



**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SEKRETARIAT BAGIAN ADMINISTRASI PEREKONOMIAN
KABUPATEN KERINCI**

Vivi Herlina

STIA NUSA Sungai Penuh

Email: viviherlina124@gmail.com

Abstract

Government employees development as human resources influence to officer performance. Government employees development will cause some changes attitude, habit, knowledge and skill. Government employees development is an effort to improve technical, theoretical, conceptual, and moral that appropriate with job needed or position through education and training. This research used quantitative method by quantify attitude, opinion, and people perception or social symptom by using Likert Scale. While, to get information about the influence of human resources on government employees performance in Economic Administrative field Kabupaten Kerinci by using Spearman Rank and Determination Coefficient. This research show that there were some influence between human resources on government employees performance; it's approved by the significant test that H_a is accepted.

Keywords: Influence of human resources, officer performance, Likert Scale, Determination Coefficient, Spearman Rank Correlation

Abstrak

Pengembangan pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan pegawai akan mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau gejala sosial dengan menggunakan Skala likert. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada bagian administrasi perekonomian Kabupaten Kerinci menggunakan korelasi Spearman Rank dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini didukung dengan hasil uji signifikansi yang menyatakan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci.

Kata kunci: Pengaruh SDM, Kinerja Pegawai, Skala likert, Koefisien Determinasi, Korelasi Spearman Rank



A. PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berdasarkan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan, perkembangan global. Selanjutnya dalam pelaksanaannya mengacu pada kepribadian bangsa dan berdaulat, mandiri, berkeadilan, kesejahteraan, maju, kukuh, berkekuatan moral dan etikanya. Penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara, khususnya pegawai negeri. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan serta menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam manajemen adalah manusia yang berkedudukan sebagai aparatur (Pegawai Negeri Sipil). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan peran tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa saat ini yang sudah menggantikan sebagian besar tenaga kerja, namun faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu kegiatan terutama bagi kegiatan manajemen. Oleh karena itu peranan dan kedudukan manusia didalam organisasi sangat penting dan menentukan, dalam mengelola dan mengendalikan roda organisasi baik pemerintahan maupun swasta.

Manusia yang merupakan unsur penentu kehidupan dalam setiap organisasi. Khususnya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia aparatur (Pegawai Negeri Sipil) maka sistem pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan harus sudah saling terkaitan dan terpadu dengan pembangunan nasional, sehingga setiap pegawai negeri sipil harus mampu serta memenuhi syarat dalam pembangunannya. Dilain pihak sistem pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil perlu dilengkapi dengan perencanaan program yang mantap, sehingga dapat menyediakan pegawai negeri sipil yang dibutuhkan dalam mengisi tugas dan fungsi organisasi sebagaimana yang telah didesain dalam uraian jabatan dan uraian tugas. Selain itu, didukung dengan latihan kerja dan merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Dalam lingkungan organisasi pemerintah, pengembangan sumber daya manusia aparatur dapat diartikan secara sempit dan luas. Secara sempit hanya menyangkut pendidikan dan pelatihan saja, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 1999, bahwa yang termasuk pegawai negeri sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundangan-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang sempurna sebagaimana dimaksudkan diatas, maka pegawai negeri sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembinaan karir pegawai negeri sipil pusat dan di daerah, maka sumber daya manusia aparatur pada kantor sekretariat bagian administrasi



perekonomian Kabupaten Kerinci membutuhkan suatu kepekaan terhadap setiap tugas sehingga profesionalisme tersebut perlu didukung dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang optimal. Hal ini seiring dengan kemajuan teknologi dan meningkatkan beban tugas yang dihadapi pada Kantor Sekretariat Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci.

Dukungan dari faktor profesionalisme aparatur pada Kantor Sekretariat Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci sangat penting, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia aparatur perlu mendapat perhatian yang serius, sehingga dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien. Perlunya pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Sekretariat Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci merupakan kunci dalam mensukseskan pelayanan terhadap organisasi. Untuk itu yang menjadi perhatian utama dalam pengembangan pegawai tersebut adalah pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi.

