PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI BARAT

Elisa Pascalia Apriliani**[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

Elisa Pascalia Apriliani, Public Administration Study Program, Department of State Administration, Faculty of Social and Political Sciences, "The Effect of Human Resources Development on Employee Performance at the Regional Secretariat Office of the West Kutai Regency". under the guidance of Ms. Salasiah, S. Sos., M.Si as supervisor I and Mr. Drs. H. Maskan, AF. M. Si as supervisor II.

This research is motivated by the influence of human resource development on employee performance at the West Kutai Regency Secretariat Office, so that civil servants / officials at the West Kutai Regency Regional Secretariat have competencies that can be relied on and are of high quality.

The purpose of this study was to determine how much influence the development of human resources on the performance of the employees of the Regional Secretariat Office of the West Kutai Regency. The type of research used was quantitative, used to analyze the influence between research variables. The type of data used is questionnaire, observation, interview, and documentation.

From the results of research on the analysis of hypothesis calculation data through the t test obtained t arithmetic for human resource development variables of 1,898 where t arithmetic greater than t table (1,898> 1,667), with a significant level of 0.002 <0.05 then Ho is rejected or Ha is accepted , so that partially there is a significant positive effect between human resource development on employee performance. while for R Square obtained 0.740, which means that 74% of employee performance has a positive influence on human resource development.

Keywords: Human Resources, Employee Performance

1. **PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselenggara dengan baik (soekidjo Notoadmodjo, 2003:5).

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan, bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan jabatannya. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendaya-gunakan 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, (Prihatminingtyas, 2005:119).

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik.

**II. PERMASALAHAN**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat?”.

**III.METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode asosiatif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih (tim dosen administrasi IKIP malang, 2000:11)

**IV. PEMBAHASAN**

1. **Karakteristik responden**

Adapun data yang diolah dalam penelitian ini adalah data tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan provinsi kalimantan timur. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik itu aparatur sipil negara (ASN) maupun TK2D yang berjumlah 76 orang. Dari hasil penelitian telah terkumpul sejumlah data yang diperlukan, data identitas responden, dan tanggapan responden tentang variabel pengembangan sumber daya manusai dan kinerja pegawai.

1. **Jenis kelamin responden**

# Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No**  | **Jenis Kelamin**  | **Jumlah** | **(%)** |
| 1  | Laki-laki | 54 | 71.05 |
| 2  | Perempuan  | 22 | 28.95 |
|  |  **Jumlah**  | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat Jenis Kelamin responden laki-laki sebanyak 54 orang/responnden atau 71.05% dan responden perempuan yaitu sebanyak 22 orang/responden atau 28.95%. Hal ini dikarenakan kegiatan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat lebih dominan kegiatan lapangan, maka diperlukan orang-orang yang mempunyai stamina prima.

1. **Umur responden**

# Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | Usia (Tahun) | **Jumlah**  | **(%)** |
| 1 | < 20 | 8 | 10.53 |
| 2 | 21-30 | 21 | 27.63 |
| 3 | 31-40 | 15 | 19.74 |
| 4 | 41-50 | 24 | 31.57 |
| 5 | > 51 | 8 | 10.53 |
|  | **Jumlah**  | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa usia responden yang menjadi responden paling dominan adalah yanag berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang/responden atau 27.63%, dan yang berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 orang/responden atau 19.74%. Sedangkan responden yang berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 24 orang/responden atau 31.57%. Serta responden yang berusia < 20 tahun dan yang berusia > 51 yaitu yang masing-masing sebanyak 8 orang/responden atau masing-masing 10.53%,

1. **Pendidikan terakhir responden**

# Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah** | **(%)** |
| 1  | SLTP | - | - |
| 2  | SLTA/Sederajat | 14 | 18.42 |
| 3  | Diploma III | 26 | 34.21 |
| 4  | Strata 1 (S1) | 26 | 34.21 |
| 5  | Strata 2 (S2) | 10 | 13.16 |
|  |  **Jumlah**  | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

*Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah Diploma dan strata 1 yaitu masing-masing sebanyak 26 orang/responden atau 34.21%, sedangkan yang berpendidikan terakhir SLTA/Sederajat yaiitu sebanyak 14 orang/rresponden atau 18.42% dan responden yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) sebanyak 10 orang atau 13.16%, sedangkan yang berpendidikan SLTP di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat tidak ada.*

