



Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci

Tio Songga Tamamile^{1,*}

¹Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

*Corresponding Author: tiosonggatamamile5@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the relationship between human resource development and the performance of Siulak Mukai sub-district office employees in Kerinci regency. The respondents in this study are 13 people from Siulak Mukai sub-district office of Kerinci Regency. This type of research is quantitative research. The results of this study indicate: (1) There is a relationship between the development of human resources and the performance of Siulak Mukai subdistrict office of Kerinci Regency, Category strong relationship. This is evidenced from the calculation of correlation coefficient of 0.796 located at the interval between 0.60 to 0.769. (2) The amount of contribution or contribution of variable of human resource development performance of office employee of Siulak Mukai sub-district of Kerinci Regency is 59,21% while 40,79% influenced by other variable not discussed in this research. (3) Based on the t test with the provision of error rate = 0.05. $Db = n-2$ (33-2) = 31 so that obtained table = 1.799 and counted = 3.9933 in this case counted from the table which means the relationship of human resources development with the performance of employees office Siulak Mukai head of Kerinci Regency is significant.

Keywords: human resource development, performance

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah melakukan kajian tentang hubungan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai kantor camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci, responden penelitian berjumlah 13 orang berasal dari kantor camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian : (1) Terdapat hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai kantor camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci, Kategori hubungan kuat. Hal ini dibuktikan dari hasil penghitungan koefisien korelasi sebesar 0,796 yang terletak pada interval antara 0,60 dengan 0,769. (2) Besarnya kontribusi atau sumbangan variabel pengembangan sumber daya manusia kinerja pegawai kantor camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci adalah 59,21% sementara 40,79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. (3) Berdasarkan uji t dengan ketentuan tingkat kesalahan = 0,05. $Db = n-2$ (33-2) = 31 sehingga didapat $t_{tabel} = 1,799$ dan $t_{hitung} = 3,9933$ dalam hal ini t_{hitung} besar dari t_{tabel} yang berarti hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai kantor camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: pengembangan sumber daya manusia, kinerja

Pendahuluan

Pegawai ialah WNI yang sudah memnuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberi tugas Negara dan digaji berdasarkan undang undang yang berlaku. (Afrizal,2005) Aspek yang setral dalam organisasi apapun tujuan dan bentuknya , organisasi dibuat berpegangan kepada bermacam visi manusia, hal ini disebut dengan sumber daya manusia (Arikonto,1998)

Bernardin dan Russel dalam Deni (2006) menyatakan bahwa sumber daya manusia di era persaingan global sekarang ini ini di anggap sebagai salah satu aspek yang penting memamaikan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi , kredibilitas, serta penciptaan kepercayaan publik.

Bagi Kantor Kecamatan Siulak Mukai Kabupaten Kerinci permasalahan kinerja menjadi factor sehingga kinerja pegawai dari Kecamatan Siulak Mukai akan sangat berpengaruh terhadap keberasialan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daera. Salah stunya permasalahan utama yanag terjadi di Kantor Kecamatan Siulak Mukai Kabupaten Kerinci yang juga merupakan permasalahan hampir di semua lembaga atau instansi pemerintahan adalah munculnya keluhan dan tidak maksimal dan fakta membuktikan bahwa kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) masih memperhatikan, masih buruknya kinerja PNS diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Selain itu, fenomena selanjutnya masih terdapat pegawai yang datang dan pulang kerja tidak sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah daerah kerinci mengeluarkan aturan untuk waktu datang dan pulang kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kerinci yaitu 07.30 WIB dan pulang kerja pada pukul 16.00 WIB. Akan tetapi pada kenyataan setiap apel pagi hari senin dan hari lainnya pada Kantor Camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci, masih terdapat pegawainya yang datang terlambat, begitupula untuk waktu pulang kerja tidak sesuai peraturan yang berlaku.

Di samping itu pula fenomena yang terjadi yakni masih terdapat pegawai yang sering keluar kantor pada saat jam kerja, seperti ada pegawai yang keluar kantor saat istirahat makan siang, dan pada saat jam istirahatnya telah berakhir pegawai pegawai tersebut belum kembali ke kantor secepatnya. Juga sedikit terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas. Fenomena-fenomena

inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

Pemandangan tersebut bukannya tanpa sebab, mengingat Pegawai Negri Sipil yang menduduki jabatan di instansi tersebut merupakan pegawai yang terkadang tidak sesuai dengan kompetensi ataupun latar belakang pengalaman kerja sebelumnya. Ada yang sebelumnya dari luar instansi tersebut. Ditambah lagi program pengembangan sumber daya manusia masih relatif kurang di instansi ini.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka penelitian mengkajinya dalam bentuk penelitian dengan judul sebagai berikut "Hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Kantor Camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci" Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci dan untuk mengetahui besarnya hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Pegawai Kantor Camat Siulak Mukai Kabupaten Kerinci.

Pendahuluan harus secara berurutan memuat latar belakang umum, kajian literatur terdahulu (*state of the art*) sebagai dasar pernyataan kebaruan ilmiah, dan permasalahan penelitian atau hipotesis. Di bagian akhir pendahuluan harus dituliskan tujuan kajian artikel tersebut. Di dalam format artikel ilmiah tidak diperkenankan adanya tinjauan pustaka sebagaimana pada laporan penelitian, tetapi dimanifestasikan dalam bentuk kajian literatur terdahulu (*state of the art*) untuk menunjukkan sisi kebaruan artikel tersebut.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan berupa daftar pertanyaan,wawancara dan observasi serta penelitian pustaka.

