

**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT TO IMPROVE  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NATIONAL SPORTS  
COMMITTEE (KONI) OFFICE SOUTH SUMATERA  
PROVINCE**

**SAFIRA AFRIZA FAHLEVI**  
21.11.172

Public Administration

College of Administrative Sciences  
Satya Negara Palembang  
Year 2025

**ABSTRACT**

**SAFIRA AFRIZA FAHLEVI**, 2025. Human Resource Development to Improve Employee Performance at the KONI Office in South Sumatra Province. Department of Public Administration, Satya Negara College of Administrative Sciences (STIA) Palembang. Principal Advisor (I) Rohmial, SE., M.Sc., M.Sc., and Assistant Advisor (II) Ir. H. Mansyur Husin, M.Sc.

The purpose of this research is to determine and analyze Human Resource Development at the KONI Office in South Sumatra Province and to identify the obstacles faced in improving employee performance at the KONI Office in South Sumatra Province. The research method used is qualitative. Data or information was collected through observation and interviews with informants, as well as documentation and literature review. The data analysis techniques used in this study include data collection, data presentation, data reduction, and drawing conclusions.

The results of the research and analysis indicate that Human Resource Development at the KONI Office in South Sumatra Province, Palembang, is not yet optimal. This is because employees have been provided with training and education, but their skills, abilities, attitudes, and competencies have not shown any change, which means that they are appropriate. Employee performance at the KONI Office of South Sumatra Province is optimal, but there are still some workers who do not have the ability to carry out their assigned tasks because the training provided by the KONI Office of South Sumatra Province has not been fully distributed to employees. Factors that hinder Human Resource Development in improving employee performance at the KONI Office of South Sumatra Province include: Supervision carried out during training and education is not very strict, and the budget for development is still minimal.

**Keywords:** Human Resource Development and Performance

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Sumber Daya Manusia penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena Sumber Daya Manusia penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari

penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang pekerja, di dalam suatu perusahaan. Kinerja pekerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini karena pekerja merupakan aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari pekerja dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja pekerja yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi. Peningkatan kinerja pekerja di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Dari uraian diatas menjelaskan bahwa Peranan Strategi Sumber Daya Manusia bagi Pekerja sangatlah penting untuk dilaksanakan. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang kuat sangatlah diperlukan demi meningkatkan kinerja pekerja. Akan tetapi bagaimanakah pekerja menjalankan tugasnya di Koni Provinsi Sumatera Selatan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan. Dan dari pengamatan sementara penulis ditemukan gejala-gejala seperti , masih adanya pekerja yang terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari jam kerja hal ini terlihat dari rekap absen setiap bulan yang dikirim melalui grup *whatsaap*

pekerja, tidak berada di kantor pada jam kerja, dan bahkan tidak hadir pada hari kerja. Masih adanya pekerja yang tidak mencapai target bulanan perusahaan sehingga pekerja mendapatkan surat peringatan. Kurang maksimalnya kinerja organisasi ini juga terlihat dari aspek acuh sesama pekerja, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain, masih adanya pegawai menggunakan uang nasabah untuk kepentingan pribadi, dan masih adanya pegawai menjadi kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja dari pekerja

Berdasarkan pada hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pekerja Pada Koni Provinsi Sumatera Selatan.”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Koni Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apa sajakah hambatan yang dihadapi dalam Kinerja Pegawai Di Koni Provinsi Sumatera Selatan?

### 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koni Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Koni Provinsi Sumatera Selatan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut.

1. Bagi penulis
  - a. Sebagai perkembangan ilmu pengetahuan yang telah diterima dibangku perkuliahan.
  - b. Untuk meningkatkan motivasi penulis dalam membuat karya ilmiah.
2. Bagi Kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan
  - a. Sebagai bahan pertimbangan tentang pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia.
  - b. Sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan Kinerja.
3. Bagi STIA Satya Negara Palembang
  - a. Dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi untuk melakukan penelitian yang relevan selanjutnya.
  - b. Untuk menambah referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penulisan karya ilmiah dalam bidang yang sama

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Buku Manajemen Sumber daya Manusia (2005:63), tujuan pengembangan pegawai pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a. Produktifitas kerja
- b. Efisiensi
- c. Kerusakan
- d. Kecelakaan
- e. Pelayanan
- f. Moral
- g. Karir
- h. Konseptual
- i. Kepemimpinan

Selain pendapat diatas, Subekhi (2012:78), menyebutkan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran kerja dalam suatu organisasi atau instansi.

