

# PENGARUH PENGEMBANGAN SDM TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MANADO.

ZULRACHMAN KIYAI  
FLORENCE DAICY .J. LENGKONG  
VERY Y. LONDA

**Abstrak;** Penelitian ini beranjak dari adanya dugaan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengalami penurunan dan hal ini ada kaitannya dengan belum optimalnya upaya pengembangan SDM pegawai itu sendiri. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. Dengan menerapkan metode deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis persentasi dan teknik analisis korelasi product moment serta regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Distribusi jawaban responden terhadap pengembangan SDM pegawai bervariasi antara tinggi ke sedang, namun cenderung terkategori “tinggi”, sementara variabel prestasi kerja pegawai berada pada kategori “sedang” atau menengah; (2). Pengembangan SDM pegawai mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan berkorelasi secara linier positif dengan prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikansi 1 %.

Disimpulkan bahwa belum optimalnya prestasi kerja pegawai, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado merupakan konsekuensi logis dari belum optimalnya upaya pengembangan SDM pegawai. Disarankan bahwa (1). untuk memacu peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado, diperlukan pemimpin yang peduli terhadap upaya pengembangan SDM pegawai, terutama melalui pendidikan dan pelatihan. (2). Untuk lebih memacu peningkatan prestasi kerja pegawai, maka selain upaya pengembangan SDM pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, juga diperlukan adanya promosi jabatan yang adil dan proporsional bagi pegawai yang telah memenuhi persyaratan, baik administrative maupun kompetensinya.

**Kata Kunci :** Pengembangan SDM, Prestasi kerja pegawai.

*Abstract: Research is moving on from the existence of allegations that employees work on the achievements of the Office of civil registration and the Population experienced a decline and it has to do with its optimal HUMAN RESOURCE development efforts has not been an employee of itself. Thus this study aims to analyse the influence of the development of human resources (HR) against the achievements of the work of employees in the service of the population and Registration of the city of Manado. By applying quantitative descriptive method, the data collected through questionnaires and analyzed using the instruments of technical analysis and correlation analysis techniques presentation product moment and simple linear regression.*

*The results showed that (1). The distribution of the answers of the respondents towards the development of HUMAN RESOURCES employees varied between a high to medium, but tend to be "high fashion", while the variable work achievement officers are on the category of "medium" or medium; (2) Development of HUMAN RESOURCES officers have a very significant influence and correlated positively with finite work achievement employees at the level of significance of 1%.*

*It was concluded that have not been optimal work achievement employees, especially in the Department of population and civil registration Manado is a logical consequence of its optimal HUMAN RESOURCE development efforts have not employees. It is recommended that (1). to spur an increase in employee's work achievements in the service of the population and Registration of the city of Manado, required leaders who care about the HUMAN RESOURCES development efforts of employees, mainly through education and training. (2) to further spur the improvement of employee's work achievements, then in addition to the efforts of HUMAN RESOURCES employee development through education and training, is also required the existence of a promotional position fair and proportional for employees who have met the requirements, both administrative as well as competencies.*

**Keywords:** development of HUMAN RESOURCES, employee work achievement.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dan menentukan diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi, diakui bahwa asset non manusia termasuk sumber daya alam, juga mempunyai peranan penting namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai, betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memudahinya bahan, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya, peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia dalam birokrasi publik dan dianggap mempunyai andil yang sangat besar dalam hal penyebab terjadinya krisis multi dimensi di Indonesia yang mencapai puncaknya pada tahun 1998, Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber dari terjadinya korupsi, Kolusi dan Nopetisme di Indonesia, dan juga jumlah Pegawai Negeri Sipil semakin membengkak pada masa orde baru, jumlah yang banyak ternyata tidak menjamin pelaksanaan pemerintahan menjadi lebih baik tanpa pengelolaan yang baik pula.

Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi akan

menjadi dinamis apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi akan merugikan organisasi. Apabila pegawai parasit sudah cukup dominan, kerugian organisasi akan mendatangkan kehancuran. Oleh karenanya setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan tergantung pada prestasi pegawai yang dimilikinya. Tanpa adanya dukungan pegawai yang kompetitif, sebuah organisasi akan mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai, sebab dapat menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi.

Prestasi kerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun prestasi kerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh faktor pengembangan pegawai. Siswanto (1989:195) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang tenaga kerja atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberadaan organisasi maka perhatian dan pembinaan terhadap pegawai sebagai pekerja atau manusia pribadi adalah penting, sebab

kurangnya perhatian dan pembinaan akan menimbulkan akibat yang pada akhirnya dapat mematikan organisasi.

Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai (Hasibuan 2000:69). Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara diperoleh informasi bahwa di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado yang merupakan perangkat daerah Kota Manado, sebagai lokasi penelitian ini, sebagian pegawainya telah mengikuti program pengembangan pegawai yang dilaksanakan oleh Pemerintah daerah, baik pemerintah Kota Manado maupun Pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Utara, namun sejauh ini belum

menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Dari sisi pelayanan publik, terindikasi masih banyak keluhan dari masyarakat mengenai keterlambatan penyelesaian setiap urusan yang mereka urus, masalah biaya/tarif yang dikenakan dalam setiap jenis urusan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku karena ada biaya-biaya tambahan dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih kurang memuaskan.

Mengacu pada permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengungkap permasalahan yang sebenarnya terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado, melalui penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sarjana strata satu pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado.

Menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (2002 : 74), pengembangan sumber daya manusia pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan, keterampilan karyawan dan sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan pengembangan pegawai merupakan investasi sumber daya manusia yang tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Pegawai

merupakan aset berharga yang memiliki peranan besar dalam mendukung ke arah tercapainya tujuan organisasi. Seyogyanya organisasi bertitik tolak dari pandangan bahwa dalam diri setiap pegawai terdapat sifat-sifat positif yang perlu dikenali untuk diarahkan dan dikembangkan sehingga memiliki kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, kualitas pekerjaannya baik, dimana hal ini akan menjadi faktor pendukung dan pendorong yang amat strategis dalam memajukan organisasi.

Apabila organisasi mengharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka pegawai harus dilatih dan dididik secara sistematis (Taylor dalam Saksono 1988: 79). Dengan dididik dan dilatih akan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, keterampilan dan moral pegawai. Akan tetapi pengembangan pegawai tidak hanya sebatas mendidik dan melatih pegawai akan berkembang lebih pesat dan bekerja lebih baik ketika organisasi memberi kesempatan pada pegawai untuk mempromosikan jabatannya. Promosi ini memiliki pengaruh positif terhadap pegawai yang lain yakni menjadi pendorong untuk bekerja lebih baik. Di samping kedua hal tersebut pengembangan pegawai tidak terlepas dari adanya perputaran kerja. Hal ini jika dikaitkan dengan promosi akan mendatangkan efek psikologis yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2009 : 68-115), terdapat 4 macam cara pengembangan pegawai yaitu : 1). promosi karyawan; 2). pendidikan dan pelatihan (diklat); 3).

penilaian prestasi kerja; dan 4). mutasi karyawan.

Dengan adanya perhatian organisasi terhadap pengembangan pegawai, maka pegawai akan dengan sukarela melaksanakan kewajiban dengan sebaik-baiknya, memiliki kesadaran untuk menaati peraturan yang berlaku. Pegawai turut membina hubungan kerjasama yang serasi antar pihak, berperan aktif dalam menjalankan tanggung jawab serta mampu menjadi pendorong dan penggerak organisasi. Mengacu pada uraian kerangka teoritis pada bagian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut : “Pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado”.

## **METODE PENELITIAN**

### Jenis Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan sebelumnya, maka metode dan pendekatan yang relevan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan tersebut diterapkan untuk mengungkap permasalahan yang diteliti sekaligus menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya.

### Variabel dan Rumusan Operasional

Berdasarkan rumusan hipotesis, maka penelitian ini membatasi pada dua variabel, yakni satu variabel bebas (*Independent variable*) yaitu pengembangan pegawai yang diberi simbol X; dan satu variabel tergantung/Terikat atau *dependent variable* yakni prestasi kerja pegawai yang diberi simbol Y.

Adapun definisi konseptual dan definisi operasional dari ke dua variabel di atas, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM pegawai sebagai variabel bebas atau variabel X, dikonsepsikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, yang dilakukan oleh pemerintah Kota Manado, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado.

