

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar

The Influence of Human Resource Development on Employee Performance at the Tamalate District Office, Makassar City

Rosliati, Sukmawati Mardjuni, Indrayani Nur

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: rosliati100@gmail.com

Diterima: 10 September 2023 / Disetujui: 30 Desember 2023

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar dan mengetahui tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek penelitian adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Alat Analisis yang digunakan Analisis Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 61%. adapun sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar hendaknya pengaruh pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum bagi para pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja

Abstract: The research aims to determine the influence of Human Resources development on employee performance at the Tamalate District Office, Makassar City and to determine the level of education and training that employees have attended at the Tamalate District Office, Makassar City. This research is to analyze the influence between the Human Resource Development variable (X) and the employee performance variable (Y) using a quantitative approach. The research objects were all employees at the Tamalate District Office, Makassar City. The analytical tools used are Quantitative Analysis and Multiple Linear Regression Analysis. The research results show that education and training can explain the influence of human resource development on employee performance by 61%. The remaining 39% was influenced by other variables not examined in this research. The Tamalate District Office, Makassar City, should influence the development of human resources through education and training programs in order to improve the skills and general knowledge of employees at the Tamalate District Office, Makassar City.

Keywords: Human Resources Development, Education and Training, Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana Sumber Daya Manusia berada. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan di

kantor Camat Tamalate Kota Makassar dilakukan dengan cara menempatkan para pegawai berdasarkan keahlian yang dimilikinya. Agar ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan dan pelatihan dapat diaplikasikan dalam melaksanakan tugasnya.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak yang dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya). Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Hal ini tidak lepas dari peran pimpinan dalam mengontrol setiap kebutuhan dari para pegawainya guna meningkatkan kinerjanya. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral pegawai, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan pegawai. Untuk menjalankan tugas atau kerjanya tentu harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan bisa dilaksanakan melalui berbagai macam cara seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), para pegawai ikut serta dalam melakukan tugas belajar atau kegiatan lainnya.

Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh instansi, dimana dalam penelitian ini ditentukan pada kantor kecamatan Tamalate kota Makassar. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk pendidikan formal dan kegiatan lainnya. Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar dan mengetahui tingkat pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini Kantor Kecamatan Tamalate Di Danau Tanjung Bunga No. 181 Kota Makassar. Penelitian dilaksanakan selama pada bulan Mei – Juni 2022. Metode penelitian lapangan dilakukan dengan menggunakan teknik kusioner dan wawancara. Selaitin itu studi kepustakaan juga dilakukan untuk memperkaya teori ilmiah dengan cara mngambil pendapat para ahli yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan ini. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Oleh sebab itu dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah ASN sebanyak 20 orang dan 40 lainnya adalah tenaga kontrak/honorer yang mana kerjanya rata-rata 10 tahn keatas sehingga jumlah populasi sebanyak 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil dan tenaga honorer pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar yang secara keseluruhan berjumlah 60 orang. Keseluruhan populasi dijadikan responden dalam penelitian ini sehingga jumlah populasi sama dengan jumlah sampel atau biasa disebut sampel jenuh.

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang diperoleh dan menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu Analisis regresi linear berganda adalah bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada program pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Dengan menggunakan rumus (sugiyono 2017) yakni $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu responden untuk disajikan pada penelitian untuk dapat menggambarkan suatu kondisi serta keadaan responden yang dapat membagikan informasi lebih untuk menguasai hasil pada penelitian. Responden pada penelitian kali ini merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar yang dimana pegawai yang bekerja sebanyak 60 orang pegawai, sehingga jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 60 orang dikarenakan peneliti menggunakan metode sampel jenuh, dan kemudian riset ini jenis kelamin, dan usia. Jumlah responden Laki-Laki yaitu 34 orang ataupun 56,67% dan responden Perempuan yaitu 26 orang ataupun 43,33%. Jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sejumlah 20 orang ataupun 33,33%, dan umur 31-40 tahun sejumlah 27 orang ataupun 45%, sedangkan yang umur 41-50 tahun sejumlah 7 orang ataupun 11,67%, dan yang terakhir 51 tahun ke atas sejumlah 6 orang ataupun 10%. Jumlah responden dengan jabatan Honorer sejumlah 40 orang ataupun 66,67%, dan Jabatan PNS sejumlah 20 orang ataupun 33,33%. Jumlah responden yang pendidikan terakhir S2 sejumlah 4 orang ataupun 6,67%, Pendidikan terakhir S1 sejumlah 25 ataupun 41,67%, Pendidikan terakhir SMA sejumlah 29 ataupun 48,33%, sedangkan pendidikan SMP sejumlah 2 orang ataupun 3,33%.