### 2.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun peran pengembangan Sumber Daya Manusia dengan latihan dan pendidikan sebagaimana dikutip dari pendapat Sutrisno (2012:62) adalah sebagai berikut:

1. Latihan, berperan dalam peningkatan:
  - a. Keterampilan Pegawai
  - b. Kecakapan Pegawai
  - c. Sikap Pegawai
  - d. Kompetensi Pegawai
2. Pendidikan, berperan dalam hal-hal:

- a. Meningkatkan penguasa teori
- b. Meningkatkan ketrampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi
- c. Memperbaiki kontribusi produktivias pegawai

### 2.3 Pengertian Kinerja

Para ahli manajemen memberikan berbagai pengertian tentang kinerja sesuai dengan sudut pandang mereka masing-masing, dan bahkan juga berdasarkan pengalaman kerja yang langsung mereka alami dan rasakan. Diantara beberapa pengertian kinerja tersebut adalah sebagai berikut.

1. Wibowo (2014:3) menyebutkan kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti perkerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil perkerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses perkerjaan itu berlangsung.
2. Cascio (2013:693), kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.
3. Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

4. Amstong dan Baron dalam Wibowo (2014:3) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dikutip oleh Belarmino (2013:66) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron yang dikutip Sedarmayanti (2011:223), kinerja dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System Factors*, ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual, Situational Factors*, ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja menganjurkan sudut pandang *prospektif* (menilai kebelakang).

Menurut Robbins (2014:185) indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Selanjutnya menurut Wilson Bangun (2012:34) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

### 2.3.4 Penilaian Kinerja

Menurut Bacal (2012:85) Penilaian Kinerja atau *performnce appraisal* adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut Harvard dalam Wibowo (2015:188) penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.

Menurut Allen dalam Wibowo (2015:192) proses penilaian kinerja

yang berhasil terletak pada beberapa unsur utama, yaitu:

- a. *Timing*. Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam.
- b. *Clarity*. Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu.
- c. *Consistency*. Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

#### 2.4 Pengertian Pegawai

Istilah pada prinsipnya yang dimaksud dengan kepegawaian atau pegawai adalah “personil” jadi yang artinya secara singkat adalah orang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah, badan usaha swasta dalam hal ini disekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Tanpa unsur manusia sebagai pegawai, maka tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud dan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Kerjasama bersama untuk mendayagunakan sumber-sumber (personil maupun materil) secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pengertian pegawai adalah :

1. Orang yang bekerja pada pemerintahan, perusahaan dan sebagainya.
2. Orang yang bekerja pada pekerjaan.
3. Sebagai alat perkakas.

### BAB III PROSEDUR PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Pengukuran).

#### 3.2 Definisi Konsep

Konsep adalah suatu gagasan atau ide yang relatif sempurna dan bermakna, suatu pengertian tentang objek, produk subjektif yang berasal dari cara seseorang membuat pengertian terhadap objek atau benda melalui pengalamannya (setelah melakukan persepsi terhadap objek atau benda).

#### 3.3 Definisi Operasional

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:87) Definisi Operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Dalam penulisan skripsi ini dengan judul: “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan”, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan bagian yang terpenting dalam suatu Teknik pengumpulan data kualitatif secara umum terdapat 4 (empat) macam yaitu:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumen
4. Studi Pustaka

### 3.5 Teknik Analisis Data

analisa data dalam penelitian ini akan dilakukan langkah-langkah berikut :

- a. Reduksi Data
- b. Penyajian Data
- c. Penarikan Kesimpulan.

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1.1 Peranan

**Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan**  
Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa indikator Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Koni Provinsi Sumatera Selatan, sebagai berikut:

#### A. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa indikator yang mendasari Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Latihan

Latihan yang diberikan oleh instansi terhadap karyawan dapat berperan baik terhadap keterampilan, kecakapan, sikap, maupun kompetensi pegawai. Adapun strategi tersebut sebagai berikut:

#### a. Peran Latihan Terhadap Keterampilan Pegawai

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa peran latihan terhadap keterampilan pegawai Dinas Ketenagakerjaan sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada beberapa pegawai yang masih kurang terampil setelah diadakanyaa latihan karena pelatihan tergantung dari minat dan kemauan masing-masing pegawai.

