

# PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN SUMEDANG

**Teddy Marliadi Nurwan**

Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April

E-mail: [zoted0913@gmail.com](mailto:zoted0913@gmail.com)

---

## *Abstract*

*The research objective of the researchers was to determine the effect of human resource development on the performance of SETWAN Sumedang Regency employees and to determine the relationship of human resource development with employee performance at SETWAN Sumedang Regency.*

*In this study researchers used the Census research method. The data collection technique was carried out through literature studies and field studies consisting of observation, and questionnaire distribution. The population in this study were all employees of ASN SETWAN, Sumedang Regency. For sampling used the Saturated Sample technique. The number of samples in this study were 37 people.*

*Based on the test of the correlation coefficient between the development of human resources and employee performance based on the calculation of Pearson product moment correlation coefficient obtained a value of 0.798 which is in the category of a very strong relationship level. Based on the significance test it is known that the significance of the score is  $0,000 < 0,05$ , so it can be concluded that the development of human resources has an effect on the performance of employees or means significant. While the calculation of the coefficient of determination that the influence of human resource development on employee performance in SETWAN Sumedang Regency is 63.7%, while the remaining 36.3% is influenced by other factors outside the study (epsilon factor), such as Competence and Professionalism.*

*Based on the results of the study and conclusions, then the authors advise the SETWAN perform duties according to their abilities through the development of human resource development so as to be able to shape performance well.*

**Keywords:** *HR Development, Employee Performance,*

## PENDAHULUAN

Pemerintah Kabupaten Sumedang memiliki kewenangan atas urusan pemerintahannya sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 3 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sumedang pasal 2 ayat (1) dan ayat (2), bahwa Setiap Jabatan Struktural pada Sekretariat DPRD mempunyai Tugas Umum yang meliputi : a) Memimpin dan mempertanggungjawabkan kegiatan; b) Merencanakan kegiatan dan anggaran; c)

Menyusun standar teknis dan standar operasional prosedur; d) Mengoordinasikan kegiatan dengan unit kerja lain; e) Memberikan masukan dan pertimbangan pada atasan sesuai lingkup tugasnya; f) Mendistribusikan tugas kepada pegawai; g) Mengevaluasi dan menganalisis kegiatan sebagai bahan perencanaan dan pengendalian; h) Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai; i) Menyusun sistem informasi; j) Melaporkan kegiatan.

Organisasi merupakan satu kumpulan atau sistem individual yang melalui satu hierarki

jenjang dan pembagian kerja, berupaya mencapai tujuan yang ditetapkan (an organization is a collection, or system, of individuals who commonly, through a hierarchy and division of labor, seek to achieve a predetermined goal). dari batasan tersebut terlihat bahwa dalam suatu organisasi mensyaratkan adanya suatu jenjang jabatan ataupun kedudukan yang memungkinkan semua individu dalam organisasi tersebut memiliki perbedaan posisi yang sangat jelas, seperti pimpinan, staf pimpinan, dan karyawan. Disamping itu, dalam organisasi juga mensyaratkan adanya pembagian kerja, dalam arti setiap orang dalam sebuah institusi baik yang komersial maupun sosial, memiliki satu bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Manusia sebagai makhluk sosial di perlukan agar setiap pegawai tidak terjebak rutinitas dan dapat berkontribusi aktif memajukan organisasi di era yang cepat berubah ini. Zona nyaman berarti banyak hal, termasuk keadaan dimana pegawai terbiasa dengan rutinitas dan ilmu yang dia miliki untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang itu-itu saja. Perubahan merupakan satu-satunya hal yang pasti di dunia ini, termasuk dalam instansi. Untuk dapat mengantisipasi perubahan, program pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) sangat diperlukan.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) bukan hanya membantu pegawai menyadari perubahan di sekelilingnya, namun juga mendorong pegawai untuk berkontribusi memberikan inovasi pada instansi dalam menghadapi perubahan. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) juga sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan

organisasi. Organisasi yang tidak menyarankan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) tidak mampu bersaing secara lokal apalagi global.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan SDM di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumedang?
3. Adakah hubungan antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang?
4. Adakah pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang?

Dalam penelitian ini tujuan yang akan dirumuskan sesuai dengan rincian masalah penelitian yang diangkat yaitu:

1. Untuk mengetahui pengembangan SDM di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu

manajemen, yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil atau pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut kearah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Hasibuan (2001:10) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Sedangkan menurut Simamora (2004:4) manajemen sumber daya manusia adalah: "Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik."