1. **Masa kerja responden**

*Tabel 4.4 Responden berdasarkan lama bekerja*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***No.*** | ***Masa Kerja*** | ***Jumlah*** | ***(%)*** |
| *1.* | *< 5 tahun* | *5* | *6.58* |
| *2.* | *06-10 tahun* | *14* | *18.42* |
| *3.* | *11-15 tahun* | *36* | *47.37* |
| *4.* | *16-20 tahun* | *10* | *13.16* |
| *5.* | *> 21 tahun* | *11* | *14.47* |
|  | ***Jumlah***  | ***76*** | ***100*** |

Sumber : data yang diolah-penelitian 2019

*Berdasarkan pada data tabel 4.4. diatas diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak dengan karakteristik berdasarkan lama bekerja adalah 11-15 tahun yaitu sebanyak 36 orang/responden atau 47.37%, kemudian untuk responden yang lama bekerjanya antara 06-10 tahun yaitu sebanyak 14 orang/responden atau 18.42%, sedangkan responden yang lama bekerjanya antara 16-20 tahun yaitu sebanyak 10 orang/responden atau 13.16% dan responden yang lama bekerjanya > 21 tahun sebanyak 11 orang atau 14.47% sedangkan responden yang lama bekerjanya < 5 tahun yaitu sebanyak 5 orang/responden atau 6.58%.*

1. **Tanggapan responden mengenai pengembagan Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat (variabel X)**
2. **Pendidikan dan pelatihan (Diklat)**

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai bapak/ibu pernah mengikuti diklat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Pernah | 14 | 18.42 |
| 2. | Pernah | 18 | 23.68 |
| 3. | Tidak Pernah | 39 | 51.32 |
| 4. | Sangat Tidak Pernah | 5 | 6.58 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 39 orang/responden atau 51.32% yang menjawab tidak pernah, sedangkan responden yang menjawab pernah yaitu sebanyak 18 orang/responden atau 23.68%. dan responden yang menjawab sangat pernah yaitu sebanyak 14 orang/responden atau 18.42%, serta responden yang menjawab sangat tidak pernah yaitu sebanyak 5 orang/ responden atau 6.58% .

Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat belum pernah mengikuti diklat.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai jenis dan jenjang diklat apa yang pernah diikuti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Jabatan dan Pra jabatan | 25 | 32.89 |
| 2. | Pra Jabatan | 20 | 26.32 |
| 3. | Dikalat dalam Jabatan | 14 | 18.42 |
| 4. | Tidak Tau | 17 | 22.37 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 25 orang/responden atau 32.89% responden menjawab diklat jabatan dan prajabatan, sedangkan responden yang menjawab pra-jabatan yaitu sebanyak 20 orang/responden atau 26.32%. dan responden yang menjawab diklat dalam jabatan yaitu sebanyak 14 orang/responden atau 18.42%, serta responden yang menjawab tidak tahu yaitu sebanyak 17 orang/ responden atau 22.37% .

Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa sekitar 22.37% pegawai tidak tahu dengan adanya diklat di Dinas Perhubungan.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai setelah mengikuti diklat apakah pengetahuan, kemampuan sikap bapak/ibu/saudara dalam bekerja meningkat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Meningkat | 19 | 25 |
| 2. | Meningkat | 44 | 57.89 |
| 3. | Tidak Meningkat | 13 | 17.11 |
| 4. | Sangat Tidak Meningkat | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden didapat jawaban bahwa setelah mengikuti diklat pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja meningkat yaitu terdapat 44 orang/responden atau 57.89% responden menjawab meningkat, sedangkan responden yang menjawab sangat meningkat yaitu sebanyak 19 orang/responden atau 25%. dan responden yang menjawab tidak meningkat yaitu sebanyak 13 orang/responden atau 17.11%, serta responden yang menjawab sangat tidak tidak ada yang menjawab.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai tenaga pelatih diklat berkualitas, memadai dan berpengalaman sehingga mampu memberikan materi mudah dipahami