#### b. Peran Latihan Terhadap Kecakapan Pegawai

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran latihan sangat penting terhadap peningkatan ilmu pengetahuan serta *skill* pegawai dalam melakukan tugas, akan tetapi latihan yang dilakukan secara tidak merata terhadap pegawai sehingga tidak semua pegawai yang mempunyai *skill* dan kecakapan yang baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

#### c. Peran Latihan Terhadap Sikap Pegawai

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas maka sangat jelas bahwa peran latihan terhadap sikap pegawai sangat berpengaruh dan mendapatkan hasil yang baik terhadap pegawai di Koni Provinsi Sumatera Selatan.

#### **d. Peran Latihan Terhadap Kompetensi Pegawai**

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peran latihan terhadap kompetensi pegawai sudah maksimal, namun ada beberapa pegawai yang mempunyai kompetensi kurang maksimal dikarenakan pelatihan yang diadakan oleh pihak Koni Provinsi Sumatera Selatan tidak secara merata, sehingga kompetensi pegawai juga tidak merata.

### **2. Pendidikan**

Peran pendidikan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari penguasaan materi pegawai, keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi pegawai, kontribusi produktivitas pegawai. Berikut datanya:

#### **a. Peran Pendidikan Terhadap Penguasaan Materi Pegawai**

Berdasarkan hasil beberapa wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan terhadap penguasaan materi sudah baik, namun ada sedikit hambatan yaitu kesalahan dari pegawai itu sendiri secara individual.

#### **b. Peran Pendidikan Terhadap Keterampilan Memutuskan Persoalan-Persoalan Yang Dihadapi Pegawai**

Berdasarkan dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peran pendidikan terhadap keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi pegawai sangat berpengaruh dan sudah dilakukan secara maksimal.

#### **c. Peran Pendidikan Terhadap Kontribusi Produktivitas Pegawai**

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi produktivitas pegawai setelah diadakan pendidikan meningkat dan memperoleh hasil yang positif terhadap Koni Provinsi Sumatera Selatan dan pegawai tersebut.

### **3. Kinerja Pegawai**

Dalam pembahasan tentang penelitian ini mengenai Kinerja Pegawai di Koni Provinsi Sumatera Selatan dilakukan dengan melihat beberapa indikator, yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Adapun datanya adalah sebagai berikut:

#### **a. Kuantitas.**

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan dan menyusun laporan haruslah cepat, tepat sesuai dengan kuantitas dalam pekerjaannya.

#### **b. Kualitas**

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai Koni Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan kualitas kerja dengan cara melalui pendidikan serta pelatihan.

#### **c. Waktu**

Berdasarkan beberapa hasil wawancara dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai Koni Provinsi Sumatera Selatan yang belum melaksanakan ketepatan waktu tetapi mereka memiliki rasa tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya.

#### **d. Efektivitas**

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya pegawai di Koni Provinsi Sumatera Selatan sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan 2 orang hanya dikerjakan 1 orang.

### **5.1.2 Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Koni Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang**

#### **1. Pengawasan**

Berdasarkan beberapa hasil wawancara diatas maka pengawasan terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai belum maksimal, sehingga berpengaruh terhadap kompetensi pegawai dan hubungan kerja antar pegawai yang ada di Koni Provinsi Sumatera Selatan.

#### **2. Anggaran Biaya Pengembangan.**

Berdasarkan beberapa wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa anggaran biaya yang minim terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia, sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hubungan kerjasama antar pegawai yang ada di Kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan.

