

Gelina, Lia. (2020). Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Penelitian Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat). *Vol. 1(2). 147-150*

Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Penelitian Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat)

Lia Gelina*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:
Received:
14 Mei 2020
Received in revised form:
10 Juni 2020
Accepted:
7 Juli 2020

Keyword:

Against Human Resources Job Performance

Kata Kunci:

Kinerja Pekerjaan terhadap Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate to find answers to problems that have been formulated and to prove or test the hypothesis of the research is a cornerstone in the decision or conclusion. From the results of analysis show that there is positive influence between variable and Perindagkop Resource Development, and SME Kutai Barat This is evident from the results of analysis of empirical data on which the price r obtained at 0.492. Is greater than the significance level $r = 0.002$ to $N = 37$. Or $0.492 > 0.002$ for the test one-sided confidence level $\alpha = 0.05$. The hypothesis of this study can be substantiated, where the price of $t = 3.001$ or greater than the significance level of 0.005 and theoretical = 1.693889 at the level of $\alpha = 0.05$ by the number of samples (N) = 37. With proven and acceptance of this hypothesis, the key problem in this research can be properly answered, that there is a correlation between the variables of human resource development with variable employee job performance Perindagkop and SMEs In West Kutai.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki untuk menemukan jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dan untuk membuktikan atau menguji hipotesis penelitian adalah landasan dalam keputusan atau kesimpulan. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel dengan Pengembangan Sumber Daya Perindagkop dan UKM Kutai Barat Hal ini terbukti dari hasil analisis data empiris yang harga r peroleh sebesar 0,492. Lebih besar dari tingkat signifikansi $r = 0,002$ hingga $N = 37$. Atau $0,492 > 0,002$ untuk tingkat kepercayaan satu sisi tes $\alpha = 0,05$. Hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan, di mana harga $t = 3,001$ atau lebih besar dari tingkat signifikansi 0,005 dan teoritis = 1,693889 pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel (N) = 37. Dengan terbukti dan diterimanya hipotesis ini, masalah utama dalam penelitian ini dapat dijawab dengan baik, bahwa ada korelasi antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kinerja pekerjaan karyawan Perindagkop dan UKM di Kutai Barat.

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

Pendahuluan

Kabupaten Kutai Barat berbasiskan ekonomi kerakyatan. Langkah-langkah untuk mewujudkan ekonomi yang berbasis kepada ekonomi kerakyatan selain komitmen politik adalah identifikasi permasalahan yang kerap menghampiri pelaku-pelaku ekonomi penyangga ekonomi kerakyatan. Permasalahan yang sering dihadapi adalah keterbatasan akses terhadap sumber-sumber pembiayaan dan permodalan, keterbatasan penguasaan teknologi dan informasi, keterbatasan akses pasar, keterbatasan organisasi dan pengelolaannya (Asy'arie, 2001).

Dalam pendekatan administrasi publik, sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan konsepsi tentang pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu dewasa ini para pimpinan di berbagai organisasi, mulai menyadari dan mengakui bahwa sumberdaya manusia sangat menentukan keberhasilan misi organisasi mereka. Satu hal yang perlu kita pahami bersama adalah bahwa jika kita berbicara mengenai sumberdaya manusia di dalam organisasi, ini erat sekali kaitannya dengan strategi organisasi secara menyeluruh.

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka dapat dikatakan pula bahwa aktivitas pengembangan sumberdaya manusia yang diawali dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi membawa implikasi terhadap kinerja, baik individu maupun organisasi secara keseluruhan. Pengembangan sumberdaya manusia Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat mempunyai sasaran agar para pegawainya dapat meningkatkan kualitas, keahlian dan kemampuan mereka agar semaksimal mungkin dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu wujud dari aktivitas tersebut adalah dengan membentuk agar karakteristik setiap individu yang ada di instansi tersebut mengarah pada upaya-upaya pencapaian sasaran organisasi secara menyeluruh.

Pegawai Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat sebagai salah satu Instansi Pemerintah Kabupaten, mempunyai komitmen yang cukup tinggi dalam upaya pengembangan terhadap sumberdaya manusia yang mereka miliki. Hal ini dapat terlihat dengan komitmen yang dicanangkan oleh pimpinan instansi tersebut bahwa untuk mencapai sasaran organisasi secara maksimal, sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, khususnya kemampuan keuangan, instansi ini menyelenggarakan pengembangan terhadap seluruh pegawainya dengan tujuan agar dapat meningkatkan kualitas, keahlian, kemampuan dan keterampilan setiap pegawai sehingga lebih berdayaguna dan berhasil guna serta mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi yang pelaksanaannya disesuaikan dengan strategi pengembangan organisasi.