Berdasarkan pegamatan, keberadaan tugas dan fungsi organisasi tidak terlepas dengan adanya dukungan sumber daya manusia aparatur yang baik. Apabila hal ini tidak diperhatikan dengan serius akan berdampak pada pelayanan yang kurang baik, hal ini juga terjadi di Kantor Sekretariat Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci dimana masih banyak ditemui persoalan-persoalan yang berhubungan dengan administrasi itu sendiri, begitu pula pendidikan, pelatihan, promosi dan mutasi merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat sumber daya manusia. Pelaksanaan promosi dan mutasi sering kali dilaksanakan tanpa memperhatikan dasar-dasar pelaksanaan promosi dan mutasi. Karena sering kali pelaksanaan promosi dan mutasi tanpa memperhatikan prestasi kerja tapi hanya berdasarkan senioritas saja dan hubungan kedekatan. Sehingga akan berakibat pada organisasi itu sendiri seperti kurang memberikan pelayanan yang baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci”. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci. Dan seberapa besar Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci. Hasibuan (2002;30) Sumber Daya Manusia (kadang di singkat SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah Sumber Daya Manusia atau *human resources*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Hasibuan (2002;40) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri. Ndraha (2003;42) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

As'ad, 2001;64) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan



proses pendayagunaan manusia atau pegawai yang mencakup; penerimaan, penggunaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada.

Proses manajemen sumber daya manusia yang akan dibahas, sebagaimana disampaikan oleh Hardjana (2001;57) yaitu menekankan pada: *recruitment* (pengadaan), *maintenance* (pemeliharaan) dan *development* (pengembangan). Hardjana (2001;60) *Recruitment* di sini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan. Pengadaan yang dimaksud disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan. Jadi pengadaa disini adalah upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas. Jadi bisa berupa *recruitment from outside* dan *recruitment from within*.

Recruitment from within merupakan bagian dari upaya pemanfaatan SDM yang sudah ada, antara lain melalui pemindahan dengan promosi atau tanpa promosi. Untuk pengadaan pekerja dari luar tahapan seleksi memegang peran penting. Seleksi yang dianjurkan bersifat terbuka (*open competition*) yang didasarkan kepada standar dan mutu yang sifatnya dapat diukur (*measurable*). Pada seleksi pekerja baru maupun perpindahan baik promosi dan tanpa promosi, harus memperhatikan unsur-unsur antara lain; kemampuan, kompetensi, kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, sikap dan kepribadian. Prinsip pemanfaatan SDM yang terbaik adalah *prinsip satisfaction* tingkat kepuasan yang dirasakan sendiri oleh pekerja yang menjadi pendorong untuk berprestasi lebih tinggi, sehingga makin bermanfaat bagi organisasi dan pihak-pihak lain. Pemanfaatan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, mulai dari yang paling mudah dan sederhana sampai cara yang paling canggih. Pemanfaatan SDM perlu dimulai dari tahap pengadaan, dengan prinsip *the right man on the right job*.

Hardjana (2001;70) Pemeliharaan atau *maintenance* merupakan tanggung jawab setiap kepemimpinan. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (*reward system*) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal. Sumber Daya Manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau bekerja tidak optimal.

Pemeliharaan SDM pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Manusia memiliki persamaan disamping perbedaan, manusia mempunyai kepribadian mempunyai rasa, karya, karsa dan cita. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak dan kemampuan dan manusia juga mempunyai harga diri. Hal-hal tersebut di atas harus menjadi perhatian pimpinan dalam manajemen SDM. Pemeliharaan SDM perlu diimbangi dengan sistem ganjaran (*reward system*), baik yang berupa finansial, seperti gaji, tunjangan, maupun yang bersifat material seperti ; fasilitas kendaraan, perubahan, pengobatan, dll dan juga berupa immaterial seperti : kesempatan untuk pendidikan dan pelatihan, dan lain. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap tingkat prestasi dan produktitas kerja.

As'ad (2001;40) Sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga



yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan pekerja yang sudah menduduki suatu jabatan atau tugas tertentu.

Untuk pendidikan dan pelatihan ini, langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau *need assesment*, yang menyangkut tiga aspek, yaitu:

1. Analisis organisasi untuk menjawab pertanyaan: “Bagaimana organisasi melakukan pelatihan bagi pekerjanya.
2. Analisis pekerjaan dengan pertanyaan: “apa yang harus diajarkan atau dilatihkan agar pekerja mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
3. Analisis pribadi, menekankan “siapa membutuhkan pendidikan dan pelatihan apa”. Hasil analisis ketiga aspek tersebut dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan atau kinerja pegawai yang ada di organisasi tersebut.

Kinerja atau *performance* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang disingkat “ACIEVE” yaitu: *ability* (kemampuan bawaan), *capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *incentive* (insentif material dan nonmaterial), *environment* (lingkungan tempat kerja), *validity* (pedoman, petunjuk dan uraian kerja) dan *evaluation* (umpan balik hasil kerja). Dari beberapa faktor di atas, yang dapat diintervensi dengan pendidikan dan pelatihan adalah *capacity* kemampuan pekerja yang dapat dikembangkan, sedangkan faktor lainnya diluar jangkauan pendidikan dan pelatihan.

Hardjana (2001:90) Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen adalah manusia yang berkedudukan sebagai manajer dan pegawai / karyawan / buruh atau pekerja. *Human Resource* ini sering kali disebut *man power* yang di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi tenaga kerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang sudah menggantikan bagian terbesar tenaga kerja terutama tenaga kerja kasar, namun faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha terutama manajemennya dari usaha tersebut.

Sedangkan menurut Ratminto (2006: 226) indikator SDM terdiri dari :

1. Kejelasan aparatur pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian aparatur yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan, dan tanggung jawab);
2. Kedisiplinan aparatur pelayanan, yaitu kesungguhan aparatur dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Tanggung jawab aparatur pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab aparatur dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Kemampuan aparatur pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki aparatur dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggaraan pelayanan.
6. Keadilan mendapat pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan atau status masyarakat yang dilayani;
7. Kesopanan dan keramahan aparatur, yaitu sikap dan perilaku aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, (2003:570) dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan Kinerja adalah: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan. Menurut Irawan dkk (1997:11) Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat di amati, dan dapat di ukur. Selanjutnya menurut Timpe, (1993:31) kinerja adalah penilaian terhadap kinerja yang dikerjakan dengan jelas.



Menurut Alwi (2000:134) mengatakan kinerja adalah bahwa tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan yang mendukung sistem kerja berdasarkan kelompok kerja. Untuk mengetahui seseorang mempunyai kinerja atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian, Penilaian (*Performance Appraisal*) dapat dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual dengan rencana prestasi kerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam prestasi kerja dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai, jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemampuan pegawai dan menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian Kerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonalian dan memberikan upah balik bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti Kemampuan Kerja, Kerajinan, Disiplin, Hubungan Kerja, atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan (Soeprihanto, 1996:12)

Menurut Scholtes (2001:78) Karakteristik dan penilaian kinerja meliputi :

1. Fokus pada individual
2. Ada harapan dan Standar Kinerja
3. Biasanya melibatkan dua bagian antara Pegawai dengan Penilai; yang satu mewujudkan standar dan lainnya mereview kinerja.
 - a. Penilai biasanya seseorang yang memiliki wewenang manajemen lini atas seorang penilaian.
 - b. Sisi penilaian memberikan kesimpulan tertulis berkenaan dengan kinerja seseorang yang direview
 - c. Konskuensi dari penilaian bahwa organisasi secara langsung menetapkan kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for Performance*) dan banyak instansi menggunakan *appraisal* sebagai dasar untuk mempromosikan pegawai.

Berbicara tentang kinerja tentunya tidak terlepas dari kualitas dan kuantitas kerja, kualitas kerja sering di artikan sebagai segala sesuatu yang memuaskan pelanggan (*Uplc Interest*) terhadap persyaratan atau kebutuhan. Definisi kualitas menurut Vincent Gasperz (1997:181), adalah "Totalitas dari karakteristik atau produk (Barang dan Jasa) yang menunjang kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan yang dispersifikasikan".

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan hal terpenting dalam manajemen pada sebuah organisasi, karena dengan adanya pengukuran kinerja akan mendorong pencapaian tingkat kinerja dan produktivitas yang lebih optimal dalam organisasi. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan, nantinya akan memberikan umpan balik (*Feed Back*) serta merupakan hal yang terpenting dalam upaya perbaikan kinerja secara terus menerus dan mencapai keberhasilan pada masa yang akan datang. Melalui pengukuran kinerja dalam suatu organisasi akan diketahui kinerja suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang kegiatannya dapat diukur secara lebih obyektif. Menurut Whittaker (The Management Performance Result Act OF 1993) bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga dipergunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goal and objectives), menurut Whittaker, elemen kunci dan sistem pengukuran kinerja terdiri atas:

1. Perencanaan dan pencapaian tujuan



2. Pengembangan ukuran yang relevan
3. Pelaporan format atas hasil
4. Penggunaan Informasi.

Berdasarkan tersebut maka dapat dikatakan bahwa aspek penilaian kinerja tidak hanya berkisar kepada persoalan traits (karakter individu) seorang karyawan seperti sifat, perangai, intelegensi dan sebagainya. Akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat performance result (hasil kerja), seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan sebagainya. Bahkan dengan performance result tersebut memungkinkan terjadinya suatu penelitian yang lebih obyektif.

Namun demikian, tidak semua jenis pekerjaan dapat dilihat dari hasilnya secara kuantitatif, sehingga pengukuran dengan performance result akan menghasilkan data yang tidak akurat. Misalnya seorang resepsionis tidak dapat diukur persepsinya dari jumlah tamu yang datang, akan tetapi dapat dinilai prestasinya dari kemampuan dia melayani tamu tersebut, untuk itu pemilihan aspek penilaian kinerja harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dinilai. Manajemen harus mampu menciptakan aspek-aspek penilaian yang lebih mendekati kebenaran dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Rema Suliati (2012) dengan judul Skripsi Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.CPI, Variabel Penelitian X: Sumber Daya Manusia dan Y : Kinerja, alat analisis regresi linear Sederhana hasil Variabel SDM, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

B. METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administarsi Perekonomian Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan penempatan terhadap kinerja pegawai.

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2003:90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, dimana populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berkerja di Bagian Administarsi Perekonomian Kabupaten Kerinci yang berjumlah 11 orang.

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sampel, sedangkan sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berkerja di Bagian Administarsi Perekonomian Kabup\aten Kerinci yang berjumlah 11 Orang

Menurut Suharsimi Arikunto dalam Bagong Suyanto (2005:30), Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik peranyaan tertulis maupun lisan (2003:10). Sementara Responden dalam kamus bahasa Indonesia adalah yang dituntut; juru jawab; perhatian jadi responden penelitian dapat di defenisikan yaitu Responden penelitian adalah seseorang (karena lazimnya berupa orang) yang diminta untuk memberikan respon (jawaban) terhadap pertanyaan-pertanyaan (langsung atau tidak langsung, lisan atau tertulis ataupun berupa perbuatan) yang diajukan oleh peneliti. Untuk responden dalam penelitian ini, peneliti menggunakan semua sampel yang sudah ditetapkan



jumlahnya sebagai responden, untuk dimintai data dan menjawab pertanyaan kuisioner yang diberikan dengan jumlah 11 orang.

Tabel 1.
Nama-nama responden

No	Nama	Pekerjaan	Jabatan
1.	Aprialis, SP,ME	PNS	Kabag Adm. Perekonomian
2.	Junaidi, SE	PNS	Kasubbag. SDA
3.	Ade Agusriadi,ST	PNS	Kasubbag Bina Sarana
4.	Firdaus,SE	PNS	Kasubbag Produksi dan pemasaran
5.	Mirawati	PNS	Staf Produksi dan Pemasaran
6.	Andrian,SE	PNS	Staf Produksi dan Pemasaran
7.	Roza Andriani, A.Md	PNS	Staf Bina sarana
8.	Desmarita	PNS	Staf SDA
9.	Budi mahir	PNS	Staf Bina Sarana
10.	Suhandi ,A.Md	PNS	Staf SDA
11.	Elsi Juniarti, SE.	PNS	Staf Produksi dan Pemasaran

Sumber: Bagian Administrasi Perekonomian Setda Kerinci

Setelah data dan informasi dikumpulkan dan diolah data tersebut data tersebut dimasukkan ke dalam *skala liker*, yang mana menurut Sugiyono (2003:107) Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu kejadian atau gejala sosial.

Dari data kualitatif yang diperoleh dijadikan data kuantitatif dengan memberikan skor nilai terhadap setiap pertanyaan kuisioner yang diberikan. Selanjutnya dari jawaban kuisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada Bagian Administarsi Perekonomian Kabupaten Kerinci

Setelah dilakukan rekapitulasi dari seluruh nilai yang diperoleh dari jawaban responden, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan kriteria penilaian terhadap jawaban responden dengan katagori penilaian sebagai berikut :

Sangat baik	dengan skor 5
Baik	dengan skor 4
Kurang baik	dengan skor 3
Tidak baik	dengan skor 2
Sangat tidak baik	dengan skor 1

Korelasi Spearman Rank dipergunakan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada bagian administrasi perekonomian kabupaten kerinci. Untuk mengetahui koefesien korelasi rumus digunakan adalah sebagai berikut :

$$p = 1 - \frac{6\sum b^2}{n(n^2 - 1)} \dots\dots\dots 1$$

Dimana :

- p : Koefesien korelasi Rank Spearman
- 6 : kostanta
- $\sum b^2$: Kuadrat selisih antar rangking dua variabel
- n : Jumlah responden



Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai pada bagian administrasi perekonomian setda kerinci. Rumus yang digunakan adalah :

$$KP = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots 2$$

Dimana :

KP : Koefisien Penentu

r^2 : Koefisien Korelasi

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka dilakukan perhitungan t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan rumus sebagai berikut :

$$T (\text{hitung}) = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :

t (hitung) = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

jika t hitung $\geq$ t tabel berarti signifikan

jika t hitung $\leq$ t tabel berarti tidak signifikan

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bertitik tolak dari uraian-uraian yang dikemukakan sebelumnya, maka hasil analisa dari data yang diperoleh dari 11 responden tentang adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi perekonomian Setda Kerinci, dengan menggunakan variabel Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja Pegawai (Y), adapun tabulasi data dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Deskripsi data dari masing-masing variabel

No	X	Y	Rank (X)	Rank (Y)	Bi	bi ²
1	94	91	5,5	9	-3,5	12,25
2	91	92	9	9	0	0
3	97	99	3	2	1	1
4	93	91	7,5	9	-1,5	2,25
5	94	98	5,5	3,5	2	4
6	93	95	7,5	6	1,5	2,25
7	89	92	10	9	1	1
8	95	97	4	5	-1	1
9	101	98	1	3,5	-2,5	6,25
10	98	104	2	1	1	1
11	92	91	9	9	0	0
Jmh	1033	1048	64	66	-2	31



Berikut ini adalah tabel nilai korelasi X terhadap Y.

Tabel 3.
Ringkasan Statistik X terhadap Y

Simbol Statistik	Nilai statistik
N	11
$\sum X$	1033
$\sum Y$	1048
$\sum \text{Rank X}$	64
$\sum \text{Rank Y}$	66
$\sum b_i$	-2
$\sum b_i^2$	31

$$P = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$P = 1 - \frac{6(31)}{11(121-1)}$$

$$P = 1 - \frac{186}{1320} = 0,86p$$

Untuk menguji apakah koefisien ini signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan dengan Rho. Berdasarkan tabel ini untuk $n = 11$ tidak ada, maka perlu dicari dengan interpolasi.

$$\begin{array}{rclclcl} a & : & b & = & c & : & d \\ (11 - 10) & : & (12 - 10) & = & (X - 0,648) & : & (0,591 - 0,648) \\ 1 & : & 2 & = & (X - 0,648) & : & -0,057 \\ 2 \cdot 0,648 & = & 1 \cdot (-0,057) & & & & 2X - \\ 2X - 1,296 & = & -0,057 & & & & \\ 2X & = & 1,296 - 0,057 & & & & \\ 2X & = & 1,239 & & & & \\ X & = & 0,619 & & & & \end{array}$$

Jadi harga Rho tabel untuk $n = 11$ taraf kesalahan 5% = 0,619, dari perhitungan Rho = 0,86, harga ini ternyata lebih besar dari harga rho tabel ($0,86 > 0,619$). Terdapat pengaruh antara sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini didukung dengan hasil uji signifikansi yang menyatakan bahwa H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci.

Berikut ini merupakan koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel Sumber Daya Manusia (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dalam meningkatkan kinerja Pegawai Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

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

$$KD = 0,86^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,7396^2 \times 100\%$$

$$KD = 73,96\%$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 73,96% artinya bahwa kontribusi pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Bagian



Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci adalah sebesar 73,96% sedangkan sisanya 26,04% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian selanjutnya adalah pengujian signifikansi yang berfungsi untuk mencari pengaruh variabel Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci, maka di uji dengan signifikansi sebagai berikut:

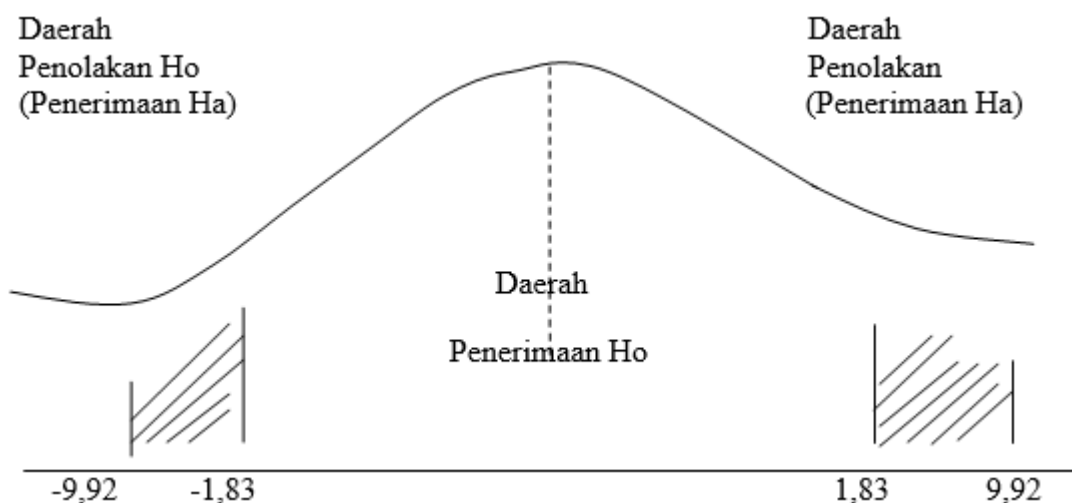
$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,86\sqrt{11-2}}{\sqrt{1-(0,86)^2}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,86\sqrt{9}}{\sqrt{1-(0,7396)}} \\
 t_{hitung} &= \frac{0,86 \cdot 3}{0,2604} \\
 t_{hitung} &= \frac{2,58}{0,26} \\
 t_{hitung} &= 9,92
 \end{aligned}$$

Distribusi tabel (tabel t) untuk uji 2 sisi untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) kaedah keputusan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti signifikan, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak berarti tidak signifikan.

Berdasarkan perhitungan diatas, dengan ketentuan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = n - 2 = 11 - 2 = 9$ sehingga diperoleh besaran $t_{tabel} = 1,83$ ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $9,92 > 1,83$ dengan demikian maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Pegawai di Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci.

Uji dilakukan dua sisi maka t_{tabel} adalah 1,83 dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan dilakukan uji dua arah (positif dan negatif) dalam kurva normal dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.
Daerah Penerimaan dan Penolakan



Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yang mana $9,92 > 1,83$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai di Bagian Administrasi Perekonomian Kabupaten Kerinci.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korilasi Rank Spearman 0,86 sedangkan Rho tabel 0,619. Karena $p_{hitung(0,86)} > \text{nilai } p_{tabel(0,619)}$ maka disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di bagian Administrasi Perekonomian Setda Kerinci.
2. Berdasarkan perhitungan Uji t dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dan $n = 11$, uji dua pihak $dk = 11 - 2 = 9$ sehingga diperoleh $t_{tabel=1,83}$ ternyata $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau $9,92 \geq 1,83$ temuan ini menginformasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di bagian Administrasi Perekonomian Setda Kerinci.

Koefisien determinan (KD) menunjukkan angka 73,96% yang artinya 73,96% kinerja pegawai dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan selebihnya 26,04% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch. 2001. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Psikologi Industri
- A.Teguh Sulistyani dan Rosidah. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Faisal. 1990. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Hardjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mestika Zed. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Yayasan Obor.
- Ndraha, Talizuduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sondang R.Siagian. 1997. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit. PT. Indeks
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabet,

