**ANALISIS KORELASI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

 **Lusiana**

Dr. Marjoni Rachman M.Si dan Suhardiman, S.Sos, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**LUSIANA**. Lahir di Deri pada tanggal 10 Juli 1978, merupakan anak kedua dari enam bersaudara dari pasangan Bapak **Yohanis Lallo** dan Ibu **Yohana Tangnga**.

Memulai pendidikan dasar di SD Inpres di Deri Tana Toraja dan lulus tahun 1992, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah pertama di SMP Negeri Bori Tana Toraja dan lulus 1995. Pada tahun 1995 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Polmas dan lulus pada tahun 1998.

Pada tahun 2014 melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda hingga saat ini.

Pada tahun 2004 menikah dengan seorang pria yang bernama **Semuel M. Pairunan, ST** dan dikaruniai tiga orang anak yaitu **Imel Utami Pairunan**, **Carla Dwiutami Pairunan** dan **Trifena Dainty Esa Pairunan**.

**Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja**

1. **PENDAHULUAN**

Pada saat ini tingkat persaingan, baik persaingan di sektor publik maupun persaingan di sektor bisnis mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dengan semakin tingginya tingkat persaingan tersebut maka peranan sumber daya manusia menjadi semakin strategis. Pada saat ini perubahan-perubahan banyak sekali terjadi di semua sektor kehidupan, sehingga menuntut peran sumber daya manusia yang semakin berkualitas di dalam menghadapi tantangan perubahan tersebut. Banyak faktor yang melatarbelakangi terjadinya perubahan tersebut, diantaranya faktor deregulasi, globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta standar kehidupan yang terus meningkat. Untuk menghadapi tantangan tersebut, maka salah satu hal yang perlu mendapatkan perhatian adalah bagaimana agar sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya dapat menghadapi tantangan perubahan tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berarti mengatur, mengurus Sumber Daya Manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan keuangan, tanpa didukung oleh aspek manusianya, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Atas dasar itulah maka faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dibina dan dikembangkan.

Jika sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang terpenting di dalam organisasi, maka salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang perlu dilakukan oleh suatu organisasi dalam menghadapi tantangan perubahan dan persaingan yang semakin kompetitif tersebut adalah investasi di bidang sumber daya manusia. Namun demikian yang menjadi titik fokus dari investasi sumber daya manusia itu bukanlah pada berapa besar investasi yang harus disediakan untuk itu, tetapi bagaimana agar investasi tersebut dapat menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai nilai tambah bagi organisasi sehingga dapat menghasilkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaannya.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan keuangan, tanpa didukung oleh aspek manusianya, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Atas dasar itulah maka faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dibina dan dikembangkan.

Permasalahan yang seringkali dihadapi oleh organisasi di dalam menuju tingkat kinerja yang optimal adalah tidak sebandingnya antara kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dengan tuntutan tugas yang harus mereka pikul di dalam pekerjaannya sehari-hari. Kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan tugas tersebut menjadi persoalan yang cukup serius yang dihadapi hampir seluruh organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Masalah tersebut yang seringkali menghambat pencapaian kinerja optimal bagi organisasi. Disamping hal tersebut kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan tugas dapat pula mengakibatkan in-efisiensi di dalam pelaksanaan tugas para pegawai, akibatnya akan terjadi pemborosan diberbagai bidang, seperti biaya, waktu, jumlah pegawai dan lain sebagainya. Oleh sebab itu peningkatan kemampuan pegawai menjadi suatu program yang cukup strategis bagi suatu organisasi. Namun demikian seringkali terjadi bahwa organisasi tidak menyadari pentingnya program peningkatan kemampuan pegawai ini, karena banyak organisasi yang beranggapan bahwa peningkatan kemampuan menjadi urusan pegawai itu sendiri secara individu. Anggapan semacam inilah yang seringkali dapat menghambat laju perkembangan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai.

