

Hendri, Yusuf., Suhadirman., Jamiah. (2020). Pengaruh Program Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat. *Prediksi*. Vol. 1(1). 81-94.

Pengaruh Program Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat

Yusuf Hendri^{1*}, Suhardiman², Nanik Pujiastuti³

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
17 Februari 2020
Received in revised form:
10 Maret 2020
Accepted:
18 Maret 2020

Keyword:

Human Resource Development and Employee Competence

Kata Kunci:

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Pegawai

ABSTRACT

This research aims to find out whether human resource development has a positive influence on employee competence in the West Kutai Regency Bappeda Office. The results showed that there was a positive and significant relationship between human resource development variables and employee competency variables at the West Kutai Regency Bappeda Office. This can be known from the results of statistical tests where the correlation coefficient (r) is 0.688 which means there is a strong and positive relationship between the two variables. Meanwhile, the results of the t test (t-test) showed that the resulting empirical t was 3,873. This result when compared to the table of critical prices t for n – 2 is 1.721. This means that there is a significant influence between human resource development variables and employee competency variables. Thus, it can also be said that the purpose of this research can be achieved, problems can be solved, and hypotheses can be proven.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif terhadap kompetensi pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kompetensi pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi (r) adalah sebesar 0,688 yang berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif diantara kedua variabel. Sementara itu hasil uji t (t-test) menunjukkan bahwa t empiris yang dihasilkan adalah sebesar 3,873. Hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,721. Ini berarti terdapat pengaruh yg signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel kompetensi pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan pula bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat dibuktikan.

* Corresponding author: yusufhendri@untag-smd.ac.id

Pendahuluan

Perkembangan Ilmu Administrasi Publik dewasa ini semakin menuntut agar setiap organisasi publik dapat dikelola secara profesional. Profesionalisme pengelolaan suatu organisasi publik baru dapat terwujud dengan baik jika sumberdaya manusia yang ada di dalamnya dapat dimanfaatkan dan diberdayakan secara maksimal. Pemanfaatan dan pemberdayaan sumberdaya manusia menjadi hal yang cukup krusial di dalam pengelolaan sebuah organisasi publik, karena organisasi publik pada umumnya bersentuhan langsung dengan kepentingan-kepentingan publik. Oleh sebab itu di era sekarang ini sumberdaya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi publik harus mempunyai profesionalisme yang tinggi agar fungsi pelayanan yang diberikan terhadap semua kepentingan publik dapat dilaksanakan dengan baik.

Untuk mewujudkan profesionalisme sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi publik, salah satu indikator yang perlu diperhatikan adalah sampai sejauh mana kompetensi dari sumberdaya manusia tersebut di dalam hubungannya dengan tugas dan pekerjaan yang mereka hadapi. Kompetensi yang dimiliki oleh sumberdaya manusia di dalam organisasi publik dewasa ini semakin menjadi perhatian yang sangat serius bagi organisasi. Karena dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten maka sebuah organisasi akan dapat mencapai misinya secara efektif dan efisien serta berkesinambungan. Oleh sebab itu salah satu program yang perlu dilakukan oleh suatu organisasi agar mereka dapat menjalankan fungsinya dengan baik adalah meningkatkan kompetensi sumberdaya manusianya agar mereka mempunyai kemampuan yang signifikan terhadap tugas-tugas yang mereka hadapi, sehingga fungsi pelayanan terhadap semua kepentingan publik yang mereka jalankan dapat dilaksanakan dengan baik pula.

Kompetensi sumberdaya manusia merupakan aspek yang seringkali menjadi faktor penghambat bagi suatu organisasi di dalam upaya mereka mencapai sasaran dan misi organisasi tersebut. Seorang aparatur/pegawai yang ada di dalam suatu organisasi publik dituntut memiliki tingkat kompetensi yang baik terhadap bidang tugas yang dibebankan kepadanya. Di dalam kenyataannya pada saat ini masih banyak para pegawai yang ada di dalam suatu organisasi publik yang tingkat kompetensinya masih rendah, baik kompetensi pengetahuannya, kompetensi keterampilannya maupun kompetensi sikap/perilakunya.