### **5.2 Pembahasan**

#### **5.2.1 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Koni**

### **Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang**

#### **1. Latihan**

Strategi latihan yang dilakukan oleh instansi dapat dilihat dari tercapainya beberapa indikator berikut ini:

##### **a. Keterampilan Pegawai**

Keterampilan pegawai di Kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan sudah dapat dikatakan baik, dikarenakan sudah dilakukan pengembangan akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang tidak terampil dalam menjalankan tugas dan fungsi yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Hal ini disebabkan tidak meratanya pengembangan kinerja pegawai, oleh sebab itu beberapa pegawai masih memiliki keterampilan yang rendah sehingga hasil kerja dan kontribusi produktivitas instansi yang belum optimal, juga akan menghambat efektivitas dan kinerja kerja yang baik.

##### **b. Kecakapan Pegawai**

Kecakapan pegawai sangat penting dalam suatu instansi, karena kecakapan sama dengan kemampuan atau kemahiran pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu kemampuan atau kemahiran pegawai harus ditingkatkan supaya pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawai dapat berperan dengan baik, sesuai dengan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan.

##### **c. Sikap Pegawai**

Sikap adalah perbuatan dan sebagian tingkah laku yang berdasarkan pendirian. Pegawai adalah orang yang berkerja dalam suatu instansi dan terikat dengan aturan-aturan dan perkerjaan yang diberikan oleh pihak instansi. Sikap pegawai maksudnya harus menjadi modal utama dalam dunia perkerjaan, dan mencangkup sikap yang harus dimiliki oleh pegawainya yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan, sikap pegawai sudah baik setelah diadakan Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Organisasi Pemerintahan.

#### **d. Kompetensi Pegawai**

Kompetesi pegawai adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu perkerjaan, tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perkerjaan tersebut.

## **2. Pendidikan**

Pendidikan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk proses dari Pengembangan Sumber Daya Manusia diharapkan dapat berperan positif dalam upaya meningkatkan pengetahuan, penguasaan materi, keterampilan pegawai, dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui peran pendidikan tersebut di Koni Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

### **1. Penguasaan Materi Pegawai**

Penguasaan teori adalah kemampuan pegawai terhadap perkerjaan dan tugas pokok yang telah diberikan, jika kemampuan pegawai sudah baik berarti menandakan bahwa pegawai sudah paham terhadap materi yang sudah diberikan, dan begitu juga sebaliknya. Jadi penguasaan materi pegawai juga bias dikatakan sebagai alat ukur dalam menilai suatu perkerjaan, kompeten atau tidaknya pegawai pada bidang perkerjaannya masing-masing.

### **2. Keterampilan Memutuskan Persoalan-Persoalan Yang Dihadapi**

Keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi sangat berfungsi untuk mendorong semangat kerja pegawai, karena jika pegawai terampil dalam memutuskan persoalan-persoalan yang dihadapi. Maka akan timbul dengan sendirinya sifat mandiri dan kreatif pada diri pegawai, yang dampak positifnya berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai dan berkurangnya tingkat masalah yang diterima oleh instansi.

### **3. Kontribusi Produktivitas Pegawai**

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan perkerjaan yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai kontribusi terhadap produktivitas yang tinggi maka akan memberikan manfaat yang besar terhadap organisasi pemerintahan.

Kontribusi produktivitas pegawai sangat penting terhadap organisasi pemerintahan. Karena

pegawai merupakan aset instansi yang paling berharga, suatu instansi tidak dapat berjalan kalau tanpa campur tangan manusia. Dan begitu pula instansi tidak akan mencapai produktivitas yang baik jika ada kontribusi yang baik dari pegawainya. Apabila kontribusi pegawai tertata dan teratur secara sistematis maka dapat dipastikan produktivitas akan meningkat dengan sendirinya.

Pada Koni Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang kontribusi produktivitas pegawai sudah baik, hasil produktivitas mengalami peningkatan sesuai dengan visi dan misi. Hal ini merupakan salah satu dampak positif dari kontribusi pegawai terhadap produktivitas.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan Koni Provinsi Sumatera Selatan jika dilihat dari pelatihan maka dapat dikatakan belum optimal, karena keterampilan, kecakapan, sikap dan kompetensi pegawai belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Sedangkan dilihat dari pendidikan maka dapat dikatakan sudah optimal, karena kemampuan pegawai dalam penguasaan teori sudah baik. Pegawai di Koni Provinsi Sumatera Selatan juga sudah terampil dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi sehubungan dengan pekerjaan. Selain itu kontribusi produktivitas pegawai juga sudah cukup baik.