Dengan fenomena tersebut di atas maka biasanya jalan terbaik untuk mengatasi kesenjangan antara kemampuan dan tuntutan tugas tersebut adalah dengan dilaksanakannya program pengembangan sumberdaya manusia. Program ini diharapkan dapat mengurangi atau bahkan menutup kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan tuntutan tugas yang harus mereka emban.

Sehubungan dengan itu maka dewasa ini perhatian terhadap sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi menjadi semakin penting karena seluruh sumberdaya yang dimiliki suatu organisasi baru dapat memberikan kontribusi jika sumberdaya manusianya mempunyai kualitas yang baik. Oleh sebab itu salah satu program penting di dalam memberdayakan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi adalah dengan melakukan pengembangan agar mereka dapat memaksimalkan penggunaan sumberdaya organisasi yang lain, sehinga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia bagi Anggota Dewan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab di masa yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan SDM berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan/pegawai akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik, efektif dan efisien.

Secara umum tujuan utama kegiatan pengembangan SDM adalah agar organisasi dapat meningkatkan kualitas pegawai/karyawannya sehingga mereka dapat melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tingkat efektivitas yang lebih baik. Disamping itu tujuan organisasi akan dapat dicapai dengan efektif jika hasil kerja para pegawai/karyawannya juga efektif. Oleh sebab itu untuk mencapai efektivitas tersebut suatu organisasi membutuhkan pegawa/karyawan yang berkualitas.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kutai Timur memberikan perhatian yang sangat serius di dalam meningkatkan kualitas SDM yang mereka miliki, mengingat tugas-tugas yang diemban oleh para Anggota DPRD sangat strategis untuk kepentingan seluruh rakyat di Kabupaten Kutai Timur. Tugas-tugas strategis dari Anggota DPRD Kabupaten Kutai Timur tersebut tidak akan berjalan dengan efektif jika tidak di dukung oleh kualitas SDM para pegawai yang rendah dan tidak efektif di dalam bekerja. Oleh sebab itu peningkatan kualitas pegawai melalui kegiatan pengembangan SDM menjadi sangat strategis pula agar efektivitas kerja maupun efektivitas organisasi secara keseluruhan dapat di capai dengan baik.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan, maka masih terdapat indikasi kurang efektifnya para pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya, hal ini dapat terlihat dari masih ada pegawai yang tidak optimal dalam bekerja, penyelesaian pekerjaan yang masih tidak tepat waktu sehingga menimbulkan kesan kelambanan di dalam bekerja, masih adanya pegawai yang kurang teliti di dalam bekerja serta hasil pekerjaan yang kurang rapi.

1. **RUMUSAN MASALAH**

 ***“Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai korelasi yang positif dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur”***.

1. **METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Pengertian penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2008; 37) adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, maka jumlah seluruh populasi yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur sebanyak 98 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS. Mengingat jumlah karyawan yang relatif besar maka penelitian ini akan menggunakan sampel. Penarikan sampel dilakukan dengan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut :

 

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

α = Tingkat Signifikansi (0,05)

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

 N 98

n = = = 78,7

 1 + Nα2 1 + 98 (0,05)2

Dari perhitungan tersebut di atas maka jumlah sampel yang akan diambil di dalam penelitian ini adalah sebesar 78,7 atau dibulatkan menjadi 79. Dengan demikian maka penelitian ini akan menggunakan 79 orang PNS sebagai responden. Penarikan sampel dilakukan secara random dengan menggunakan teknik undian.

Teknik pengumpulan data adalah cara pengumpulan data, baik yang berasal dari sumber obyek penelitian ataupun sumber-sumber lainnya. Teknik pengumpulan data di dalam peneliti ini adalah :

1. Studi Kepustakaan
2. Kuesioner/Angket
3. Observasi
4. Dokumentasi

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengorganisasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Sekretariat DPRD dipimpin oleh sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Sekretaris DPRD diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Kepala Daerah atas persetujuan pimpinan DPRD setelah berkonsultasi dengan pimpinan fraksi.

Struktur Organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah sebagai berikut :

1. Sekretaris DPRD
2. Bagian Umum
3. Bagian Hubungan Antar Lembaga dan Masyarakat
4. Bagian Persidangan
5. Bagian Keuangan

**4.2 Hasil Penelian**

**4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengorganisasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah.