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Berkualitas | 29 | 38.16 |
| 2. | Berkualitas | 40 | 52.63 |
| 3. | Tidak Berkualitas | 7 | 9.21 |
| 4. | Sangat Tidak Berkualitas | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 40 orang/responden atau 52.63% responden menjawab berkualitas, sedangkan responden yang menjawab sangat berkualitas yaitu sebanyak 29 orang/responden atau 38.16%. dan responden yang menjawab tidak berkualitas yaitu sebanyak 7 orang/responden atau 9.21%.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai apakah materi diklat sesuai dengan kebutuhan kantor dan kebutuhan pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Sesuai | 41 | 53.95 |
| 2. | Sesuai | 27 | 35.52 |
| 3. | Tidak Sesuai | 8 | 10.53 |
| 4. | Sangat Tidak Sesuai | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden jawaban respondnen yang berkaitan dengan materi diklat sesuai dengan kebutuhan dinas dan kebutuhan pegawai terdapat 41 orang/ responden atau 53.95% responden menjawab sangat sesuai, sedangkan responden yang menjawab sesuai yaitu sebanyak 27 orang/responden atau 35.52%. dan responden yang menjawab tidak sesuai yaitu sebanyak 8 orang/responden atau 10.53%.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai kurikulum diklat sesuai dengan kompetensi jabatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Sesuai | 16 | 21.05 |
| 2. | Sesuai | 35 | 46.05 |
| 3. | Tidak Sesuai | 10 | 13.16 |
| 4. | Sangat Tidak Sesuai | 15 | 19.74 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 72 orang/responden yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai kurikulum diklat sesuai dengan kompetensi jabatan terdapat 35 orang/responden atau 46.05% responden menjawab sesuai, sedangkan responden yang menjawab sangat sesuai yaitu sebanyak 16 orang/responden atau 21.05%. dan responden yang menjawab sangat tidak sesuai yaitu sebanyak 15 orang/responden atau 19.74%, serta responden yang menjawab tidak sesuai yaitu sebanyak 10 orang/ responden atau 13.16% .

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai metode diklat yang diberikan sesuai kebutuhan praktis dan pengembagan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Sesuai | 38 | 50 |
| 2. | Sesuai | 30 | 39.47 |
| 3. | Tidak Sesuai | 8 | 10.53 |
| 4. | Sangat Tidak Sesuai | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai metode diklat yang diberikan sesuai kebutuhan praktis dan pengembagan terdapat 38 orang/responden atau 50% responden menjawab sangat sesuai, sedangkan responden yang menjawab sesuai yaitu sebanyak 30 orang/responden atau 39.47%. seddangkan responden yang menjawab tidak sesuai yaitu sebanyak 8 orang/responden atau 10.53%.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai evaluasi pasca diklat dalam rangka pengembangan potensi maupun penempatan promosi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata di Evaluasi | 10 | 13.16 |
| 2. | Di Evaluasi | 20 | 26.32 |
| 3. | Tidak di Evaluasi | 15 | 19.73 |
| 4. | Sangat Tidak di Evaluasi | 31 | 40.79 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden, yang berkaita dengan pertanyaan mengenai evaluasi pasca diklat dalam rangka pengembangan potensi maupun penempatan promosi terdapat 31 orang/responden atau 40.79% responden menjawab sangat tidak di evaluasi.

sedangkan responden yang menjawab di evaluasi yaitu sebanyak 20 orang/responden atau 26.32%. dan responden yang menjawab tidak di evaluasi yaitu sebanyak 15 orang/responden atau 19.73%, serta responden yang menjawab sangat di evaluasi yaitu sebanyak 10 orang/ responden atau 13.16% .

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai dengan diklat mempengerahui kinerja pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Mempengaruh | 17 | 22.37 |
| 2. | Mempengaruh | 10 | 13.16 |
| 3. | Tidak Mempengaruh | 40 | 52.63 |
| 4. | Sangat Tidak Mempengaruh | 9 | 11.84 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2018*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaita dengan pertanyaan mengenai dengan diklat mempengerahui kinerja pegawai terdapat 40 orang/responden atau 52.63% responden menjawab tidak mempengaruhi, sedangkan responden yang menjawab sangat mempengaruhi yaitu sebanyak 17 orang/responden atau 22.37%. dan responden yang menjawab mempengaruhi yaitu sebanyak 10 orang/responden atau 13.16%, serta responden yang menjawab sangat tidak mempengaruhi yaitu sebanyak 9 orang/ responden atau 11.84% .

