

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN  
MANGARABOMBANG KABUPATEN TAKALAR**

Oleh:

**Resky Sofyan**

Email: [reskysofyan490@yahoo.co.id](mailto:reskysofyan490@yahoo.co.id)

Pembimbing I:

**Chahyono**

Email: [cahyono@universitasbosowa.ac.id](mailto:cahyono@universitasbosowa.ac.id)

Pembimbing II:

**Rafiuddin**

Email: [Rafiuddinr@Universitasbosowa.ac.id](mailto:Rafiuddinr@Universitasbosowa.ac.id)

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Bosowa Makassar**

**ABSTRACT**

*RESKY SOFYAN. 2020. Thesis. The Influence of Human Resource Development on the Performance of Employees at the Mangarabombang , Takalar district supervised by Dr. Chahyono, SE., M.SI and Rafiuddin, SE., M.SI.*

*The objective of this study was to determine and analyze the The Influence of Human Resource Development on the Performance of the Civil Servant (ASN) at the mangarbombang sub-district office, Takalar district and to determine the level of education and training that has been attended by the Civil Servant (ASN) at the office of Mangarabombang District, Takalar Regency.*

*The research object is the Civil Servant (ASN) at the Mangarabombang. The analytical tools used are Descriptive Analysis, Quantitative Analysis and Multiple Linear Regression Analysis.*

*The results showed that human resource development has a positive and significant effect on the performance of the Civil Servant (ASN) at the Mangarabombang District Office, Takalar Regency. Mangarabombang, Takalar district. Should develop human resources through training and education programs in order to improve skills and increase general knowledge for state civil servants (ASN).*

-----  
**Keywords:** *Education and Training, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kebanyakan organisasi pemerintahan berperan besar dalam meningkatkan sumber daya manusi pegawainya. Hampir semua instansi pemerintahan mealakukan inovasi yang berhubungan dengan kinerja pegawainya guna untuk pencapaian tujuan instansi.

Kecamatan Mangarabombang salah satu kecamatan yang ada di kabupaten Takalar yang memiliki 11 desa dan 1 kelurahan diantaranya desa Bontomanai, desa Lengese, desa Banggae, desa Topejawa, desa Lakatong, desa Cikoang, desa Punaga, desa Laikang, desa Pattoppakang, desa Bontoparang, desa Pannyangkalang, dan kelurahan Mangadu.

Melihat jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Mangarabombang, Kelurahan, dan Desa keseluruhan berjumlah 43 pegawai, dan terdapat salah satu desa yang tidak memiliki ASN yaitu desa Pannyangkalang. Pegawai Aparatur Sipil Negara tersebut memiliki pangkat dan jabatan yang berbeda-beda ini akan sangat membantu dalam mengatur jalannya alur pemerintahan. Namun kantor kecamatan Mangarabombang kabupaten Takalar perlu mengembangkan Sumber Daya Manusiannya dalam hal ini pendidikan dan pelatihan.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada kantor kecamatan Mangarabombang kabupaten Takalar menunjukkan masih banyak pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang yang belum melanjutkan pendidikan dan kurannnya pelatihan yang pernah diikuti sehingga pegawai tidak dapat memaksimalkan waktunya dan tidak kompeten dalam melakukan pekerjaannya.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk menelitinya dan mengambil judul: "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar".

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha dalam mengembangkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan kinerja pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia terbagi atas dua yaitu Pendidikan dan Pelatihan:

### **Pengertian Pendidikan**

Menurut Fuad (2011:1) mengemukakan bahwa: “Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan”.

### **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar bisa memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, sikap, tingkah laku, dan keterampilan dari para pegawai sesuai dengan keinginan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum.

### **Tujuan Pelatihan**

Pada dasarnya pelatihan bertujuan untuk Memperbaiki kinerja, para pegawai, peningkatan kinerja pegawai, Membantu memecahkan permasalahan, dan Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

### **Kinerja Pegawai**

Hasil dari perilaku pegawai dalam suatu instansi pemerintahan disebut dengan kinerja pegawai yang memiliki keinginan tinggi dalam mencapai peningkatan perilaku dan bisa kompeten dalam bekerja.

Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN)

## **METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa Kuesioner yang dibagikan kepada responden pada Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar dalam mencari tahu bagaimana pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis Deskriptif, Kuantitatif dan Analisis Analisis Regresi Linear Berganda merupakan cara menganalisis penelitian ini. Kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS 20.00.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan angket/kuesioner dari 43 pegawai, didapatkan hasil dari Variabel angka skor 5-1 seperti di bawah ini:

### Pengembangan SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan (X1 dan X2)

Dalam penelitian ini ada 10 pernyataan dalam mengukur variabelnya dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasilnya bisa dilihat seperti di bawah ini:

**TABEL 1**  
**JAWABAN PEGAWAI SEBAGAI RESPONDEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (X1) PENDIDIKAN**

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X1.1	21	18	4	0	0	43
2	X1.2	20	16	7	0	0	43
3	X1.3	22	18	3	0	0	43
4	X1.4	19	20	4	0	0	43
5	X1.5	20	20	3	0	0	43
<b>Jumlah</b>		102	92	21	0	0	

*Sumber: Hasil Analisis 2020*

Dari lima pernyataan yang diberikan pada pegawai, kebanyakan menjawab sangat setuju, setuju dan kurang setuju, sehingga bisa dijabarkan Pengembangan sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

**TABEL 2**  
**JAWABAN PEGAWAI SEBAGAI RESPONDEN PENGEMBANGAN**  
**SUMBER DAYA MANUSIA (X2) PELATIHAN**

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X2.1	20	23	0	0	0	43
2	X2.2	18	20	5	0	0	43
3	X2.3	18	20	5	0	0	43
4	X2.4	17	19	7	0	0	43
5	X2.5	24	19	0	0	0	43
<b>Jumlah</b>		97	101	17	0	0	

*Sumber: Hasil Analisis 2020*

Berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada pegawai, kebanyakan menjawab setuju dan sangat setuju dapat di nyatakan bahwa kinerja pegawai ASN sesuai standar kerja pada kantor kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar.