Pembahasan

Nilai t_{hitung} dalam variabel Pendidikan (X_1) t_{hitung} 5,215 lebih besar dibanding dengan t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_1 dapat diterima. Kesimpulannya Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuisioner variabel Pendidikan yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner mayoritas menjawab dengan sangat setuju dengan alasan kuisioner sebagai berikut :

- a) Pendidikan terakhir strata 1 (S1) untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah menjamin kemampuan kerjanya.
- b) Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pengembangan dari pengembangan pegawai
- c) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sementara menempuh pendidikan lanjut dibebastugaskan
- d) Pendidikan dapat menyelesaikan persoalan yang dihadapi oleh pegawai.
- e) Apakah pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan pegawai.
- f) Pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap pegawai
- g) Dengan pendidikan tertentu seorang pegawai memiliki pengetahuan, sehingga mampu dan cakap dalam melaksanakan pekerjaan
- h) Hasil pekerjaan yang lebih baik karena disiplin ilmu yang dimiliki.

Nilai t_{hitung} dalam variabel Pelatihan (X_2) t_{hitung} 4,770 lebih besar dibanding dengan t_{tabel} 2,001 dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga H_2 dapat diterima kesimpulannya variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisioner yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisioner yang berjalan secara maksimal dan hampir semua responden menjawab dengan sangat setuju berikut ini merupakan pernyataan kuisioner :

- a) Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan
- b) Pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai
- c) Setelah mengikuti pelatihan kemampuan dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin meningkat.
- d) Setelah mengikuti pelatihan para Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mengembangkan kemampuan kinerja yang telah dimiliki
- e) Petugas lapangan diberikan pelatihan agar mereka lebih memahami pekerjaannya
- f) Kebijakan Pemda telah mendukung operasional pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan variabel (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis Uji F, nilai signifikansi (Sig.) dalam uji F adalah sebesar 20,297 sedangkan nilai f_{tabel} dengan tingkat kesalahan 0,05% adalah sebesar 4,01. Karena signifikasnsi $f_{hitung} 20,297 > f_{tabel} 4,01$ maka variabel (pendidikan dan pelatihan) secara simultan berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hal ini juga disebabkan oleh beberapa pernyataan kuisisioner variabel kinerja pegawai yang disebar penulis dalam pertanyaan kuisisioner mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju dengan alasan kuisisioner sebagai berikut :

- a) Apakah Bapak/Ibu tetap serius melaksanakan tugas meskipun pendapatan sebagai pegawai rendah
- b) Menjunjung tinggi kehormatan negara dan atau pemerintah
- c) Senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan diri sendiri atau golongan
- d) Apakah kepuasan kerja Bapak/Ibu bertambah jika di berikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- e) Bapak/Ibu memilih pegawai karena merupakan pekerjaan yang mulia
- f) Apakah Bapak/Ibu berusaha agar jam kerja berisi dengan pekerjaan kantor
- g) Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya
- h) Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor
- i) Saya selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya
- j) Saya selalu mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, orang lain atau golongan.

Semua jawaban responden yang ada pada pernyataan kuisisioner pada variabel kinerja pegawai. Diketahui bahwa responden sudah melaksanakan tanggungjawab dan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di tentukan oleh perusahaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Barbaxette, 2016. Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Chan, 2016. Pelatihan Dan Pendidikan. Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Donni, Juni Priansa, 2018. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.
- Erdin B. Flippo, 2014. Manajemen Persnalia, Jakata: Erlangga
- Fenti Hikmawati. 2017. Metodologi Penelitian. Penerbit : Raja Grafindo Persada. Depok.
- Gary, Desslerr, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Selatan ; Salemba Empat. Instruktur Presiden No. 15 tahun 1974
- Malayu S. P Hasibuan, 2014 . Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mohammad Najib, 2018. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung
- Mathis & Jakson, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Noe Hollenbeck. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Karsa
- Oemar Hamalik, 2015. Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Penerbit : Pustaka Setia, Bandung.
- Pandi Afandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Zanafa, Publishing, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. Metodologi Penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.