Sekretariat DPRD dipimpin oleh sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggungjawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Sekretaris DPRD diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Kepala Daerah atas persetujuan pimpinan DPRD setelah berkonsultasi dengan pimpinan fraksi.

* 1. **Hasil Penelitian**

Seperti telah iuraikan pada bab terdahulu bahwa penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia sebagai variabel bebas (X) dan variabel Efektivitas Kerja sebagai variabel terikat (Y). Untuk mengukur hubungan kedua variabel tersebut maka masing-masing variabel di ukur melalui indikator-indikator yang telah ditetapkan di dalam penelitian ini. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut

1. Pengembangan Sumberdaya Manusia :
2. Efektivitas Kerja :
3. Pengembangan Sumberdaya Manusia
4. Kompetensi Pengetahuan

Kompetensi pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efesiensi bagi organisasi.

Data yang berhasil di himpun untuk indikator kompetensi pengetahuan ini dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel.4.1. Indikator Kompetensi Pengetahuan Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 1.1 | - | - | 32(40,5%) | 31(39,2%) | 16(20,3%) | 79(100%) |
| 1.2 | - | - | - | 59(74,7%) | 20(25,3%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel tersebut di atas, terlihat bahwa untuk item pernyataan 1.1 yaitu Instansi tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk mengembangkan pengetahuan, 32 orang pegawai atau 40,5% menyatakan cukup setuju, 31 orang responden atau 39,2% menyatakan setuju dan 16 orang responden atau 20,1% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk data pernyataan 1.2, yaitu Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam pekerjaan, 59 orang responden atau 74,7% menyatakan setuju dan 20 orang responden lainnya atau 25,3% menyatakan sangat setuju.

1. Kompetensi Keterampilan

Kompetensi keterampilan biasanya merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Kompetensi keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan indikator kompetensi keterampilan ini dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel.4.2. Indikator Kompetensi Keterampilan Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 2.1 | - | - | - | 35(44,3%) | 44(55,7%) | 79(100%) |
| 2.2 | - | - | 5(6,3) | 45(57,0%) | 29(36,7%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa untuk pernyataan 2.1, yaitu

Instansi tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk mengembangkan keterampilan, 35 orang pegawai atau 44,3% menyatakan setuju dan 44 orang pegawai atau 55,7% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan 2.2 yang berkaitan dengan Keterampilan yang saya miliki mem-pengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam pekerjaan, 5 orang responden atau 6,3% menyatakan cukup setuju, 45 orang responden atau 57% menyatakan setuju dan 29 orang responden atau 36,7% menyatakan sangat setuju.

1. Kompetensi Sikap/Perilaku

Kompetensi Sikap/Perilaku merupakan pola tingkah seseorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan organisasi, apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilakukan sebaik-baiknya.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan indikator kompetensi sikap/perilaku ini dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel.4.3. Indikator Kompetensi Sikap/Perilaku Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 3.1 | - | - | 6(7,6) | 41(51,9%) | 32(40,5%) | 79(100%) |
| 3.2 | - | - | 33(41,8) | 29(36,7%) | 17(21,5%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa untuk pernyataan 3.1, yaitu Dalam bekerja saya mampu bersikap profesional, 6 orang responden atau 7,6% menyatakan cukup setuju, 41 orang pegawai atau 51,9% menyatakan setuju dan 32 orang pegawai atau 40,5% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan 3.2 yang berkaitan dengan Dalam bekerja saya senantiasa taat terhadap peraturan yang berlaku dan bersikap toleran terhadap rekan sekerja, 33 orang responden atau 41,8% menyatakan cukup setuju, 29 orang responden atau 36,7% menyatakan setuju dan 17 orang responden atau 21,5% menyatakan sangat setuju.

1. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional memiliki arti yang sederhana yaitu keterampilan menggunakan emosi secara efektif untuk mencapai sebuah tujuan dan mampu membangun hubungan yang baik serta mampu meraih kesuksesan ditempat kerja.