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2014:4) adalah "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber

daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian".

Dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu upaya pendayagunaan, pengembangan, penilaian atau pengaturan sumber daya manusia dilihat dari aspek kemampuan, kapabilitas intelektual, pendidikan yang dimana dalam penempatannya terpacu pada prinsip *right man on the right place* (menempatkan orang yang benar pada tempat yang sesuai). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengembangan memiliki satu arti. Pengembangan berasal dari kata dasar kembang. Pengembangan memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga pengembangan dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik bila organisasi atau instansi tersebut memiliki kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Untuk lebih memahami pengertian pengembangan sumber daya manusia ada beberapa definisi menurut para ahli antara lain: Menurut Hasibuan: Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Menurut Flippo dalam Hasibuan "Pendidikan adalah

berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”

Menurut Bella dalam Hasibuan “Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab why. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab how.”

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, koseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dirasakan. Adapun definisi yang dijelaskan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Wibowo (2012:81) bahwa: kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Bernardin (2001:143) dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Armstrong (2006:1) dalam Edison, Anwar dan Komariah (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari ketiga Pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah proses atau hasil yang di mana semuanya diukur dengan waktu yang telah ditentukan dengan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010) (dalam Priansa, 2018:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman ; demografi, menyangkut umur, asal usul; dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya , kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

### Hubungan antara Pengembangan Sumber daya dengan Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2009: 111) "Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada."

Menurut Siagian (2007:11) "Pengembangan sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai dalam hal ini dimaksudkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh kepada kinerja pegawai untuk memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan pengertian pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM ini membantu mengembangkan dan memelihara pegawai agar mereka menjadi sumber daya yang handal dan pada akhirnya bermanfaat bagi organisasi didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik. Maka pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh kepada kinerja pegawai untuk memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau merupakan kontribusi yang diberikan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja.

### METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018:80). Adapun yang menjadi objek atau subjek populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang berjumlah 37 orang.

Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh, hal ini sesuai dengan menurut Sugiyono (2006 : 62). Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, maka penulis memutuskan untuk menjadikan seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang sebagai sampel penelitian yang berjumlah 37 orang.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari sumber-sumber sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan
2. Studi Lapangan, dengan cara sebagai berikut: a. Observasi; b. Wawancara; dan c. Angket

Teknik analisis data terdiri dari: 1. Perhitungan prosentase; 2. Uji Normalitas Data; 3. Uji Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*; 4. Uji t; 5. Uji Koefisien Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perhitungan Prosentase

Untuk memberi interpretasi terhadap tingkat kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang, maka perhitungan total prosentase dapat dihitung dari tiap pernyataan, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Kriteria Penilaian Variabel (X) Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang**

No	Pernyataan	Skor Ideal	Skor	%	Kriteria
1.	Pegawai mampu menjalankan tugas dengan baik	185	132	71,35%	Baik
2.	Pegawai mampu bekerja disiplin dalam menjalankan tugas	185	124	67,02%	Cukup baik
3.	Pegawai mampu menciptakan ide kreatif	185	129	69,72%	Baik
4.	Pegawai mampu melakukan beberapa pekerjaan diwaktu bersamaan	185	128	69,18%	Baik
5.	Mutu dari hasil kerja pegawai selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	185	123	66,48%	Baik
6.	Pegawai tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab-nya	185	132	71,35%	Baik
7.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas yang telah ditentukan	185	131	70,81%	Baik
8.	Pegawai tidak menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas	185	131	70,81%	Baik
9.	Pegawai mampu bekerja sampai waktu yang ditentukan	185	127	68,64%	Baik
10.	Pegawai mampu mengefisiensi waktu dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi	185	116	62,70%	Cukup Baik
11.	Pegawai selalu memelihara alat transportasi	185	121	65,40%	Cukup Baik
12.	Pegawai selalu memelihara perlengkapan kantor	185	119	64,32%	Cukup Baik
13.	Kelengkapan peralatan kerja sudah baik	185	138	74,59%	Baik
14.	Pemimpin memiliki kegairahan dan keyakinan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang melibatkan kepentingan bersama	185	120	64,86%	Cukup Baik
15.	Pemimpin bersikap bijak dalam menghadapi sikap pegawai	185	113	61,08%	Cukup baik
16.	Pemimpin selalu bersikap tenang ketika dihadapkan dengan suasana apapun	185	121	65,40%	Cukup Baik
17.	Pemimpin menunjukkan sikap orientasinya terhadap pegawai dibanding tugas kantornya	185	116	62,70%	Cukup Baik
18.	Pemimpin sangat menghargai martabat dan kehormatan pegawai	185	139	75,13%	Baik
19.	Pemimpin bersikap bijak dalam menghadapi sikap pegawai	185	138	74,59%	Baik
20.	Pegawai menunjukkan sikap orientasinya terhadap pegawai dibanding tugas kantornya	185	125	67,56%	Cukup Baik
<b>Jumlah</b>		<b>3700</b>	<b>2886</b>	<b>1.363,69%</b>	
<b>Rata-Rata</b>					<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>					<b>81,00%</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel pengembangan sumber daya manusia adalah "Baik" yaitu sebesar 2886 dari seluruh pernyataan variabel tersebut. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada item 18 sebesar 75,13%, sedangkan untuk indikator pernyataan dengan presentase terendah terdapat pada item 15 sebesar 61,08%

Untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang, maka total skor ideal dapat dihitung sebagai berikut:

- a.  $20 \text{ (Item)} \times 37 \text{ (Responden)} \times 5 \text{ (Skor)} = 3700$
- b.  $20 \text{ (Item)} \times 37 \text{ (Responden)} \times 4 \text{ (Skor)} = 2960$

$$c. 20 \text{ (Item)} \times 37 \text{ (Responden)} \times 3 \text{ (Skor)} = 2220$$

$$d. 20 \text{ (Item)} \times 37 \text{ (Responden)} \times 2 \text{ (Skor)} = 1480$$

$$e. 20 \text{ (Item)} \times 37 \text{ (Responden)} \times 1 \text{ (Skor)} = 740$$

**Tabel 2. Frekuensi Jawaban Responden Item 1 Variabel (X) Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang**

No1					
	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	13.5	13.5	13.5
	3	10	27.0	27.0	40.5
	4	18	48.6	48.6	89.2
	5	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan item 1 pada variabel pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang, sebanyak 4 orang responden menjawab dengan alternatif jawaban "Sangat Setuju" yang bernilai 5 dengan presentase sebesar 10,8 % , untuk 18 orang responden menjawab dengan alternatif jawaban "Setuju" yang bernilai 4 dengan presentase 48,6%, dan untuk 10 orang responden menjawab dengan alternatif jawaban "Ragu-ragu" yang bernilai 3 dengan presentase 27,0% , dan untuk 1 orang responden menjawab dengan alternatif jawaban "Tidak Setuju" yang

bernilai 5 dengan presentase 48,6% dengan jumlah total skor 132.

#### Uji Normalitas Data

#### Uji Normalitas Data Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut ini hasil pengujian Normalitas data Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics versi 25*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi, jika nilai probabilitas/signifikansi < 0,05 maka data diasumsikan berdistribusi normal dan diperoleh hasil seperti di bawah ini :

Tabel 3. Normalitas Data Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Totalskor
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	68.19
	Std. Deviation	9.678
Most Extreme Differences	Absolute	.196
	Positive	.196
	Negative	-.127
Test Statistic		.196
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka diperoleh nilai KS-Z sebesar 0,196 dengan *Asymp. Sig.* (probabilitas) sebesar 0,001. Dengan demikian, maka probabilitas lebih dari 0,05 dan  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber

Daya Manusia mempunyai sebaran atau distribusi normal.

#### Uji Normalitas Data Kinerja Pegawai

Berikut ini penulis hasil pengujian normalitas data variabel kinerja pegawai (Y) dan diperoleh hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4. Normalitas Data Variabel Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Totalskor
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	67.30
	Std. Deviation	8.141
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.123
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		



Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai KS-Z sebesar 0,132 dengan *Asymp. Sig.* (probabilitas) sebesar 0,104. Dengan demikian, maka probabilitas lebih dari 0,05 dan  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai mempunyai sebaran atau distribusi normal.