Variabel pengembangan pegawai di lihat dari beberapa indikator yaitu :

- a. Pendidikan dan pelatihan formal, yang meliputi Diklat Struktural, Diklat Teknis, Diklat Fungsional.
  - b. Program pelatihan di tempat kerja, seperti rotasi pekerjaan/jabatan, penugasan tertentu, magang, dan lain-lain.
  - c. Program pelatihan di luar tempat kerja, seperti tugas belajar, seminar, lokakarya, diskusi panel, penataran, dan lain-lain.
2. Prestasi Kerja pegawai sebagai variabel terikat, dimaksudkan adalah suatu tingkat prestasi yang dicapai oleh pegawai secara efisien dan efektif, khususnya pegawai negeri sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. Prestasi kerja pegawai, menurut Heldjrachman dan Suad Husnan (1991 :

126), diamati melalui beberapa indikator, yaitu :

- a. Kuantitas kerja, yakni jumlah pekerjaan/tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyaknya beban tugas/ pekerjaan yang ditetapkan.
- b. Kualitas kerja, yakni tingkat kesesuaian dari kerja yang dihasilkan menurut standar kesesuaian yang ditetapkan, seperti ketelitian, kerapian, dan ketuntasan.
- c. Keandalan, yakni kemampuan untuk melaksanakan/ menyelesaikan tugas-tugas ataupun dalam menyelesaikan persoalan yang timbul dalam pelaksanaan kerja/tugas.
- d. Inisiatif, Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
- e. Kerajinan, Kesiapan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
- f. Sikap, Perilaku karyawan terhadap organisasi atau atasan atau teman kerja.
- g. Kehadiran, Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

### Populasi dan Sampel

Sudjana (2002) merumuskan populasi sebagai keseluruhan sumber data yang memungkinkan memberikan informasi yang berguna bagi masalah penelitian. Oleh Arikunto (2002) mengemukakan bahwa “populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian”.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karakteristik yang terkait dengan pengembangan pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. Dengan demikian, anggota populasi adalah semua pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado, sesuai data terakhir berjumlah 39 orang (tidak termasuk Kepala dan Sekretaris Dinas). Mengingat besar populasi kurang dari 100 (seratus) orang pegawai, maka besar sampel ditetapkan secara purposive sebanyak 39 orang pegawai, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populatif.

### Teknik Pengumpulan Data

Mengingat penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka instrumen utamanya adalah Kuesioner atau daftar pertanyaan penelitian. Dengan demikian, teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi langsung.

### Teknik Analisis Data

Relevan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka teknik-teknik analisis data yang digunakan terdiri dari :

1. Untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian digunakan teknik

analisis persentase yang dibantu dengan tabel frekuensi.

2. Untuk menguji hipotesis penelitian, yakni pengaruh pengembangan pegawai (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) digunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan menyelesaikan persamaan prediksi :  $\hat{Y} = a + bX$  (Sudjana, 2002)

Dimana :

$\hat{Y}$  = Y prediksi

a = Konstanta a (nilai Y jika X = 0), diperoleh melalui rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = Nilai koefisien arah regresi, diperoleh melalui rumus :

$$b = \frac{(n\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

X = Harga Variabel Independen (X) yang belum diketahui.

3. Untuk menaksir besarnya pengaruh variabel bebas (pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel tak bebas (prestasi kerja pegawai), digunakan harga koefisien determinasi ( $r^2$ ) dari hasil analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment*) dengan prosedur analisis sebagai berikut :

a. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus *r-Pearson* yang dimodifikasi oleh Sudjana (2002), sebagai berikut :

b. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas secara

terpisah terhadap variabel tak bebas, diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu ( $r^2$ ).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

4. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1 % dengan  $dk = n-2$ .
5. Semua analisis data dibantu dengan program SPSS for Windows versi 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, maka data pada Tabel Raw Score ditabulasi dengan menggunakan analisis persentase yang diolah dalam Tabel frekuensi, kemudian dideskripsikan sebagai berikut :

Variabel Pengembangan SDM Pegawai Mengacu pada indikator-indikator sebagaimana telah disebutkan pada bagian metode penelitian, selanjutnya disusun daftar pertanyaan kemudian didistribusikan kepada 39 responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado. Kuesioner disusun secara berstruktur sebanyak 10 butir pertanyaan dan setiap butir disediakan 5 pilihan (opsi) jawaban untuk dipilih responden. Masing-masing opsi diberi nilai skor berdasarkan skala likert, dengan nilai skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga total nilai skor tertinggi untuk Variabel Pengembangan SDM Pegawai adalah  $10 \times 5 = 50$ ; dan

total nilai skor terendah adalah  $10 \times 1 = 10$ .