Kompetensi emosional merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

Hasil penelitian yang berkaitan dengan indikator kompetensi emosional ini dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel.4.4. Indikator Kompetensi Emosional

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 4.1 | - | - | - | 59(74,7%) | 20(25,3%) | 79(100%) |
| 4.2 | - | - | - | 35(44,3%) | 44(55,7%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa untuk pernyataan 4.1, yaitu Saya senantiasa mempunyai kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya, 59 orang pegawai atau 74,7% menyatakan setuju dan 20 orang pegawai atau 25,3% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan 4.2 yang berkaitan dengan Saya mampu beradaptasi dengan baik jika terjadi perubahan di dalam lingkungan kerja, 35 orang responden atau 44,3% menyatakan setuju dan 44 orang responden atau 55,7% menyatakan sangat setuju.

1. Efektivitas Kerja

Seperti telah di jelaskan pada bagian terdahulu, bahwa efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja terdiri dari hasil kerja, jumlah pegawai, waktu dan biaya.

1. Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan gambaran tentang kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Data yang berhasil dihimpun di dalam penelitian ini yang berkaitan dengan indikator hasil kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel.4.5. Indikator Hasil Kerja Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 5.1 | - | - | 6(7,6%) | 41(51,9%) | 32(40,5%) | 79(100%) |
| 5.2 | - | - | 5(6,3) | 45(57%) | 29(36,7%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa untuk pernyataan 5.1, yaitu Hasil pekerjaan para pegawai sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan, 6 orang pegawai atau 7,6% menyatakan cukup setuju, 41 orang pegawai atau 51,9% menyatakan setuju dan 32 orang pegawai atau 40,5% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan 5.2 yang berkaitan dengan Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, 5 orang pegawai atau 6,3% menyatakan cukup setuju, 45 orang responden atau 57% menyatakan setuju dan 29 orang responden atau 36,7% menyatakan sangat setuju.

1. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai sangat menentukan di dalam pencapaian efektivitas kerja pada suatu organisasi, karena jika jumlah pegawai tidak ideal akan sulit mencapai ringkat efektivitas di dalam bekerja. Data yang berkaitan dengan indikator jumlah pegawai ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini.

Tabel.4.6. Indikator Jumlah Pegawai

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 6.1 | - | - | - | 35(44,3%) | 44(55,7%) | 79(100%) |
| 6.2 | - | - | - | 59(74,7%) | 20(25,3%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa untuk pernyataan 6.1, yaitu Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah mencukupi, 35 orang pegawai atau 44,3% menyatakan setuju dan 44 orang pegawai atau 55,7% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan 6.2 yang berkaitan dengan Jumlah pegawai dapat meng-cover semua pekerjaan yang ada, 59 orang responden atau 74,7% menyatakan setuju dan 20 orang responden atau 25,3% menyatakan sangat setuju.

1. Waktu

Salah satu aspek yang juga sangat penting di dalam mengukur efektivitas kerja adalah waktu. Waktu berkaitan dengan proses lamanya penyelesaian suatu pekerjaan yang di lakukan oleh para pegawai dapat diselesaikan sehingga hal ini sangat menentukan sejauhmana para pegawai memahami betapa pentingnya waktu di dalam efektivitas kerja mereka. Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang berkaitan dengan indikator waktu ini dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel.4.7. Indikator Waktu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 7.1 | - | - | 27(34,2%) | 33(41,8%) | 19(24,1%) | 79(100%) |
| 7.2 | - | - | 25(31,6) | 35(44,3%) | 19(24,1%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa untuk pernyataan 7.1, yaitu Para pegawai sangat memperhatikan waktu di dalam penyelesaian pekerjaan, 27 orang pegawai atau 34,2% menyatakan cukup setuju, 33 orang pegawai atau 41,8% menyatakan setuju dan 19 orang pegawai atau 24,1% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan 7.2 yang berkaitan dengan Waktu penyelesaian suatu pekerjaan sangat menentukan efektivitas dalam bekerja, 25 orang pegawai atau 31,6% menyatakan cukup setuju, 35 orang responden atau 44,3% menyatakan setuju dan 19 orang responden atau 24,1% menyatakan sangat setuju.