1. **Kegiatan non diklat**

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai selalu berusaha untuk pengembangan diri sendiri dengan belajar secara mandiri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Berusaha | 38 | 50 |
| 2. | Berusaha | 26 | 34.21 |
| 3. | Tidak Berusaha | 12 | 15.79 |
| 4. | Sangat Tidak Berusaha | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 38 orang/responden atau 50% responden menjawab sangat berusaha, sedangkan responden yang menjawab berusaha yaitu sebanyak 26 orang/responden atau 34.21%. dan responden yang menjawab tidak berusaha yaitu sebanyak 12 orang/responden atau 15.79%.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai dinas selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan diri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Selalu | 28 | 36.84 |
| 2. | Selalu | 35 | 46.05 |
| 3. | Tidak Selalu | 13 | 17.11 |
| 4. | Sangat Tidak Selalu | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 35 orang/responden atau 46.05% responden menjawab selalu, sedangkan responden yang menjawab sangat selalu yaitu sebanyak 28 orang/responden atau 36.84%. dan responden yang menjawab tidak selalu yaitu sebanyak 13 orang/responden atau 17.11%.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pengembanga diri dengan belajar mamdiri dapat mempengaruhi sikap dan kinerja pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Dapat | 43 | 56.58 |
| 2. | Dapat | 30 | 39.47 |
| 3. | Tidak Dapat | 3 | 3.95 |
| 4. | Sangat Tidak Dapat | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 40 orang/responden atau 56.58% responden menjawab sangat dapat, sedangkan responden yang menjawab dapat yaitu sebanyak 30 orang/responden atau 39.47%. dan responden yang menjawab tidak dapat yaitu sebanyak 3 orang/responden atau 3.95%.

1. **Tugas belajar**

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pernah mengikuti tugas belajar untuk peningkatan kualitas kompetensi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Pernah | 11 | 14.47 |
| 2. | Pernah Lebih dari 1 Kali | 19 | 25 |
| 3. | Pernah Hanya 1 Kali | 10 | 13.16 |
| 4. | Belum Pernah | 36 | 47.37 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 36 orang/responden atau 47.37% yang menjawab belum pernah, sedangkan responden yang menjawab pernah lebih dari 1 kali yaitu sebanyak 19 orang/responden atau 25%. dan responden yang menjawab pernah hanya 1 kali yaitu sebanyak 10 orang/responden atau 13.16%, serta responden yang menjawab sangat pernah yaitu sebanyak 11 orang/ responden atau 14.47%.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai mengikuti tugas belajar dapat meningkatkan kinerja pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Dapat | 30 | 39.47 |
| 2. | Dapat | 29 | 38.16 |
| 3. | Tidak Dapat | 16 | 20.05 |
| 4. | Sangat Tidak Dapat | 1 | 1.32 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden terdapat 29 orang/responden atau 38.16% yang menjawab dapat, sedangkan responden yang menjawab sangat dapat yaitu sebanyak 30 orang/responden atau 39.47%. dan responden yang menjawab tidak dapat yaitu sebanyak 16 orang/responden atau 20.05%, serta responden yang menjawab sangat tidak dapat yaitu sebanyak 1 orang/ responden atau 1.32% .

1. **Promosi**

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pernah mendapatkan promosi jabatan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Pernah | 12 | 15.79 |
| 2. | Pernah | 22 | 28.95 |
| 3. | Tidak Pernah | 20 | 26.32 |
| 4. | Sangat Tidak Pernah | 22 | 28.95 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai pernah mendapatkan promosi jabatan terdapat masing-masing 22 orang/responden atau 28.95% yang menjawab pernah dan sangat tidak pernah.

Sedangkan responden yang menjawab tidak pernah yaitu sebanyak 20 orang/responden atau 26.32%. dan responden yang menjawab sangat pernah yaitu sebanyak 12 orang/responden atau 15.79%.

Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai promosi jabatan diberikan berdasarkan kinerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Ya | 7 | 9.21 |
| 2. | Ya | 16 | 21.05 |
| 3. | Tidak | 8 | 10.53 |
| 4. | Kurang Tahu | 45 | 59.21 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkenaan dengan pertanyaan mengenai promosi jabatan diberikan berdasarkan kinerja terdapat 45 orang/responden atau 59.21% responden menjawab kurang tahu, sedangkan responden yang menjawab ya yaitu sebanyak 16 orang/responden atau 21.05%. dan responden yang menjawab tidak yaitu sebanyak 8 orang/responden atau 10.53%, serta responden yang menjawab sangat ya yaitu sebanyak 7 orang/ responden atau 9.21%.