Ketiga aspek kompetensi tersebut menjadi hal yang sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai yang ada di dalam suatu organisasi publik. Tuntutan tugas yang semakin tinggi, tuntutan publik akan pelayanan yang semakin kompleks, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dan tuntutan perubahan di lingkungan organisasi yang semakin cepat membutuhkan sumberdaya manusia yang mampu menjawab semua tuntutan tersebut agar arah laju pertumbuhan dan perkembangan organisasi dapat dikendalikan dengan baik. Jika suatu organisasi publik tidak memiliki sumberdaya manusia yang mempunyai tingkat kompetensi yang baik, maka hal ini akan menghambat laju pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut. Sebab kompetensi sumberdaya manusia ini merupakan salah satu indikator yang sangat berperan di dalam menilai apakah suatu organisasi itu sehat atau tidak.

Faktor kompetensi sumberdaya manusia menjadi hal yang sangat krusial di dalam menciptakan suatu organisasi yang sehat, karena dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten maka suatu organisasi dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan dapat

mencapai tingkat kinerja yang baik pula. Oleh sebab itu program utama bagi suatu organisasi modern pada saat ini adalah bagaimana organisasi tersebut dapat memiliki dan menciptakan sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi di bidang tugasnya masing-masing.

Salah satu indikator yang sangat berperan di dalam menciptakan sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi bagi suatu organisasi adalah pengembangan terhadap sumberdaya manusia tersebut. Program pengembangan sumberdaya manusia mempunyai nilai strategis di dalam menciptakan sumberdaya manusia yang mempunyai kompetensi terhadap bidang tugasnya. Oleh sebab itu investasi yang paling mungkin harus dilakukan oleh suatu organisasi di dalam memperoleh sumberdaya yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik adalah melalui program pengembangan sumberdaya manusia. Dengan program pengembangan sumber daya manusia dapat memastikan organisasi mempunyai orang-orang yang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan misi organisasi.

Disamping hal tersebut di atas pengembangan sumber daya manusia, dengan fokus jangka panjang, mempersiapkan para pegawai untuk kemajuan karir di kemudian hari, sehingga dapat menjamin bahwa para pegawai memenuhi syarat untuk posisi yang mereka cita-citakan. Selain itu kegiatan pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi juga dapat memperkuat tingkat komitmen para pegawai pada organisasinya dan meningkatkan persepsi mereka bahwa organisasi dimana mereka berada merupakan tempat yang baik dan tepat untuk bekerja.

Dari uraian tersebut di atas dapat pula dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek yang semakin penting di dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan para pegawai yang ada saat ini maka bagian kepegawaian dapat mengurangi ketergantungan organisasi pada penarikan pegawai-pegawai baru. Bila pegawai dikembangkan secara tepat, maka lowongan pekerjaan lebih mungkin dipenuhi terlebih dahulu secara internal. Manfaat pengembangan juga akan dirasakan organisasi melalui peningkatan kontinuitas pekerjaan dan semakin besarnya rasa keterikatan pegawai terhadap organisasi. Sehingga dengan demikian maka komitmen pegawai terhadap peningkatan kinerja mereka semakin besar, yang pada akhirnya akan meningkatkan pula kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bertitik tolak dari uraian-uraian tersebut di atas maka penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan program pengembangan sumberdaya manusia ini yang dikaitkan dengan upaya peningkatan kompetensi sumberdaya manusia tersebut di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu judul yang penulis ambil untuk penelitian ini adalah sebagai berikut : *"Pengaruh Program Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat"*.

Masalah adalah suatu pernyataan yang membutuhkan pemecahan sehingga ditemukan titik terangnya. Oleh sebab itu setiap orang akan selalu berusaha untuk mencari jalan keluar terhadap masalah yang dihadapinya. Sebelum penulis merumuskan masalah yang ada di dalam penelitian ini, maka ada baiknya penulis kemukakan terlebih dahulu beberapa konsep mengenai pengertian dari masalah itu sendiri.