#### **Variabel Kinerja Pegawai ASN (Y)**

Dalam penelitian ini memakai 5 pernyataan untuk mengetahui variabel kinerja pegawai ASN dengan menggunakan skala likert 1-5. Dapat dilihat jawaban pegawai pada tabel berikut:

**TABEL 3**  
**JAWABAN PEGAWAI SEBAGAI RESPONDEN KINERJA ASN (Y)**

No	Pertanyaan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y1	20	23	0	0	0	43
2	Y2	25	18	0	0	3	43
3	Y3	24	19	0	0	0	43
4	Y4	22	21	0	0	0	43
5	Y5	20	23	0	0	0	43
<b>Jumlah</b>		111	104	0	0	0	

*Sumber: Hasil Analisis 2020*

Berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada pegawai kebanyakan menjawab setuju dan sangat setuju jadi dapat dinyatakan kinerja pegawai ASN berjalan dengan baik dikantor kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar.

#### Uji Validitas Menggunakan Product Momen

Untuk mengetahui uji kolerasi antara uji pertama dan uji berikutnya dapat diuji dengan menggunakan *Product Moment* agar bisa diketahui koefisien kolerasinya. Signifikasi koefisien kolerasi dapat ditentukan dengan cara melakukan perbandingan koefisien kolerasi memakai tabel *r Product Moment*. Dapat dinyatakan signifikan apabila nilai *r* hitung lebih besar saat dilakukan perbandingan dengan *r* tabel pada tabel *r*.

Total sampel yang dipakai pada uji validitas yaitu  $N = 43$  dengan signifikan 5% diambil dari *r* tabel didapatkan angka berjumlah 0,300. Jika sudah ditemukan angka *r* tabel kemudian dilakukan perbandingan dengan *r* hitung yang didapatkan menggunakan SPSS release 20. Dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut:

**TABEL 4**  
**HASIL UJI VALIDITAS MENGGUNAKAN PRODUCT MOMENT**  
**UNTUK PENGEMBANGAN SDM (X1)**

Pertanyaan	$R_x$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1	0,443	0,300	Valid
2	0,649	0,300	Valid
3	0,585	0,300	Valid
4	0,688	0,300	Valid
5	0,587	0,300	Valid

Sumber: Hasil Analisis SPSS Tahun 2020

**TABEL 5**  
**HASIL UJI VALIDITAS MENGGUNAKAN PRODUCT MOMENT**  
**UNTUK PENGEMBANGAN SDM (X2)**

Pertanyaan	R <sub>x</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,314	0,300	Valid
2	0,787	0,300	Valid
3	0,787	0,300	Valid
4	0,645	0,300	Valid
5	0,477	0,300	Valid

*Sumber: Hasil Analisis SPSS Tahun 2020*

**TABEL 6**  
**HASIL UJI VALIDITAS MENGGUNAKAN PRODUCT MOMENT**  
**UNTUK KINERJA PEGAWAI ASN (Y)**

Pertanyaan	R <sub>y</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,694	0.300	Valid
2	0,430	0.300	Valid
3	0,686	0.300	Valid
4	0,415	0.300	Valid

*Sumber: Hasil Analisi SPSS Tahun 2020*

Tabel 4 dan 5 Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1 dan X2) dan tabel 6 kinerja pegawai (Y). Dari hasil perbandingan nilai r hitung dengan r tabel ditemukan seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang dapat diartikan angket tersebut valid.

### **Pembahasan**

#### **Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1 dan X2)**

Pengembangan sumber daya manusia begitu mempengaruhi efisiensi organisasi. Harapan sebuah instansi pemerintahan bisa dicapai apabila pegawainya memiliki tingkat pendidikan dan pelatihan sesuai dengan posisi pekerjaannya..

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada kantor kecamatan Mangarabombang kabupaten Takalar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

#### **Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Dengan pengujian secara parsial dihasilkan bahwa pengembangan sumber daya manusia untuk pendidikan dan pelatihan, memiliki pengaruh positif dan signifikan bagi kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) kantor kecamatan Mangarabombang kabupaten Takalar.

#### **KESIMPULAN**

Dari pengkajian peneliti dapat disimpulkan pengembangan sumber daya manusia mendatangkan pengaruh positif dan signifikan untuk kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kantor kecamatan Mangarabombang kabupaten Takalar. Sesuai dengan hasil olah menggunakan SPSS release 20 dengan metode pengujian regresi linear dan hipotesis uji t dan uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variable X pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap variable Y yakni Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Mangarabombang Kabupaten Takalar.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Edwin B.Flippo, 2000. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Fuad, H. Ihsan, 2011, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Instruksi Presiden No 15 Tahun 1974*
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Alfabeta. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamad Mahsun, 2006. *Pengukuran kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000*
- Price, Alan, 2011, *Human Resource Management*, Cengage Learning EMEA, USA.
- Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Graha Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989*