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai promosi jabatan mempengaruhi kinerja peegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Berpengaruh | 44 | 57.89 |
| 2. | Berpengaruh | 32 | 42.11 |
| 3. | Tidak Berpengaruh | - | - |
| 4. | Sangat Tidak Berpengaruh | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaita dengan pertanyaan mengenai promosi jabatan mempengaruhi kinerja pegawai terdapat 44 orang/responden atau 57.89% responden menjawab sangat berpengaruh, sedangkan responden yang menjawab berpengaruh yaitu sebanyak 32 orang/responden atau 42.11%.

1. **Tanggapan responden mengenai kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat (variabel Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas**

Kualitas pekerjaan ini berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan.

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai merasa senang dan selalu puas dengan hasil kerja yang telah tercapai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Puas | 29 | 38.16 |
| 2. | Puas | 38 | 50 |
| 3. | Tidak Puas | 9 | 11.84 |
| 4. | Sangat Tidak Puas | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang dioleh-penalitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden, berkaitan denga pertanyaan mengenai merasa senang dan selalu puas dengan hasil kerja yang telah tercapai terdapat 38 orang/responden atau 50% responden yang menjawab puas, sedangkan responden yang menjawab sangat puas yaitu sebanyak 29 orang/responden atau 38.16%. dan responden yang menjawab tidak puas yaitu sebanyak 9 orang/responden atau 11.84%.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pernah mengalami kendala dalam mengerjakan tugas pelayanan publik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Pernah | 21 | 27.63 |
| 2. | Pernah | 32 | 42.11 |
| 3. | Jarang Mengalami | 21 | 27.63 |
| 4. | Sering Kali | 2 | 2.63 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden, yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai pernah mengalami kendala dalam mengerjakan tugas pelayanan publik terdapat 32 orang/responden atau 42.11% responden yang menjawab pernah, sedangkan responden yang menjawab sangat pernah dan jarang mengalami yaitu masing-masing sebanyak 21 orang/responden atau 27.63%. dan responden yang menjawab sering kali yaitu sebanyak 2 orang/ responden atau 2.63%.

1. **Kuantitas**

Aspek Kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipatif.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai merasa mampu memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Mampu | 15 | 19.74 |
| 2. | Mampu | 36 | 47.37 |
| 3. | Tidak Mampu | 22 | 28.95 |
| 4. | Sangat Tidak Mampu | 3 | 3.95 |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaita dengan pertanyaan mengenai merasa mampu memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dengan jumlah tugas yang lebih banyak terdapat 36 orang/responden atau 47.37% responden yang menjawab mampu, sedangkan responden yang menjawab tidak mampu yaitu sebanyak 22 orang/responden atau 28.95%. dan responden yang menjawab sangat mampu yaitu sebanyak 15 orang/responden atau 19.74%, serta responden yang menjawab sangat tidak mampu yaitu sebanyak 3 orang/ responden atau 3.95%.

1. **Ketepatan waktu**

Ketepatan waktu ini berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai memiliki standar waktu yang telah ditentukan. Visi dan misi suatu organisasi akan tercapai apabila pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dalam hal ini diantaranya ; Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan Pekerjaan selesai pada saat dibutuhkan.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernah menunda menyelesaikan tugas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Tidak Pernah | 36 | 47.37 |
| 2. | Pernah Beberapa Kali | 28 | 36.84 |
| 3. | Kurang | 12 | 15.79 |
| 4. | Sering Kali | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai pernah menunda menyelesaikan tugas terdapat 36 orang/responden atau 47.37% responden yang menjawab sangat tidak pernah, sedangkan responden yang menjawab pernah beberapa kali yaitu sebanyak 28 orang/ responden atau 36.84%. dan responden yang menjawab kurang yaitu sebanyak 7 orang/responden atau 15.79%.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai selalu mematuhi peraturan jam-jam kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangat Patuh | 23 | 30.26 |
| 2. | Selalu Patuh | 28 | 36.84 |
| 3. | Patuh | 25 | 32.89 |
| 4. | Kurang Patuh | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai selalu mematuhi peraturan jam-jam kerja terdapat 28 orang/responden atau 36.84% responden yang menjawab selalu patuh, sedangkan responden yang menjawab sangat patuh yaitu sebanyak 23 orang/responden atau 30.26%. dan responden yang menjawab patuh yaitu sebanyak 25 orang/responden atau 32.89%.