Poerwadarminta (1976;634) mengatakan bahwa masalah adalah soal atau sesuatu hal yang harus dipecahkan. Sedangkan Surachmad (1975;33) berpendapat bahwa masalah adalah kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya. Masalah harus dapat

dirasakan sebagai suatu rintangan yang harus dilalui (dengan jalan mengatasinya) apabila kita akan berjalan terus. Masalah menampakkan diri sebagai tantangan. Oleh sebab itu permasalahan di dalam penelitian perlu memiliki unsur-unsur yang menggerakkan kita untuk membahasnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapat pula dikatakan bahwa masalah adalah setiap kesulitan atau persoalan yang menggerakkan manusia untuk mencari pemecahannya dengan jalan menjawab : apa masalah itu; kenapa masalah tersebut timbul dan bagaimana cara memecahkannya.

Bertitik tolak dari uraian-uraian tersebut di atas, maka jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka tentu saja penelitian ini pun menghadapi berbagai macam permasalahan. Sehubungan dengan itu maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah : *"Apakah program pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Kutai Barat ?"*.

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap serta saling berhubungan dari satu masalah dengan masalah lainnya. Oleh karena itu cara yang paling efektif untuk memecahkan masalah itu adalah dengan melakukan penelitian dan pengkajian terhadap permasalahan itu.

Berkaitan dengan itu Kartini Kartono (1980;24) berpendapat bahwa penelitian itu bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan. Menemukan berarti mendapatkan sesuatu yang baru untuk mengisi kekurangan dan vacuum (kekosongan) ataupun menciptakan/menemukan sesuatu yang sebelumnya belum ada, Pada penelitian untuk menguji kebenaran orang bermaksud menguji sekali lagi suatu peristiwa, karena dirasakan adanya data yang masih diragukan kebenarannya.

Kemudian Nazir (1985;145) mengemukakan pendapat bahwa tujuan penelitian adalah suatu pernyataan atau statemen tentang yang kita cari atau yang kita ingin temukan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat dikatakan pula bahwa penelitian diadakan atau dilakukan dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan yang kita inginkan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dari program pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Untuk membuktikan atau menguji hipotesis penelitian yang merupakan landasan dalam pengambilan keputusan atau penarikan kesimpulan.:

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam jenis penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel

dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian.

Populasi, Sampling dan Sampel

Sebelum penulis mengemukakan cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang ada di lokasi penelitian, terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. **Sutrisno Hadi (1987; 70)** mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

Winarno Surachmad (1978; 54) mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang representatif terhadap populasi itu.

Dari kedua pendapat tersebut di atas maka dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi obyek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari obyek penelitian itu.

Dengan berpedoman pada uraian di atas dan mengingat jumlah populasi yang ada di lokasi penelitian relatif banyak, yaitu berjumlah 110 orang pegawai, maka penelitian ini mengambil sampel sebesar 20%. Penarikan sampel dilakukan secara random dengan teknik undian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain adalah sebagai berikut :

1. *Riset Kepustakaan*, disini penulis mengadakan penelaahan kepustakaan guna mendapatkan informasi ilmiah berupa teori dan konsep yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. *Riset Lapangan*, disini penulis mengadakan penelitian dengan cara terjun langsung ke lapangan dimana obyek penelitian berada. Untuk penelitian lapangan ini penulis melakukannya dengan beberapa metode, yaitu :

a. Observasi

Yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala subyek yang diselidiki. Dalam observasi ini penulis menggunakan observasi partisipan, artinya penulis tidak mengambil jarak dengan subyek yang diselidiki, melainkan merupakan bagian dari subyek yang diteliti. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan agar data dan informasi yang diperoleh lebih valid adanya.

b. Interview

Interview atau wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan tanya jawab kepada responden, dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.

c. Angket

Disini penulis membuat angket/daftar pertanyaan dan menyebarkannya kepada seluruh responden yang di teliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson). Untuk mengujin tingkat korelasi antara independen variabel dengan dependen variabel digunakan tabel harga-hara kritis r_s Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah jika harga r_s empiris (hitung) lebih besar daripada harga-harga kritis r_s teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika r_s empiris lebih kecil daripada harga-harga kritis r_s teoritis maka hubungan yang terjadi tidak signifikan.