Untuk keperluan penyusunan tabel distribusi frekuensi, maka data variabel ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi. dengan prosedur kategorisasi sebagai berikut :

Rentang (R) = Skor tertinggi dikurangi skor terendah;

$$= 43 - 22 = 21$$

Kategori ( $k_i$ ) = 3 (tiga)

Interval (P) =  $\frac{R}{k_i}$

$$= \frac{21}{3} = 7$$

Dengan demikian kategorisasi Variabel Pengembangan SDM Pegawai dapat ditentukan, sebagai berikut :

- 1) Kategori Rendah = 22 - 28
- 2) Kategori sedang = 29 - 35
- 3) Kategori tinggi = 36 - 43

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 39 responden, diperoleh gambaran mengenai Pengembangan SDM Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.1.

Tabel 5.1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan SDM Pegawai

Kategori	Kelas	Frekuensi Absolute (f)	Frekuensi Relatif (%)
Tinggi	22 - 28	8	21
Sedang	29 - 35	14	36
Rendah	36 - 43	17	44

Jumlah	39	100
--------	----	-----

Distribusi data pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden pegawai atau sebesar  $\pm 44\%$  dari 39 orang pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa pengembangan SDM pegawai berada pada kategori tinggi; 36 % responden lainnya menyatakan “sedang” pemberian motivasi dari pimpinan, sementara sekitar 21% menyatakan bahwa pengembangan SDM pegawai masih berada pada kategori rendah.

Dari data pada Tabel 5.1 juga dapat menggambarkan bahwa, pengembangan SDM pegawai pegawai oleh pimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja mereka cukup bervariasi, dimana skor tertinggi (skor ideal) untuk setiap responden pegawai adalah 50, bila jumlah responden 39, maka skor tertinggi yang merupakan skor kriterium adalah  $50 \times 39 = 1950$ ; sementara total skor Variabel Pengembangan SDM Pegawai ( $\Sigma X$ ) = 1316. Dengan demikian, rata-rata skor pengembangan SDM pegawai yang dicapai perindividu responden adalah  $1316/1950 = 0.6749$  atau  $\pm 67,49\%$  dari kriteria yang telah ditentukan berdasarkan indikator variabel tersebut. Apabila kita coba bandingkan antara jumlah responden yang terkategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang atau 44 % dari jumlah responden dengan rata-rata persentase Variabel Pengembangan SDM Pegawai yang telah dicapai, yaitu sebesar 69,49 %, maka dapatlah disimpulkan bahwa sebanyak 17 orang saja yang masuk dalam kategori tinggi itu rupanya hanya mencapai

69,49 % dari indikator pengembangan SDM pegawai yang dapat dicapai, dan masih menyisakan sekitar 30,51% dari kriteria yang belum dicapai.

Realitas hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa belum tercapainya sebagian kriteria Variabel Pengembangan SDM Pegawai oleh responden (pegawai), selain karena keterbatasan fasilitas dan kompensasi yang diterima pegawai (gaji dan tunjangan pegawai yang masih relatif rendah), juga karena masih belum transparan dan kurang adilnya sikap dan perilaku pimpinan terhadap bawahan terutama berkaitan dengan pemberian perhatian dan pelibatan mereka dalam kegiatan tertentu, baik yang berhubungan dengan tugas dan fungsi mereka sebagai pegawai maupun kegiatan-kegiatan diluar tugas pokok mereka.

#### Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Dengan menggunakan teknik dan prosedur yang sama, kemudian diperoleh kategorisasi variabel prestasi kerja sebagai berikut :

- 1). Kategori rendah = 22 - 27
- 2). Kategori sedang = 28 - 33
- 3). Kategori tinggi = 34 - 41

Berdasarkan hasil penelitian/ pengumpulan data terhadap 39 responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado, diperoleh gambaran mengenai kondisi prestasi kerja pegawai sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.2 berikut ini.



Tabel 5.2  
Distribusi Jawaban Responden Tentang  
Variabel Prestasi Kerja

Kategori	Kelas	Frekuensi Absolut (f)	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
Tinggi Sedang	22 - 27	8	21	21
	28 - 33	18	46	67
	34 - 40	13	33	100
	41 - 46	0	0	100
Rendah	47 - 52	0	0	100
Jumlah		39	100	

Distribusi jawaban responden sebagaimana ditunjukkan melalui Tabel 5.2, mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado rata-rata terkategori sedang atau moderat, yakni sebesar 46% dari 39 responden pegawai yang diwawancarai, sementara 33% lainnya berada pada kategori rendah dan sisanya sebesar 21% terkategori tinggi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai belum dicapai secara optimal, terutama berkaitan dengan indikator-indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, disiplin waktu, seperti datang dan pulang kantor kurang tepat waktu dan lain-lain.