1. **Kehadiran**

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai selalu mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan dengan menghadiri setiap pekerjaan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Patuh | 10 | 13.16 |
| 2. | Selalu Patuh | 22 | 28.95 |
| 3. | Patuh | 44 | 57.89 |
| 4. | Kurang Patuh | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai selalu mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan dengan menghadiri setiap pekerjaan terdapat 44 orang/responden atau 57.89%, responden yang menjawab patuh, sedangkan responden yang menjawab selalu patuh yaitu sebanyak 22 orang/responden atau 28.95%. dan responden yang menjawab sangat patuh yaitu sebanyak 10 orang/responden atau 13.16%.

1. **Dampak interpersonal**

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai merasa bangga bekerja di dinas perhubungan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Bangga | 20 | 26.32 |
| 2. | Bangga | 35 | 46.05 |
| 3. | Kurang Bangga | 21 | 27.63 |
| 4. | Tidak Bangga | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkaitan dengan pertanyaan mengenai merasa bangga bekerja di dinas perhubungan terdapat 35 orang/responden atau 46.05%, responden yang menjawab bangga, sedangkan responden yang menjawab sangat bangga yaitu sebanyak 20 orang/responden atau 26.32%. dan responden yang menjawab kurang bangga yaitu sebanyak 21 orang/responden atau 27.63%.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai selalu menjaga hubungan personal dengan baik di kantor maupun di luar kantor

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Tanggapan Responden** | **Jumlah** | **%** |
| 1. | Sangata Menjaga | 29 | 38.16 |
| 2. | Menjaga | 45 | 59.21 |
| 3. | Kurang Menjaga | 2 | 2.63 |
| 4. | Tidak Pernah Menjaga | - | - |
| **Jumlah Total** | **76** | **100** |

*Sumber : data yang diolah-penelitian 2019*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 76 orang/responden yang berkenaan dengan pertanyaan mengenai selalu menjaga hubungan personal dengan baik di kantor maupun di luar kantor terdapat 46 orang/responden atau 59.21%, responden yang menjawab menjaga, sedangkan responden yang menjawab sangat menjaga yaitu sebanyak 29 orang/responden atau 38.16%. dan responden yang menjawab kurang menjaga yaitu sebanyak 2 orang/responden atau 2.63%.

**4.3. Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. **Analisa Hasil Penelitian**
2. **Uji Validitas**

Di sini hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dan suatu instrument dapat dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendah validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud.

Valid tidaknya indeks korelasi Product Moment Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Di sini jumlah sampel 76 orang/responden, nilai dari rtabel adalah 0,226 dan bila probabalitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan rhitung > rtabel (0,226) maka dinyatakan valid dan sebaliknya tidak valid. Untuk menguji validitas ini menggunakan bantuan program komputer berupa SPSS for Windows ver. 17.

Tabel 4.30 : Uji Validitas Instrumen Penelitian

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | R hitung | Ket. | R tabel | No | R hitung | Ket. | R table |
| Pengembangan SDM | Kinerja Pegawai |
| 1 | 0.320 | Valid | 0.226 | 1 | 0.667 | Valid | 0.226 |
| 2 | 0.380 | Valid | 0.226 | 2 | 0.365 | Valid | 0.226 |
| 3 | 0.439 | Valid | 0.226 | 3 | 0.534 | Valid | 0.226 |
| 4 | 0.455 | Valid | 0.226 | 4 | 0.614 | Valid | 0.226 |
| 5 | 0.336 | Valid | 0.226 | 5 | 0.445 | Valid | 0.226 |
| 6 | 0.415 | Valid | 0.226 | 6 | 0.391 | Valid | 0.226 |
| 7 | 0.259 | Valid | 0.226 | 7 | 0.350 | Valid | 0.226 |
| 8 | 0.490 | Valid | 0.226 | 8 | 0.323 | Valid | 0.226 |
| 9 | 0.391 | Valid | 0.226 |  |
| 10 | 0.352 | Valid | 0.226 |
| 11 | 0.335 | Valid | 0.226 |
| 12 | 0.526 | Valid | 0.226 |
| 13 | 0.653 | Valid | 0.226 |
| 14 | 0.635 | Valid | 0.226 |
| 15 | 0.237 | Valid | 0.226 |
| 16 | 0.360 | Valid | 0.226 |
| 17 | 0.505 | Valid | 0.226 |