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian, maka penulis menggunakan uji-t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini r_s empiris yang dihasilkan diuji dengan uji-t. Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Dengan hipotesis : H_a diterima, apabila t hitung lebih besar dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H_o diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t table, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian). Semua perhitungan di dalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 15.0 for Windows

Hasil Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Seperti telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa untuk mengukur variabel pengembangan sumber daya manusia ini penulis menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu :

- a. Pendidikan.
- b. Pelatihan
- c. Pengalaman

Masing-masing indikator tersebut terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan di dalam angket. Berikut akan disajikan data yang berhasil dihimpun di lapangan untuk masing-masing indikator Pengembangan sumber daya manusia.

Pendidikan

Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang pegawai. Oleh sebab itu pada indikator ini dihimpun data yang berkaitan dengan sampai sejauh mana pihak pimpinan maupun inatansi tempat para pegawai bekerja memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka serta sampai seberapa

jauh keinginan para pegawai itu sendiri untuk meningkatkan jenjang pendidikan yang mereka miliki pada saat ini.

Data yang berhasil dihimpun berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel-1. Jawaban Responden Tentang Indikator Pendidikan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
1	-	-	5 (21,74%)	9 (39,13%)	9 (39,13%)	23 (100%)
2	-	-	3 (13,04%)	7 (30,43%)	13 (56,52%)	23 (100%)
3	-	-	3 (13,04%)	10 (43,48%)	10 (43,48%)	23 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 1, yaitu apakah instansi tempat para pegawai bekerja memberikan kesempatan untuk peningkatan jenjang pendidikan para pegawainya, 5 orang responden atau 21,74% menjawab jawaban cukup memberikan, 9 orang responden atau 39,13% menjawab jawaban memberikan dan 9 orang responden atau 39,13% memberikan jawaban sangat memberikan. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2, yaitu apakah atasan memberikan dukungan untuk peningkatan jenjang pendidikan bawahan, ada 3 orang responden atau 13,04% yang memberikan jawaban cukup memberikan, 7 orang responden atau 30,43% yang memberikan jawaban memberikan dan 13 orang responden atau 56,52% memberikan jawaban sangat memberikan. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 3, apakah para pegawai mempunyai keinginan untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka, sebanyak 3 orang responden atau 13,04% menjawab cukup ingin, 10 orang responden atau 43,48% menjawab ingin dan 10 orang responden atau 43,48% menjawab sangat ingin.

Pelatihan

Pelatihan ditujukan agar para pegawai mempunyai keterampilan teknis di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Pelatihan ini biasanya diarahkan kepada pelatihan-pelatihan yang berhubungan langsung dengan teknis operasional pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator ini, maka dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel-2. Jawaban Responden Tentang Indikator Pelatihan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
4	-	-	3 (13,04%)	10 (43,48%)	10 (43,48%)	23 (100%)
5	-	-	2 (8,70%)	9 (39,13%)	12 (52,17%)	23 (100%)
6	-	-	2 (8,70%)	11 (47,82%)	10 (43,48%)	23 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 4, yaitu apakah instansi tempat para pegawai bekerja memberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan, 3 orang responden atau 13,04% menjawab jawaban cukup memberikan, 10 orang responden atau 43,48% menjawab jawaban memberikan, dan 10 orang responden atau 43,48% memberikan jawaban sangat memberikan. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 5, yaitu apakah pimpinan memberikan dukungan kepada para

pegawai untuk mengikuti program pelatihan, ada 2 orang responden atau 8,70% yang memberikan jawaban cukup mendukung, 9 orang responden atau 39,13% yang memberikan jawaban mendukung dan 12 orang responden atau 52,17% memberikan jawaban sangat mendukung. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 6, yaitu apakah para pegawai mempunyai keinginan untuk mengikuti berbagai macam program pelatihan, 2 orang responden atau 8,70% menjawab jawaban cukup ingin, 11 orang responden atau 47,82% menjawab jawaban ingin, dan 10 orang responden atau 43,48% memberikan jawaban sangat ingin.

Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan banyak macam pekerjaan/jabatan serta lamanya seorang pegawai bekerja untuk masing-masing pekerjaan/jabatan yang pernah diduduki. Banyak macam pekerjaan terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan jumlah jenis pekerjaan yang pernah dijalani, jumlah jenis jabatan yang pernah diduduki dan persepsi pegawai mengenai kebijakan mutasi dan atau rotasi pekerjaan/jabatan

Data yang berkaitan dengan indikator pengalaman ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel-3. Jawaban Responden Tentang Indikator Pengalaman

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
7	-	-	14 (60,87%)	6 (26,09%)	3 (13,04%)	23 (100%)
8	-	10 (43,48%)	13 (56,52%)	-	-	23 (100%)
9	-	2 (8,70%)	6 (26,09%)	9 (39,13%)	6 (26,09%)	23 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 7, yaitu jumlah jenis pekerjaan yang pernah dijalani, 14 orang responden atau 60,87% menjawab bahwa ada tiga jenis pekerjaan yang pernah mereka jalani, 6 orang responden atau 26,09% menjawab empat jenis pekerjaan dan 3 orang responden atau 13,04% memberikan jawaban lima atau lebih jenis pekerjaan. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 8, yaitu jumlah jenis jabatan yang pernah diduduki, ada 10 orang responden atau 43,48% yang memberikan jawaban dua jenis jabatan yang pernah diduduki, dan 13 orang responden atau 56,52% memberikan jawaban tiga jenis jabatan. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 9, yaitu persepsi pegawai mengenai kebijakan mutasi/rotasi jabatan, 2 orang responden atau 8,70% menjawab jawaban tidak baik, 6 orang responden atau 26,09% menjawab jawaban cukup baik, 9 orang responden atau 39,13% memberikan jawaban baik dan 6 responden atau 26,09% memberikan jawaban sangat baik.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi Pengetahuan

Kompetensi pengetahuan sangat penting dimiliki oleh seorang pegawai di dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Seorang pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi yang cukup terhadap pekerjaan ataupun jabatan yang dibebankan kepadanya. Dengan memiliki kompetensi yang cukup terhadap bidang tugasnya, maka diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Untuk mengetahui data yang berkaitan dengan indikator Kompetensi pengetahuan ini, maka dapat dilihat data yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel-4. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Pengetahuan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
10	-	-	1 (4,35%)	11 (47,82%)	11 (47,82%)	23 (100%)
11	-	-	-	10 (43,48%)	13 (56,52%)	33 (100%)
12	-	-	1 (4,35%)	11 (47,82%)	11 (47,82%)	23 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 10, apakah para pegawai memahami dengan baik bidang pekerjaannya, 1 orang responden atau 4,35% menjawab cukup memahami, 11 orang responden atau 47,82% menjawab memahami dan 11 orang responden atau 47,82% memberikan jawaban sangat memahami. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 11, yaitu pemahaman para pegawai terhadap prosedur dan mekanisme pekerjaannya, ada 10 orang responden atau 43,48% yang memberikan jawaban memahami, dan 13 orang responden atau 56,52% memberikan jawaban sangat memahami. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 12, yaitu apakah para pegawai memahami peraturan-peraturan yang berkaitan dengan bidang tugasnya, 1 orang responden atau 4,35% menjawab cukup memahami, 11 orang responden atau 47,82% menjawab memahami dan 11 orang responden 47,82% menjawab sangat memahami.

Kompetensi Keterampilan

Disamping kompetensi pengetahuan, hal yang juga dituntut bagi seorang pegawai adalah kompetensi keterampilan. Kompetensi pengetahuan yang baik jika tidak diimbangi dengan kompetensi keterampilan yang baik pula maka hal itu tidak ada gunanya. Mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki mempunyai arti strategis di dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai. Pada tahapan implementasi inilah keterampilan sangat dibutuhkan.

Data mengenai indikator Kompetensi keterampilan ini dapat dilihat pada tabel yang disajikan berikut ini:

Tabel-5. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Keterampilan

No. Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
13	-	-	1 (4,35%)	12 (52,14%)	10 (43,48%)	23 (100%)
14	-	-	1 (4,35%)	11 (47,82%)	11 (47,82%)	23 (100%)
15	-	-	5 (21,74%)	8 (34,78%)	10 (43,48%)	23 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 13, yaitu Kompetensi untuk mengimplementasikan pengetahuan yang dimiliki di dalam pekerjaan, 1 orang responden atau 4,35% menjawab cukup mampu, 12 orang responden atau 52,14% menjawab mampu, dan 10 orang responden atau 43,48% memberikan jawaban sangat mampu. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 14, yaitu Kompetensi para pegawai di dalam menyelesaikan berbagai masalah pekerjaan, ada 1 orang responden atau 4,35% yang memberikan jawaban cukup mampu, 11 orang responden atau 47,82% yang memberikan jawaban mampu dan 11 orang responden atau 47,82% memberikan jawaban sangat mampu. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 15, yaitu apakah ada kesesuaian antara tugas yang diemban para pegawai dengan spesifikasi pekerjaan, 5

orang responden atau 21,74% menjawab cukup sesuai, 8 orang responden atau 34,78% menjawab sesuai dan 10 orang responden atau 43,48% menjawab sangat sesuai.