1. Biaya

Aspek biaya dalam pengukuran efektivitas kerja sering pula dinamakan dengan akuntansi sumber daya manusia. Akuntansi sumber daya manusia merupakan suatu upaya untuk menyediakan informasi yang akan menolong manajer mengambil keputusan yang akurat seputar perekrutan, pengangkatan, pelatihan kerja, penyeliaan, pengevaluasian, pengembangan, dan pergantian personalia. Jadi dalam kaitannya dengan biaya, efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari segi penggunaan biaya untuk berbagai hal. Data yang berhasil di himpun untuk indikator biaya ini seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel.4.8. Indikator Biaya

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Pernyataan | Jawaban Responden | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 8.1 | - | - | 5(6,3%) | 45(57%) | 29(36,7%) | 79(100%) |
| 8.2 | - | - | - | 35(44,3%) | 44(55,7%) | 79(100%) |

Sumber : Hasil Angket Penelitian

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa untuk pernyataan 8.1, yaitu Alokasi biaya di dalam pelaksanaan tugas akan menentukan efektivitas kerja, 5 orang pegawai atau 6,3% menyatakan cukup setuju, 45 orang pegawai atau 57% menyatakan setuju dan 29 orang pegawai atau 36,7% menyatakan sangat setuju.

Sementara itu untuk pernyataan 8.2 yang berkaitan dengan Instansi selalu mengalokasikan biaya dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, 35 orang responden atau 44,3% menyatakan setuju dan 44 orang responden atau 55,7% menyatakan sangat setuju.

**4.3. Analisis dan Pembahasan**

Seperti telah diuraikan pada bab terdahulu bahwa untuk kepentingan analisis data digunakan metode analisis koefisien korelasi product moment (Pearson).

Untuk menguji tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis rs Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika rs empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis rs teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Berdasarkan data yang telah di sajikan pada bagian terdahulu, kemudian di analisis dengan menggunakan Program SPSS 22.0, maka diperoleh koefisien korelasi sebagai berikut.

|  |
| --- |
| Tabel-4.9. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment |
|  | X | Y |
| X | Pearson Correlation | 1 | .844\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 79 | 79 |
| Y | Pearson Correlation | .844\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 79 | 79 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Hasil perhitungan koefisien korelasi product moment seperti terlihat pada tabel tersebut di atas mengahsilkan r (empiris) = 0,844 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk test dua sisi. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi product moment antara variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan Efektivitas Kerja adalah r = 0,844. Hasil ini jika dibandingkan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi Product Moment sebagaimana dapat di lihat pada Tabel-3.2 pada Bab III, maka koefisien korelasi yang di hasilkan berada pada interval 0,80 – 1,000 yang berarti terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan variabel Efektivitas Kerja.

Sementara itu jika hasil perhitungan koefisien korelasi product moment tersebut dibandingkan dengan tabel harga kritis r product moment untuk n = 79 pada tingkat signifikasi 0,05 adalah sebesar 0,219, maka r empiris 0,844 lebih besar dari r teoritis 0,219, dengan demikian maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel (Pengembangan Sumberdaya Manusia) dan dependen variabel (Efektivitas Kerja) pada tingkat signifikansi 5%.

Sementara itu hasil analisis koefisien determinasi atau R2 (R Square) dapat di lihat pada tabel berikut ini.

|  |
| --- |
| Tabel-4.10. Analisis R Square (R2) |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .844a | .712 | .708 | 1.126 |
| a. Predictors: (Constant), X |

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil analisis koefisien determinasi menghasilkan R Square sebesar 0,712, ini berarti bahwa variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia memberikan kontribusi sebesar 71,2% terhadap variabel Efektivitas Kerja. Dengan demikian dapat pula di katakan bahwa variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia tidak hanya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel Efektivitas Kerja, tetapi juga memberikan kontribusi yang juga efektif dan signifikan.