Bermula dari aktivitas karakteristik tersebut di atas, maka konsekuensi selanjutnya adalah terbentuknya suatu budaya organisasi yang dijadikan sebagai acuan di dalam bertindak dan berperilaku di dalam lingkungan organisasi. Dengan terbentuknya *budaya organisasi* yang menjadi acuan tersebut maka diharapkan bukan hanya kinerja individu saja yang baik, tetapi jauh daripada itu yang lebih terpenting adalah kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan latar belakang serta permasalahan yang penulis kemukakan tersebut, maka dapatlah penulis rumuskan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut : " Bagaimana

Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat “.

Pembahasan

Dalam menghadapi berbagai tantangan perubahan di era globalisasi peranan sumberdaya manusia sangat besar artinya untuk mengantisipasi ketatnya persaingan di pasar global. Armstrong (1990 : 1) mengatakan bahwa : sumberdaya manusia adalah harta yang paling penting bagi suatu organisasi. Oleh sebab itu ia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan. Manajemen sumberdaya manusia, menurut Barry Cushway (1994 : 5-6) adalah : rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu. Oleh sebab itu Manajemen Sumberdaya Manusia lebih berorientasi pada *cost of human resources*, yaitu pengorbanan yang timbul karena adanya pengikatan dan penggunaan sumberdaya tersebut.

Sementara itu tujuan utama dari sumberdaya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Program pengembangan sumberdaya manusia membantu memastikan organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk menemukan hubungan kausal antara dua variabel tersebut, maka penulis berusaha untuk merumuskan suatu hipotesis, yang merupakan praduga yang sifatnya masih sementara dan perlu dibuktikan keberadaannya.

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data variabel Pengembangan Sumberdaya Daya dan variabel Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat yang diperoleh melalui daftar pertanyaan dengan menggunakan perangkat analisis statistik, yaitu Koefisien Kolerasi Rank Spearman. Dengan analisis data maka dapat kita ketahui sejauh mana data yang telah berhasil dihimpun tersebut dapat mendukung penelitian ini dan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan dalam menganalisis data tersebut mengimput semua data hasil jawaban responden terhadap semua pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner, yang skornya telah dirangkum untuk masing-masing variabel yang datanya telah diinput. Dari hasil input data tersebut di atas selanjutnya ditransfer kedalam perhitungan koefisien korelasi rank spearman. Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel di atas dapat dilihat hubungan antara variabel Pengembangan Sumberdaya Daya (X) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar $r = 0,492$. Dari hasil perhitungan tersebut ternyata tingkat signifikasi untuk uji satu sisi pada koefisiensi korelasi rank spearman untuk $N = 37$ adalah $0,002$. Dengan demikian maka hasil $r = 0,002$ atau $0,492 > 0,002$. Ini berarti untuk uji satu sisi pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, hasil perhitungan koefisiensi korelasi tersebut signifikan. Atau dengan kata lain, bahwa pengembangan sumberdaya manusia yang baik sangat berkorelasi dengan prestasi kerja pegawai Pada Dinas Perindagkop dan

UKM Kabupaten Kutai Barat. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam tabel non parametrik telah terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien kolerasi rank spearman, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode Uji-t. Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji t yang diperoleh adalah sebesar 3,001. Dengan tingkat signifikansi 0,005 maka dapat ditarik kesimpulan terdapat signifikansi antara variabel pembagian tugas dengan variabel efektivitas kerja pegawai. Hal ini terbukti dengan hasil uji t yakni $3,001 > 0,005$. Sementara jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t dengan $N=37$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$ yaitu 1,693889, dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dalam penelitian ini.

Penutup

Bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Pengembangan Sumberdaya Daya dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat Hal ini terbukti dari hasil analisis data dimana harga r empiris yang diperoleh sebesar 0,492. Lebih besar bila dibandingkan dengan tingkat signifikansi $r = 0,002$ untuk $N = 37$. Atau $0,492 > 0,002$ untuk tes satu sisi pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu terbukti pengembangan sumberdaya manusia ada hubungan erat dengan prestasi kerja pegawai, maka hendaknya dilaksanakan dengan baik.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya, dimana harga t = 3,001 atau lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,005 dan teoritis = 1,693889 pada taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel (N) = 37.

Dengan terbukti dan diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat terjawab dengan baik, yaitu terdapat korelasi antara variabel pengembangan sumberdaya manusia dengan variabel prestasi kerja pegawai Pada Dinas Perindagkop dan UKM Kabupaten Kutai Barat.

Daftar Pustaka

Amstrong, Michael. 1992. *Personal Management Practice*, London