Kompetensi Sikap/Perilaku

Kompetensi yang juga sangat penting dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai adalah Kompetensi sikap/perilaku. Seorang pegawai dituntut untuk mampu mengadopsi pola hubungan yang ada di dalam organisasi sehingga pola perilakunya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu Kompetensi berperilaku dan bersikap dalam hubungannya dengan mekanisme pekerjaan merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan Kompetensi individu maupun organisasi.

Data yang berhasil dihimpun dalam penelitian mengenai indikator pengawasan ini dapat dilihat pada sajian tabel berikut ini:

Tabel-6. Jawaban Responden Tentang Indikator Kompetensi Sikap/Perilaku

No	Jawaban Responden					Jumlah
	A	B	C	D	E	
16	-	-	3 (13,04%)	8 (34,78%)	12 (52,17%)	23 (100%)
17	-	-	3 (13,04%)	10 (43,48%)	10 (43,48%)	23 (100%)
18	-	-	3 (13,04%)	9 (39,13%)	11 (47,83%)	23 (100%)

Berdasarkan data tersebut di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk pertanyaan nomor 16, yaitu Kompetensi para pegawai untuk beradaptasi dengan pola hubungan yang ada di tempat kerja mereka, 3 orang responden atau 13,04% menjawab cukup mampu, 8 orang responden atau 34,78% menjawab mampu dan 12 orang responden atau 52,17% memberikan jawaban sangat mampu. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 17, yaitu Kompetensi para pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya, ada 3 orang responden atau 13,04% yang memberikan jawaban cukup mampu, 10 orang responden atau 43,48% yang memberikan jawaban mampu dan 10 orang responden atau 43,48% memberikan jawaban sangat mampu. Sedangkan untuk pertanyaan nomor 18, yaitu apakah para pegawai memahami bahwa di dalam pekerjaan mereka harus mampu menunjukkan dan mengimplementasikan sikap/perilaku yang berorientasi pada pekerjaan, 3 orang responden atau 13,04% menjawab cukup mampu, 9 orang responden atau 39,13% menjawab mampu dan 11 orang responden atau 47,83% menjawab sangat mampu.

Dalam bab ini akan dilakukan analisis sehubungan dengan data yang diperoleh di dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah di dalam penelitian ini serta menguji dan membuktikan hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini. Dengan kata lain analisis data dilakukan untuk menguji dan membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Untuk kepentingan analisis data ini maka penulis menggunakan alat analisis statistik koefisien korelasi Product Moment (Pearson). Analisis dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut di atas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel-7. Hasil Analisis Korelasi Product Moment (Pearson)

		Pengawasan	Efektivitas Kerja
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	1	.688(**)
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	23	23
Kompetensi	Pearson Correlation	.688(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	23	23

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh $r_{hit} = 0,688$, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk $n = 23$ pada tingkat signifikansi 5%, yaitu 0,413. atau dapat dikatakan pula bahwa $r_{hit} = 0,688 > r_{tab} = 0,413$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel Kompetensi pegawai.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel Kompetensi pegawai.