*Sumber*

*: data yang diolah-penelitian 2018 (bantuan SPSS Ver. 17)*

Jadi dari tabel di atas dapat dilihat bahwa validitas instrumen tiap-tiap item terhadap total skor item adalah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabel tidaknya indeks korelasi Product Moment Pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Di sini jumlah sampel 76, nilai dari rtabel adalah 0,226 dan Cronbach’s Alpha > rtabel (0,226), dari variabel pengembangan sumber daya manusia Cronbach’s Alpha (0.811) > rtabel (0.233), untuk variabel kinerja pegawai Cronbach’s Alpha (0.816) > rtabel (0.233).

1. ***Analisis Regresi Linier Sederhana***

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) (X), terhadap kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan program sofware SPSS for Windows ver. 17, menunjukkan bahwa :

Tabel 4.31 Hasil pengolahan data coefficients dengan program SPSS for windows ver. 17

Coefficientsa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardizes Coefficients |  |
| B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant)pengembanga SDM | 18.001.158 | 3.274.057 | .306 | 5.4992.769 | .000.005 |

1. *Dependent variabele ; KinPengembangan SDM*

*Sumber : Data yang diolah (bantuan SPSS Ver. 17)*

Tabel 4.32 Hasil pengolahan data model summary degan program SPSS for windows ver. 17

Model Summary

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model  | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .706a | .794 | .082 | 1.524 |

1. *Predictors (Constant), Pengembangan SDM*

*Sumber : Data yang diolah (bantuan SPSS Ver. 17)*

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS for windows ver, 17 tersebut pada tabel 4.31, maka akan dapat ditarik penjelasan sebagai berikut:

1. *Konstanta sebesar 18.001 menunjukkan bahwa jika pengembanga sumber daya manusai (X) sebesarannya sama dengan 0 maka nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 18.001 skala ukur.*
2. *Koefisien regresi (b) 0.156 adalah koefisien regresi untuk variabel pengembanga sumber daya manusai (X), yang menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan satu satuan untuk variabel pengembanga sumber daya manusai (X), maka variabel kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0.156.*
3. *Koefisien korelasi (R) menunjukkan keeratan hubungan antar variable-variabel yaitu pengembanga sumber daya manusai (X), terhadap variabel kinerja Pegawai (Y). Dari hasil analis regresi yang terdapat pada tabel diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,706, R2 sebesar 0.794 yang berarti terdapat hubungan antara variabel pengembanga sumber daya manusai (X), terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 79.4%, dan 20.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.*
4. **Uji Statistik t**

Guna menguji hipotesis yang berikutnya adalah dilakukan dengan menggunakan Uji t atau parsial yaitu pengujian untuk mengetahui besar kecilnya keeratan hubungan variabel pengembanga sumber daya manusai (X), terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) Pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat pada pengujian ini H0 ditolak dengan menunjukkan besarnya thitung (2.769) > ttabel. (1,665). Yaitu menunjukkan Variabel X (pengembanga sumber daya manusai) sebesar 2.769 > 1.665.

Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa terdapat tingkatan keeratan hubungan dari variabel pengembanga sumber daya manusai terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Sehingga dari hasil penelitian membuktikan bahwa dengan pengembanga sumber daya manusai yang di terapkan kepada pegawai berdampak pada kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Barat.

1. **Pembahasan**

Setelah ditemukan data yang dinginkan oleh peneliti, baik dari hasil interview dan kuesioner/angket, maka peneliti akan menganalisa temuan yang ada dan memodifikasi dengan teori yang ada kemudian membangun teori yang baru serta menjelaskan tentang implikasi-implikasi dari hasil penelitian.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teknik analisa data dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dari data yang peneliti peroleh baik melalui interview dan kuisioner/angket serta data dari pihak-pihak yang mengetahui tentang data yang peneliti butuhkan. Berdasarkan penelitian dan perhitungan hipotesis, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Barat.