Hasil Analisis Statistik dan Pembahasan Hipotesis yang diajukan berbunyi "Pengembangan pegawai berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado". Hipotesis ini adalah hipotesis alternatif. Data yang dikorelasikan adalah data tentang pengembangan SDM pegawai (X) dengan prestasi kerja pegawai (Y). Setelah

dihitung dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dibantu dengan program *SPSS versi 20 for Windows*, maka diperoleh koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,905. Jadi terdapat hubungan yang positif antara pengembangan SDM pegawai dengan prestasi kerja pegawai sebesar 0,905.

Untuk dapat memberi interpretasi secara konvensional seberapa kuat hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002) seperti yang tertera pada Tabel 5.3.

Tabel 5.3  
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi  
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	sangat rendah
0,20 – 0,399	rendah
0,40 – 0,599	sedang
0,60 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2002: 149)

Berdasarkan nilai interval koefisien pada Tabel 5.3, diketahui bahwa koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) antara Variabel Pengembangan SDM Pegawai (X) dengan variabel prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 0,905 termasuk dalam kategori hubungan "sangat kuat". Hasil ini bermakna bahwa antara Pengembangan SDM Pegawai (X) yang dilaksanakan oleh pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado dengan prestasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat atau sangat kuat.

Koefisien korelasi sebesar 0,905 setelah dikonsultasikan dengan harga  $r_{tabel}$  pada taraf uji 1 %, ternyata hubungan kedua variabel sangat signifikan pada taraf signifikansi 1%,

di mana  $r_{hitung} = 0,905$  jauh lebih besar dari harga  $r_{tabel} = 0,408$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima keberlakuannya secara empiris dengan sangat meyakinkan. Artinya bahwa meningkatnya prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan melalui peningkatan pengembangan SDM pegawai yang dilakukan oleh pimpinan organisasi itu sendiri.

Setelah diketahui bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel, maka menurut Sugiyono (2002), perlu dilanjutkan dengan analisis regresi untuk mengetahui pola hubungan fungsional antara kedua variabel sekaligus dapat melakukan prediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

Dengan menerapkan program SPSS versi 20 for windows diperoleh persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = 6,17 + 0,752 X$ ; dengan koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0,819$  atau 81,9%. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa harga konstanta  $a = 6,17$  bermakna prestasi kerja pegawai berada pada posisi konstan, yakni sebesar 6,17 apabila harga X (Pengembangan SDM pegawai) sama dengan nol ( $X = 0$ ), sementara koefisien arah regresi bertanda positif (+) menunjukkan bahwa apabila pengembangan SDM pegawai ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai akan turut meningkat, demikian sebaliknya. Ini berarti bahwa hubungan kedua variabel berpola linier positif dan sangat signifikan pada taraf uji 1 %, sebagaimana diperlihatkan melalui hasil uji keragaman

(varians) dengan menggunakan statistik F berikut ini :

1. Hasil uji kelinearan menunjukkan bahwa harga F-hitung lebih kecil dari harga F-tabel ( $1,61 < 3,18$ ) pada taraf signifikansi 1 % dengan derajat kebebasan (dk) pembilang 17 dan dk penyebut 20. Ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel berpola linier.
2. Hasil uji signifikansi dengan menggunakan statistik-F, menunjukkan bahwa harga F-hitung jauh lebih besar dari harga F-tabel ( $167,20 > 7,35$ ) pada taraf signifikansi 1 % dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 37. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Pengembangan SDM Pegawai) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel tak bebas (prestasi kerja pegawai).

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tak bebas (Y), maka harga koefisien korelasi, kemudian dikuadratkan guna mendapatkan harga koefisien determinasi. Adapun koefisien determinasi yang diperoleh adalah  $(0,905)^2 = 0,819$  atau 81,9%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sumbangan Variabel Pengembangan SDM Pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado adalah sebesar 81,9%, sedangkan sisanya sebesar 18,1% ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Realitas hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai teori yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya :

Menurut Hasibuan (2000 : 69), Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan secara teoritis, teknis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai Heldjrachman dan Suad Husnan (1991 : 82) mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja tersebut dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan dan keterampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya (Heldjrachman, Suad Husnan 1991: 74). Sedangkan Manulang (1983) mengemukakan bahwa tujuan pengembangan pegawai adalah untuk menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap. Selanjutnya menurut Dale Yoder, Alfred Lateiner dan Joseph Triffin (dalam Manulang 1975: 14), bahwa tujuan pengembangan pegawai pada umumnya adalah :

- 1) Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.  
Dengan diadakannya suatu pengembangan yang disusun secara cermat dan didasarkan pada metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.
- 2) Supaya pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai.

