerja Pegawai (Y), dimana setiap terjadi kenaikan pada variable bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variable terikat.

Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 34, interpretasi pengaruh yaitu regresi sebesar 0.77 atau 7.7%. Jadi. Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Perhitungan Uji t dapat diketahui pada tabel 34 bahwa t hitung untuk variable Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 1.708 dengan nilai signifikansi 0.096 sedangkan nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% adalah 1.691. Karena t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.

Berdasarkan seluruh data diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang berpengaruh positif dengan interpretasi pengaruh yaitu 7.7% sedangkan 84.6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Maka salah satu kualitas Kinerja Pegawai yang baik disebabkan oleh Pengembangan Sumber Daya Manusia.

4. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan jawaban kuisisioner yang telah disampaikan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini adalah peran besar yang baik dan sangat penting dengan indikator variable Pengembangan Sumber Daya Manusia ini meliputi pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, tugas belajar, dan promosi. Berdasarkan dari pernyataan-pernyataan pengembangan sumber daya manusia dapat kita lihat bahwa secara umum dipresepsikan oleh pegawai cenderung setuju atau mendukung hal ini menciptakan energi positif untuk pegawai mencapai tujuan bersama di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.
2. Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang sudah baik dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan dampak interpersonal. Berdasarkan dari pernyataan-pernyataan kinerja pegawai dapat kita lihat bahwa secara umum dipresepsikan oleh pegawai cenderung setuju atau mendukung artinya telah mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. Hal ini sedikit banyak dipengaruhi oleh tujuan yang akan dicapai pegawai dalam bekerja serta pegawai yang menunjukkan kompetensi dengan sebaik mungkin dalam menjalankan pekerjaannya sehingga memberikan kinerja yang baik.
3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai yang dapat dilihat dari nilai regresi sederhana dengan nilai R Square 0.77. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh variable bebas yakni Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap variable terikat yakni Kinerja Pegawai (Y), dimana setiap terjadi kenaikan pada variable bebas akan diikuti pula kenaikan variable terikat. Artinya terdapat pengaruh sebesar 7.7% antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

Adapun saran yang bisa penulis berikan kepada Camat serta para pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang sebagai berikut.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka dari itu sebaiknya Camat tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan peran pengembangan sumber daya manusia.
2. Kinerja Pegawai yang juga berpengaruh dalam mencapai tujuan di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang dengan para pegawainya agar lebih meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran serta dampai interpersonal para pegawai sehingga dapat mencapai tujuan di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang.
3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang yang sekarang sudah baik dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan bersama, maka dari itu penulis ingin memberi saran untuk lebih meningkatkan lagi kinerja agar masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan karena sudah terpenuhi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- [2] Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta
- [3] Noor, Juliansyah. 2011. *Metode penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- [4] Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- [5] Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia Terhadap Kinerja Pegawai.* USU, Sumatera Utara.
- [6] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- [7] Siyoto, S., & Sodik, A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A.I*
- [8] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.