Populasi yang dipakai adalah pegawai pada kantor camat siulak mukai kabupaten kerinci. penelitian ini adalah pegawai pada kantor camat siulak mukai kabupaten kerinci yang memiliki 13 orang pegawai, maka dalam penelitian ini menggunakan metode populasi dengan mengambil semua jumlah pegawai ntuk

dijadikan responden yaitu berjumlah 13 orang responden.berikut adalah table data responden.

Tabel 1.1 Data responden

No	Nama
1	Sina Raffli, S.Pd
2	Ishak M.Izin, S.Ag
3	Asri. BA
4	Hamid
5	Syafarudin, SE
6	Syamsir S.Pd, MM
7	Aplisarma. A.Md
8	Sakirdin
9	Marrohimin
10	Rosmawi
11	M. Husen
12	Junadi, SE
13	Rodi Anto

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif dalam bentuk data primer dan sekunder. Adapun sumber data yang diperoleh sebagai bahan penelitian ini adalah berasal dari kantor camat siulak mukai kabupaten kerinci. Instrumen yang menggunakan skala likert dengan kategori Jawaban setiap item.Untuk korelasi digunakan rumus. (Ridwan,2004) Untuk mengetahui persentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka ditentukan koefisien determinasi dengan rumus sebgai berikut :

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

Pengujian hipotesis yang diajukan, maka dilakukan perhitungan t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1+r^2}} \dots \dots \dots$$

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data hasil kuensioner yang ditabulasikan pada tabel rekapitulasi jawanban responden terhadap variabel X & Y, dibawah ini, maka dapat dihitung besarnya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan

kinerja pegawai pada kantor camat siulak mukai.

Tabel.1.2 Rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel X & Y

No	X	Y	X2	Y2	XY
1	75	79	5625	6241	5925
2	74	75	5476	5625	5550
3	68	73	4624	5329	4964
4	72	73	5184	5329	5256
5	75	77	5625	5929	5775
6	68	72	4624	5184	4896
7	69	72	4761	5184	4968
8	69	76	4761	5776	5244
9	70	72	4900	5184	5040
10	69	73	4761	5329	5037
11	73	75	5329	5625	5475
12	68	71	4624	5041	4828
13	69	74	4761	5476	5106
	919	962	65055	71252	68064

Sumber : data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka nilai 0,769 berada pada interval 0,60 dengan 0,799. Artianya hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai dikategorikan kuat. Hasil perhitungan untuk mengetahui peresentase kontribusi 40,79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan hipotesis dengan ketentuan tingkat kesalahan = 0,05. Db = n - 2 (11-2) = 9 sehingga didapatkan t tabel 1,799 dan $t_{hitung} = 3,9933$. Dalam hal ini t_{hitung} besar dari t_{tabel} yang berarti hubungan pengembangan sumber daya manusia deangan kinerja pegawai adalah singnifikan.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara pengembangan sumber daya dengan kinerja pegawai, maka dapat disimpulakn bahwa Hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja kantor camat siulak mukai yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,769 hal ini menunjukkan hubungan yang kuat atau arah hubungan yang positif. Koenfesien determinan yang dalam hal ini 59,21% kinerja pegawai kantor camat siulak mukai yang bisa dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusaia sedangkan sisanya sebesar 40,79% dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor-faktor yang lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Berdasarkan perhitungan dengan ketentuan tingkat kesalahan = 0,05. db = n-2 (13-2)= 11

sehingga dapat t_{hitung} besar dari t_{tabel} yang berarti hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai adalah signifikan.

Beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi kantor camat siulak mukai kabupaten kerinci yaitu pengembangan sumber daya manusia sngat perlu dilaksanakan secara berkesinambungan, agar pegawai lebih memahami tentang tugas yang diembanya, Dalam hal menempatkan pegawai pda suatu posisi pekerjaan, harus berdasarkan pengalamanya, Pimpinan harus bisa menciptakan hubungan pegawai yang kondusif sehingga suasana kerja dalam organisasi akan lebih baik,serta peraturan organisasi harus lebih diperketat agar, disiplin kerja dapat tercapai.

Daftar Pustaka

- Afrizal, 2005, *Metode Pebelitian Sosiologi II*, FISIP, padang
- Arikonto, 1998, *prosedur penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bernardin dan Russel dalam Saiful Deni, 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Angkasa Jaya.
- Becker, BE, Huselid, ME & Uirich, D. 2001. *HR Scorecad: menghubungkan orang, strategi, dan kinerja*. Boston: Harvard Business School Press.
- Bernadin, H.J.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi: sebuah pendekatan Eksponensial*. Ed-4. New York: McGraw-Hill Irwin, 253-277.
- Byrne, D.1995. Reformasi Sektor Publik dalam Konteks. *Administrasi*, 43(2), 5 15.
- Delaney, J. T. & Huselid, M. A. 1996 “Dampak dari Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia pada perepsi dari Kinerja Organisasi”. *Akademi Manajemen Journal*, 39, 949.
- Dessler, G. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesembilan. Jakarta:PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Gomez-Mejia, LR, Balkim, DB & Cardy, RL 1998. *Mengelola Sumber Daya Manusia* Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Garavan, TN, Morley, M, Gunninge, P. & Collins, E. 2001. “Akuntansi Human
- Cavital: Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia”. *Jounal of European Pelatihan industri*, 25 (2/3/4), 48-68.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Mencari Google Artikel Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univarsitas Dipenegoro.
- Hasbibuan, M. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Revisi. Jakarta: Bumi Akasara.
- Menard, S. 1995. *Terapan Analisis Regresi Logistik*. Londodn: Sage.
- Moenir, A. S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Myers, R. H. 1990. *Klasik dan Modren Regresi dengan Aplikasi*. PWS-Kent. Publishing Company.