### Uji Persentase Pengembangan Sumber Daya Manusia

Untuk mengetahui seberapa baik pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang maka dilakukan dengan uji persentase variabel pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS version 25 sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji persentase variabel pengembangan sumber daya manusia**

Pengembangan SDM		
N	Valid	88
	Missing	0
Mean		78,49
Median		78,00
Mode		78
Minimum		60
Maximum		88
Sum		6907
Percentiles	75	81,00

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner di atas, terlihat bahwa tingkat tanggapan responden untuk memberikan kontribusi paling besar pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebesar 81,00%

### Uji Persentase Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa baik kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang maka dilakukan dengan uji persentase variabel pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan bantuan software IBM SPSS version 25 sebagai berikut

**Tabel 6. Uji persentase variabel Kinerja pegawai**

kinerja pegawai		
N	Valid	88
	Missing	0
Mean		71,85
Median		73,00
Mode		73
Minimum		53
Maximum		88
Sum		6323
Percentiles	75	78,00

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner di atas, terlihat bahwa tingkat tanggapan responden untuk memberikan kontribusi paling besar pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebesar 78,00%

### Uji Koefisien Korelasi

Rumusan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Terdapat hubungan antara pengembangan

sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang", Uji koefisien korelasi pada variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 7. Analisis Hubungan Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Variabel Kinerja Pegawai**

		Correlations	
		Pengembangan SDM	Kinerja
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	1	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
Kinerja	Pearson Correlation	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sumedang sebesar 0,798. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka hasil perhitungan tersebut dikonsultasikan dengan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagaimana tabel 3.15

### Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan kedua variabel tersebut itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya, Rumus uji signifikansi korelasi *product moment* sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Signifikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)  
dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21,464	12,038		1,783	,078
	pengembangan SDM	,642	,153	,412	4,195	,000

Berdasarkan tabel *output* "Koefisien" di atas diketahui bahwa nilai signifikansinya (Sig.) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber

daya manusia (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) atau berarti signifikan.

#### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel**  
**Uji Koefisien Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)  
dengan Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.637	.627	4.973

#### a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Berdasarkan tabel 4.54 atau *output SPSS "Model Summary"* di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,637. Nilai *R Square* 0,637 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "*R*", yaitu  $0,798 \times 0,798 = 0,637$ . Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) 0,637 atau sama dengan 63,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 63,7\% = 36,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang tidak diteliti.

#### PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan pada Bab IV, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Arah Deskripsi Data Variabel Penelitian menunjukkan bahwa: a). Pengembangan

Sumber Daya Manusia pada Kantor Sekretariat DPRD Sumedang berdasarkan Hasil perhitungan total skor jawaban kuisisioner yaitu 2886, dimana angka tersebut berada pada tahapan atau kategori baik, dan apabila dipresentasikan mencapai 81,00% dari kriteria yang diharapkan; b). Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Sumedang berdasarkan Hasil perhitungan total skor jawaban kuisisioner yaitu 2886, dimana angka tersebut berada pada tahapan atau kategori baik, dan apabila dipresentasikan mencapai 78,00% dari kriteria yang diharapkan..

2. Hasil Pengujian Korelasional, diperoleh bukti bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai termasuk ke dalam kategori "KUAT" sebesar 0,798. Hal ini menunjukkan

bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif dan mempunyai kaitan satu sama lain.

3. Berdasarkan tabel uji signifikansi diketahui bahwa Signifikansi (Sig.) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) atau berarti Signifikan.
4. Berdasarkan hasil uji Koefisien Korelasi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan sumber daya manusia dengan variabel Kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan presentase 0,798%
5. Berdasarkan Hasil Uji Koefisien Determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,637. Nilai R Square 0,637 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu  $0,798 \times 0,798 = 0,291$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,637 atau sama dengan 63,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 63,7\% = 36,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, sahya. 2018. *Ekologi Administrasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Edison, Anwar, Imas 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta Ikatan Penerbit Indonesia.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Pasolong. 2017. *Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta Ikatan Penerbit Indonesia.
- Paipay,Lia. 2015. *Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. Skripsi. STIA Sebelas April Sumedang.
- Puri, Lina. 2018. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas*. Skripsi. STIA Sebelas April Sumedang
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Poduktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : CV. Pustaka Pelajar
- Siagian. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Silalahi, Ulbert. 2009. *Studi tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Yuliasesti. 2001. *Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja*. Anima. No. 4. Volume 16: 360-371. Indonesian Psychological journal.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.