Dengan pengembangan pegawai yang berpedoman pada keterampilan diharapkan menghasilkan pegawai yang cakap dan keterampilan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

- 3) Supaya pegawai lebih cepat berkembang.  
Dengan adanya pengembangan pegawai, salah satu harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat maka adanya daya saing akan makin besar. Dengan demikian tujuan organisasi tercapai.

- 4) Menstabilisasikan pegawai

Pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan pengembangan pegawai merupakan investasi sumber daya manusia yang tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset berharga yang memiliki peranan besar dalam mendukung ke arah tercapainya tujuan organisasi. Seyogyanya organisasi bertitik tolak dari pandangan bahwa dalam diri setiap pegawai terdapat sifat-sifat positif yang perlu dikenali untuk diarahkan dan dikembangkan sehingga memiliki kemampuan bekerja secara efektif dan efisien, kualitas pekerjaannya baik, dimana hal ini akan menjadi faktor pendukung dan pendorong yang amat strategis dalam memajukan organisasi.

Apabila organisasi mengharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka pegawai harus dilatih dan dididik secara sistematis (Taylor dalam Saksono 1988: 79). Dengan dididik dan dilatih akan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, keterampilan dan moral pegawai. Akan tetapi pengembangan pegawai tidak hanya sebatas mendidik dan melatih pegawai akan berkembang lebih pesat dan bekerja lebih baik ketika organisasi memberi kesempatan pada pegawai untuk mempromosikan jabatannya. Promosi ini memiliki pengaruh positif terhadap pegawai yang lain yakni menjadi pendorong untuk bekerja lebih baik. Di samping kedua hal tersebut pengembangan pegawai tidak terlepas dari adanya perputaran kerja. Hal ini jika dikaitkan dengan promosi akan mendatangkan efek psikologis yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan adanya perhatian organisasi terhadap pengembangan pegawai, maka pegawai akan dengan sukarela melaksanakan kewajiban dengan sebaik-baiknya, memiliki kesadaran untuk menaati peraturan yang berlaku. Pegawai turut membina hubungan kerjasama yang serasi antar pihak, berperan aktif dalam menjalankan tanggung jawab serta mampu menjadi pendorong dan penggerak organisasi.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Mengacu pada uraian-uraian sebelumnya yang berkaitan dengan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka perlu ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1). Hasil analisis deskriptif melalui teknik

analisis tabel (tabel frekuensi) diketahui bahwa distribusi jawaban responden terhadap variabel bebas (pengembangan SDM pegawai) bervariasi antara tinggi ke sedang, namun cenderung terkategori “tinggi”, sementara variabel terikat atau tergantung (prestasi kerja pegawai) berada pada kategori “sedang” atau menengah. Belum optimalnya prestasi kerja pegawai, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado merupakan konsekuensi logis dari belum optimalnya upaya pengembangan SDM pegawai itu sendiri. (2). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan SDM pegawai mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dan berkorelasi secara linier positif dengan prestasi kerja pegawai pada tingkat signifikansi 1 %. Artinya bahwa secara empirik terjadinya perubahan (naik-turun) pada faktor prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan melalui variasi perubahan pada faktor pengembangan SDM pegawai.

### **SARAN**

Bertolak dari hasil-hasil temuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran, antara lain : (1). Untuk memacu peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado, diperlukan pemimpin yang peduli terhadap upaya pengembangan SDM pegawai, terutama melalui pendidikan dan pelatihan. (2). Untuk lebih prestasi kerja pegawai, maka selain upaya pengembangan SDM pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, juga diperlukan adanya promosi jabatan yang adil dan proporsional bagi

pegawai yang telah memenuhi persyaratan,  
baik administrative maupun kompetensinya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S., 2002, *Produser Penelitian, suatu Pendekatan Praktek*, Bima Aksara, Jakarta
- Hasibuan M.S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heldjrachman dan Suad Husnan., 1991, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Manulang, M. 1975, *Pengembangan Pegawai*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 1983, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPFE.
- Saksono, Slamet. 1988, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta : Kanisius.
- Siswanto, Bedjo. 1989, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Jaya.
- Sudjana, 2002, *Metoda Statistika*, Tarsito, Bandung