Sementara itu untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan di dalam penelitian ini maka penulis menggunakan uji-t yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

|  |
| --- |
| Tabel-4.11. Analisis Uji-t |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.508 | 2.006 |  | 3.244 | .002 |
| X | .816 | .059 | .844 | 13.792 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y |

Asumsi yang digunakan di dalam uji-t ini adalah bahwa harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingan dengan harga t tabel untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2. Dengan hipotesis : Ha diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). Ho diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Hasil perhitungan uji-t pada tabel di atas adalah sebesar 13,792. Hasil perhitungan ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t-distribution (t-tabel) untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) n – 2 pada test dua sisi sebesar 1,665. Dengan demikian terlihat bahwa hasil uji t empiris 13,792 lebih besar jika dibandingkan dengan t teoritis 1,665.

Sesuai dengan kaidah umum yang berlaku di dalam analisis uj-t maka dapat dikatakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) di dalam penelitian ini, yaitu *Diduga pengembangan sumberdaya manusia mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan efektivitas kerja pegawai* dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian dapat pula disimpulkan bahwa Variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia mempunyai korelasi dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap Variabel Efektivitas Kerja.

Dari hasil analisis dan pembahasan tersebut di atas maka dapat pula di katakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini dapat terjawab, tujuan penelitian dapat tercapai dan hipotesis yang dirumuskan dapat terbukti secara signifikan.

 **V.PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitia yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumberdaya Manusia adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan, kompetensi keterampilan dan kompetensi sikap/perilaku agar dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawai. Sementara itu Efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah **r = 0,844**. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Efektivitas Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r(hit) = 0,844 > r(tab) = 0,219 pada tingkat signifikansi 0,05 untuk n = 79. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan Efektivitas Kerja. Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan variabel Efektivitas Kerja.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 13,792, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n - 2 (79 – 2 = 77) pada tingkat signifikansi 0,05, yaitu t(hit) = 13,792> t(tab) = 1,665. Ini berarti bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Sumberdaya Manusia dengan variabel Efektivitas Kerja. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab, tujuan penelitian dapat tercapai dan hipotesis yang dirumuskan dapat dibuktikan kebenarannya.

**5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan instansi yang menjadi obyek di dalam penelitian ini disarankan agar kiranya dapat lebih meningkatkan pembinaan kepada sumber daya manusiannya agar efektivitas kerja para pegawai yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan efektivitas kerjanya serta mendukung seluruh kebijakan dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar efektivitas kerja secara kelembagaan dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
3. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto*,* Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

As’ad, M. 200). *Psikologi Industri* Liberty, Yogyakarta.

Christopher Pollit dan Geert Bouckaert. 2000. *Public Management Reform: A* *Comparative Analysis,* Oxford University Press, London.

Fahmi, Abu dkk. 2014. *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah,* PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Furchan*,* Ahmad. 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.

Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research Jilid II*. Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Bumi Aksara, Jakarta.

Henderson-Stewart D. 1990. “*Performance Management and Review in Local* *Government”*. Dalam M. Cave, M. Kogan and R Smith (eds), *Output and* *Performance Measurement in Government: The State of the Art*. London: Jessica Kingsley Publishers.

Husaini Usman dan Setiadi Akbar. 2002. *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep,* *Teori dan Isu*. Edisi 2, Gaya Media, Yogyakarta.

Kusdi*.* 2009*. Teori Organisasi dan Administrasi,* Salemba Humanika, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ghalia Indonesia, Jakarta

Margono*.* 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Moekijat. 1992. *Pengawasan Yang Efektif*. Mandar Maju, Bandung.

Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir Jaya, Bandung.

Nazir*,* Moh. 2005. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Ruky, Achmad S. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 1994. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. SIUP, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Bumi Aksara, Jakarta.

Sopiah. 2007. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Sutopo. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*, UNS Press, Surakarta.

Tapubolon, Manahan P. 2007. *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik,* PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

T. Hani Handoko. 2003. *Manajemen*. BPFE UGM, Yogyakarta.

Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisas,* Cetakan 1, CV Pustaka Setia, Bandung