Pengujian Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan pembahasan serta menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*. Perhitungan untuk uji-t ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 15.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel-8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	1.623	4.978		.336	.000
	X	.983	.336	.688	3.873	.000

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 3,873. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa $t_{hit} = 3,873$, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t-student ternyata lebih besar, yaitu $t_{hit} = 3,873 > t_{tab} = 1,721$ pada tingkat signifikansi 0,05 untuk $n - 2 = 18$ ($23 - 2 = 21$). Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel Kompetensi pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumberdaya Manusia merupakan program yang diarahkan untuk meningkatkan kemampuan masing-masing individu pegawai yang paling mungkin untuk memenuhi persyaratan organisasi saat ini dan di masa mendatang. Sementara itu kompetensi pegawai adalah kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah $r = 0,688$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kemampuan pegawai. 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 $r(\text{hit}) = 0,688 > r(\text{tab}) = 0,413$ pada tingkat signifikansi $0,05$ untuk $n = 23$. Ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel pengembangan SDM dengan variabel kemampuan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil $t_{(\text{hit})} = 3,873$, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk $n-2$ pada tingkat signifikansi $0,05$, yaitu $t_{(\text{hit})} = 3,873 > t_{(\text{tab})} = 1,721$. Ini berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kemampuan pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

Saran-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 program pengembangan sumber daya manusia para pegawai yang selama ini sudah relatif cukup baik dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga kompetensi yang dibutuhkan dari para pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai disarankan agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kemampuan diri serta mendukung seluruh kebijakan berarti bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kemampuan pegawai. Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.
3. dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah program pengembangan agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.

4. 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

- Arifin Abdurrachman, 1977. *Suatu Pengantar Pengenalan Kepada Konsep-Konsep dan Sistem-Sistem Administrasi*, Bursa Buku FISIP Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Armstrong. M, 1998. *Performance Management*. Clays, Ltd. St. Ives ple, England.
- Bambang Swasto, 1996. *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, FIA-UNIBRAW, Malang.
- Bambang Swasto, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, FIA-UNIBRAW, Malang.
- Barry Cushway, 1994. *Human Resources Management*, Penterjemah : Paloepi Tyas Rahadjeng, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bintoro Tjokroamidjojo dan Mustafadidjaja, 1980. *Teori Strategi Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta.
- Boulter. N, Dalziel. M dan Hill. J, 1996, *People and Competencies*, Bidlles, Ltd. London
- Daniel C. Fieldman & Hugh J. Arnold, 1988. *Mengelola Perilaku Individu dan Kelompok Di Dalam Organisasi*, Alih Bahasa : Sunardi Irianto, LP2M, Jakarta.
- David Megginson, et.al, 1993. *Human Resource Development*, Alih Bahasa : Felicia G. Najoran, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 1996. *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta.
- H. Melayu SP Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- James AF. Stoner, 1986. *Management*, LP3ES, Jakarta.
- James L. Gibson, et.al, 1996. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta.
- Kartini Kartono, 1980. *Metodologi Reasearch Sosial*, Alumni, Bandung.
- Kartini Kartono, 1980. *Pengantar Metodologi Research*, Alumni, Bandung.
- Koentjaraningrat, 1983. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta.
- KM. Evans, 1981. *Merencanakan Penelitian Dalam Pendidikan*, Terjemahan : Arief, Bina Ilmu, Surabaya.
- Leonard Nadler, 1990. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Manuel London, 1983. *Toward a Theory of Career Motivation*, Terjemahan : Rahmad Subekti, The Academy of Management Review Vol. 62 No.3/1983.

- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 1984. *Metodologi Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Michael Armstrong, 1990. *Seri Pedoman Manajemen : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Sofyan Cikmat dan Haryanto, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Michael E. McGill, 1980. *Organization Development for Operating Managers*, PPM, Jakarta.
- Moh. Nazir, 1985. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paul Hersey & Kenneth H. Blanchard, 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan : Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Randall Schuler & Susan E. Jackson, 1996. *Human Resource Management : Positioning for the 21th Century*, Terjemahan : Nurdin dan Yahya, Erlangga, Jakarta.
- Richard C. Becheler, 1982. *The Job Characteristics of Industrial Sales Persons : Relationship to Motivation and Satisfaction*, Journal of Marketing, Vol. 42/1982.
- Robert L. Mathis and John H. Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Soekijo Notoatmodjo, 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno Hadi, 1987. *Metodologi Research*, Jilid 2, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Winarno Surachmad, 1975. *Dasar-Dasar Teknik Research Pengantar Metodologi Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- Winarno Surachmad, 1984. *Research Suatu Pengantar Ilmiah*, Tarsito, Bandung.
- W.J.S. Poerwadarminta, 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta.
- William B. Werther & Keith Davis, 1989. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa : Adiwiyono, PT. Gunung Agung, Jakarta