Selanjutnya peneliti mencoba menjawab rumusan masalah yang sudah dirumuskan, maka jawaban atas pertanyaan dan perumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

**Adakah pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Kutai Barat.**

Untuk menjawab rumusan masalah ini digunakan perhitungan hipotesis dengan koefisien korelasi, karena koefisien korelasi menggambarkan apakah ada pengaruh atara pengembangan sumber daya manusiaterhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *product moment*.

Berdasarkan perhitungan hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 0.794 antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat. Dan hal ini juga menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin pegawai, ini terbukti dengan besarnya *R2* sebesar 0.794 yang artinya 79.4% berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan selebihnya 20.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**V. PENUTUP**

 **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Sekretriat Daerah Kabupaten Kutai Barat, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan korelasi sebesar 0.794. berdasarkan interpretasi tersebut maka pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kategori tinggi. Dari r hitung yang diperoleh sebesar 0.890, bila dibandingkan dengan r tabel sebesar 0.226, maka didapat r hitung lebih besar dai r tabel (0.816 > 0.226). Dengan demikian hal ini memperlihatkan bahwa koefisien korelasi adalah signifikan dan hipotesis alternative yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji “t”, diperoleh t hitung sebesar 2.769. selanjutnya nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan dk = 74, maka diperoleh t tabel sebesar 1.665. Dengan demikian dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (2.769 > 1.665), dan t hitung berada pada daerah Ha (Hipotesis alternative). Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 2.769.
3. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Sekretariat Kabupaten Kutai Barat yaitu sebesar 79.4% dan sisanya sebesar 20.6% dipengaruhi oleh factor lain diluar dari penelitian ini.

**5.2 Saran**

1. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu corong pembangunan manusia bagi tersedianya sumber daya aparatur pemerintah yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai secara berkala terus-menerus dan berkesinambungan, disesuaikan dengan kebutuhan kekinian pegawai, sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya. Di samping itu untuk regenerasi bagi pegawai yang akan memasuki masa purna tugas.
2. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya, guna mendorong pegawai mencapai kinerjanya yang lebih baik, dengan demikian kepuasa pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas.
3. Bagi penulis yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

BIBIOGRAFI

 Arikunto, Suharsimi, 2010. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.***Jakarta: PT Rineka Cipta

Bungin, Burhan, 2006, ***Metodologi Penelitian Kuatitatif: Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya,*** Jakarta: Kencana.

Fathoni, Abdurrahman, 2006, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, SP. Melayu. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara

LAN dan DEPDAGRI, 2007, ***Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,***  Jakarta.

----------------------------, 2007, ***Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, ***Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,*** Bandung : Reflika Diatama.

Moekijat, 2000, ***Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,*** Bandung : Mandar Maju.

Moenir, A.S, 2000, ***Manajemen Personalia,*** Jakarta : Rineka Cipta.

Nawawi, H, Hadari, 2001, ***Instrumen Penelitian Bidang Sosial,***  Yogyakarta : Gajah Mada University Perss.

Notoadmodjo, Prof. Dr. Soekidjo, 2003, ***Pengembangan Sumber Daya Manusia,***  Jakarta : Rineka Cipta.

Sastradipoera, Komaruddin, 2002, ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif.*** Bandung : Kappa-Sigma.

Shadily, Hasan, 2000, ***Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia,***  Jakarta : Rineka Cipta.

Somamorang, Bilson, 2003, ***Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan,*** Jakarta : Gramedia Pustaka.

Singarimbun, Masri dkk, 2000, ***Metode penelitian Survei,***  Jakarta : LP3ES.

Sugiyono, 2005, ***Metode Penelitian Administrasi,*** Bandung : PT. Alfabeta.

---------------, 2011. ***Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R & D.***Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T & Rosidah, 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Kontek ORganisasi Publik,***  Yogyakarta : Graha Ilmu.

Suprihanto, John, 2001, ***Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan,*** Yogyakarta : BPFE.

Thoha, Miftah, 2005, ***Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia,*** Jakarta : Kencana.

Tim Dosen Administrasi IKIP Malang, 2000, ***Pegawai dan Administrasi,*** Malang.

Winardi, 2002. ***Pengantar tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem***. Bandung : Mandar Maju

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)