#### **A. Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, kinerja

pegawai di kantor Koni Provinsi Sumatera Selatan, antara lain:

#### **1. Kuantitas**

Kinerja pegawai dilihat dari kuantitas pekerjaan pegawai yang di ambil dari hasil pekerjaan pegawai dalam melaksanakan kerja dan pembuatan laporan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis berkaitan dengan kuantitas pekerjaan dari segi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, didapati bahwa pegawai Koni Provinsi Sumatera Selatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing pegawai sudah melaksanakan dengan baik, hanya saja pada pembuatan laporan untuk Pemerintahan Kota Palembang terdapat penghambat dengan kekurangan pegawai. Seharusnya Koni Provinsi Sumatera Selatan menambah pegawai pada kekosongan jabatan guna menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

#### **2. Kualitas**

Kualitas diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai melalui ketepatan, kerapian, dan ketelitian yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaannya. Peningkatan kualitas pegawai perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari kualitas pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional

pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

### 3. Waktu

Kegiatan dapat diselesaikan, pencapaian pekerjaan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan. Ketepatan waktu pegawai dalam kehadiran dengan standar waktu yang telah ditentukan oleh Koni Provinsi Sumatera Selatan. Meskipun pegawai Koni Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang memiliki rasa tanggungjawab penuh dalam pekerjaannya jangan sampai kehadiran diabaikan. Karena ketepatan waktu dalam pekerjaan tidak hanya diukur dengan komitmen tetapi juga kehadiran dalam pekerjaan.

Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Efektivitas

Tingkatan sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, dan teknologi dapat memaksimalkan. Berdasarkan hasil penelitian penulis, bahwa di Koni Provinsi Sumatera Selatan memiliki kendala dalam melaksanakan efektivitas, hal ini dikarenakan ada kekosongan jabatan.

#### 5.2.2 Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Koni Provinsi

### Sumatera Selatan Cabang Palembang

Belum optimalnya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai Koni Provinsi Sumatera Selatan disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi penghambat, yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan
2. Anggaran Biaya Pengembangan

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Koni Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang belum optimal. Hal ini dikarenakan walaupun pegawai sudah diberikan latihan dan pendidikan, namun keterampilan, kecakapan, sikap dan kompetensi pegawai belum menunjukkan perubahan yang berarti sesuai dengan visi dari Koni Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang saat ini belum bisa dikatakan optimal, hal ini terlihat dari pegawai yang pemahaman dan minatnya terhadap pekerjaan masih belum optimal, sehingga dalam bekerja kadang kurang serius dan keterlambatan dalam

pembuatan laporan yang sesuai dengan bidang masing-masing.

2. Faktor-faktor yang menghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Koni Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang yang belum optimal adalah:
  - a. Pengawasan yang dilakukan pada saat pelaksanaan latihan dan pendidikan tidak terlalu ketat, sehingga ada pegawai yang mengikuti kurang serius.
  - b. Anggaran biaya untuk pengembangan masih minim, sehingga pelaksanaan pengembangan yang dilakukan dimaksimalkan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, dan demi peningkatan kinerja pegawai dan kemajuan Koni Provinsi Sumatera Selatan Cabang Palembang di masa yang akan datang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pegawai seharusnya lebih serius lagi dalam mengikuti kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia yang diberikan Koni Provinsi Sumatera Selatan supaya baik keterampilan, kecakapan, sikap dan kinerja pegawai dapat meningkat. Selain itu pemahaman dan minat pegawai dalam berkerja akan lebih baik lagi.
2. Pihak Koni Provinsi Sumatera Selatan dapat melakukan hal-hal berikut ini untuk dapat mengatasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan

Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan sebaiknya lebih lagi, agar pegawai lebih serius dan disiplin dalam mengikuti latihan dan pendidikan.
- b. Anggaran biaya pengembangan sebaiknya ditambah lagi, supaya pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan maksimal sehingga dapat tercapainya Visi, Misi serta tujuan dari Koni Provinsi Sumatera Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ma'ruf Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: CV Aswaja Pressindo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Pubising Service
- Sugiyono. 2011. *Metodel Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Supardi, dkk. 2024. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang: STIA Satya Negara

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

\_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga