

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Kasus : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat)

*THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND HUMAN
RESOURCES QUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

(Case Study: Library and Archives Office of West Lampung Regency)

Yuneti^{1*}, Trisnowati Josiah¹, M. Rafieq Adi Pradana¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: netiyayang83@gmail.com

Abstrak

Kurangnya kualitas kinerja pegawai yang profesional untuk pencapaian visi dan misi, maka Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat mengikutsertakan pegawainya untuk mengikuti pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan. Melihat kurangnya sumber daya manusia yang terlatih, jumlah tenaga ahli bidang tertentu belum terpenuhi, penyelesaian laporan hasil pemeriksaan tidak tepat waktu, kurangnya kedisiplinan pegawai setelah pengembangan dilakukan, Maka pengembangan yang dilakukan tidak terlalu meningkatkan kinerja pegawai karena masih terdapat beberapa kelemahan, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kualitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana pengembangan SDM (X1) dan kualitas (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Didapat hasil bahwa 1) Pengembangan SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat; 2) Kualitas SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat; dan 3) Pengembangan SDM dan kualitas SDM secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia

Abstract

Lack of quality professional employee performance to achieve vision and mission, the West Lampung Regency Library and Archives Service involves its employees to participate in development through education and training. Seeing the lack of trained human resources, the number of experts in certain fields has not been fulfilled, the completion of the inspection report is not timely, the lack of employee discipline after the development is carried out, the development carried out does not really improve employee performance because there are still several weaknesses. The purpose of the research this is to determine the effect of human resource development and quality on employee performance at the Library and Archives Service of West Lampung Regency. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 31 research respondents. There are three variables in this study, namely 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where HR development (X1) and quality (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable. The results show that 1) HR development has a significant effect on employee performance at the Library and Archives Service of West Lampung Regency; 2) The quality of human

resources has a significant effect on the performance of employees at the West Lampung District Library and Archives Service; and 3) HR development and HR quality together have a significant effect on employee performance at the West Lampung Regency Library and Archives Service.

Keywords: Employee Performance, Quality of Human Resources, Development of Human Resources.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan

manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pengembangan SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Pengembangan SDM yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para pegawai serta pegawai akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Tabel 1. Kegiatan Pengembangan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat

| No | Nama Program Bimtek/ Diklat | Jumlah Pegawai (orang) | Pegawai Mengikuti Diklat (orang) | Persentase (%) |
|----|---|------------------------|----------------------------------|----------------|
| 1. | Diklat pengembangan perpustakaan dan pembudayaan gemar membaca | 32 | 9 | 28,12 |
| 2. | Diklat pelayanan dan pembinaan tenaga perpustakaan | 32 | 11 | 34,37 |
| 3. | Diklat pengelolaan administrasi keuangan | 32 | 8 | 25 |
| 4. | Diklat peningkatan kemampuan teknis kepustakawan | 32 | 12 | 37,5 |
| 5. | Diklat pembudayaan kegemaran membaca | 32 | 10 | 31,25 |
| 6. | Diklat penyelamatan serta pelestarian arsip vital | 32 | 10 | 31,25 |
| 7. | Diklat program pengawasan kearsipan | 32 | 10 | 31,25 |
| 8. | Diklat penilaian dan verifikasi terhadap fisik arsip dan daftar arsip | 32 | 8 | 25 |

Sumber Data: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masih banyak pegawai belum mengikuti program pengembangan pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah kualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya

guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi.

Kondisi yang terjadi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat saat ini adalah pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai belum maksimal dikarenakan belum secara merata diikuti oleh pegawai yang ada di dalam instansi tersebut, yang menyebabkan masih kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, kualitas sumber daya manusia belum optimal terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, serta kinerja pegawai masih rendah terlihat dari pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih belum sesuai dengan target program kerja yang diharapkan oleh organisasi, hal hal tersebut diatas tentunya berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga visi, misi dan tujuan organisasi belum tercapai.

KAJIAN TEORI

Pengembangan menurut (Brahmasari & Suprayetno, 2016) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi masalah organisasi.

Menurut (Hani, 2017), pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana SDM".

Sedangkan menurut (Nawawi, 2014), pengembangan sumber daya manusia adalah "Sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia

pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/organisasi. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan."

Menurut (Doni, 2014), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dikemukakan Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Untuk membantu dalam mencapai tujuan individu dan organisasi;
2. Untuk menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan individu;
3. Untuk membantu individu menyadari potensi mereka;
4. Untuk memperkuat hubungan antara individu dan organisasi;
5. Menunjukkan tanggung jawab sosial;
6. Membantu program affirmative action (EEO);
7. Mengurangi ketertinggalan manajerial dan profesional;
8. Untuk mendorong sudut pandang jangka panjang.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan sumber daya manusia dikemukakan

pula oleh Melayu (2017), mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja didalam atau pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan.

Dengan demikian menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia yaitu kualitas individual menyangkut mutu dari tenaga kerja yang berkenaan dengan kemampuan, baik berupa kemampuan fisik, kemampuan intelektual (pengetahuan), maupun kemampuan psikologis (mental).

Pengertian kualitas sumber daya manusia menurut (Manulang M, 2013), adalah kesanggupan tiap-tiap pegawai baik didalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya". Adapun menurut Risambessy (2017), mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki pengembangan SDM pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi.

Sementara itu Hani (2017), menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, pegawai, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Hal senada disampaikan oleh Mathis (2011), memberi pengertian sumber daya manusia adalah individu-individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi

birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Dharma (2012) kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Melayu (2017) Kinerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, kinerja berangkat dari kesadaran diri sendiri untuk secara sukarela mentaati semua peraturan yang berlaku terkait dengan tugas pekerjaannya.

Indikator pengukuran dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Dharma (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai
2. Kualitas, yaitu hasil kerja dari seorang pegawai
3. Ketepatan, waktu yaitu ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan
4. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu pegawai mengetahui tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagas (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan SDM dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat, menyatakan bahwa pengembangan SDM dan kualitas SDM secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat.

Selain itu, ada pula hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad Faizi et al., 2018) dengan judul Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Inspektorat Provinsi Lampung, dalam penelitian ini menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung. Dalam penelitiannya didapat pengaruh kualitas SDM (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 22,7%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 46,6%. Terdapat pengaruh kualitas SDM (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 62,2%. Kata kunci: Kualitas SDM, Motivasi kerja, Kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat dimulai pada bulan November Tahun 2022 sampai dengan Januari Tahun 2023.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Jumlah populasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat adalah 32 orang. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 31 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Data primer ini diperoleh dengan cara kuesioner terhadap responden. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi. Teknik analisis data dengan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai, seperti di bawah ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel X1 terhadap variabel Y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 25.130 | 6.198 | | 4.055 | .000 |
| Peng. SDM (X1) | .410 | .140 | .477 | 2.921 | .007 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 2,921. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,701) dari ttabel maka $t_{hitung} 2,921 > t_{tabel} 1,701$, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_a menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X1)

berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Kualitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel X2 terhadap variabel Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11.859 | 5.397 | | 2.197 | .036 |
| | Kualitas (X2) | .700 | .120 | .734 | 5.821 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 5,821. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,701, thitung 5,821 > ttabel 1,701, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Kualitas (X2) berpengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung 5,821 dan > t tabel 1,701. Koefisien determinasi Kualitas (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 53,9%. Persamaan regresi Kualitas dengan kinerja pegawai adalah $Y = 11,859 + 0,700X_2$, artinya setiap variabel Kualitas meningkat 1 poin maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,700 poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kualitas juga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 53,9% sisanya sebesar 46,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan pengembangan SDM dan Kualitas terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 29,606 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,340. Koefisien determinasi pengembangan SDM (X1) dan Kualitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 67,9%. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa pengembangan SDM dan Kualitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,9%, dan sisanya 32,1% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan 1) Pengembangan SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat; 2) Kualitas SDM berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat; dan 3) Pengembangan SDM dan kualitas SDM secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat. Hasil uji hipotesis simultan pengembangan SDM dan Kualitas terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar 29,606 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,340. Koefisien determinasi pengembangan SDM (X1) dan Kualitas (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 67,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan Kualitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,9%, dan sisanya 32,1% disebabkan oleh penyesuaian

faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Faizi, Josiah, T., & Parela, E. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi*.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Dharma. (2012). *Manajemen Kinerja*. BPF, Yogyakarta.
- Doni, P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*. Bandung: Alfabeta.
- Hani, H. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. e, Jakarta: Salemba Empat.
- Melayu, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Risambessy. (2017). *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.