



**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
DI KECAMATAN TEMBILAHAN HULU**

Mohd. Ridwan
Universitas Wijaya Putra Surabaya

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 10 Oktober 2021
Revisi pertama : 14 Oktober 2021
Diterima : 18 Oktober 2021
Tersedia online : 30 Oktober 2021

*Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya
Manusia, Kinerja*

Email : ridwan@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang meliputi diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi yang berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja serta mengetahui variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (explanatory) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling yaitu semua pegawai (populasi) menjadi sampel penelitian, selanjutnya menjadi responden.

Hasil penelitian dan analisis data menjelaskan bahwa secara bersama-sama diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 38.206 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Nilai t hitung untuk diklat sebesar 2.521 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.016, t hitung untuk kegiatan Non diklat sebesar 8.252 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, t hitung untuk tugas belajar sebesar 2.594 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dan t hitung untuk promosi sebesar 3.508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Angka tersebut menunjukkan bahwa diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu. Dengan demikian hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima. Sedangkan hipotesis ketiga ditolak karena variabel yang berpengaruh dominan adalah non diklat.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan pimpinan puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan bersama. Dalam wadah kegiatan ini, setiap orang atau pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Sejak pemberlakuan otonomi daerah, suatu daerah dihadapkan pada adanya tantangan berupa kemandirian keuangan dan fisik. Kemandirian ini ditafsirkan sebagai kemampuan daerah sendiri untuk membiayai pembangunan yang ada di daerahnya. Sebagai konsekuensi dari hal ini adalah turunnya dukungan keuangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Konsekuensi lanjutannya adalah bahwa daerah harus mampu menggali setiap potensi yang ada di daerahnya masing-masing. Dalam bahasa yang lugas, teknologi ini dimaknai sebagai *financialization* dari setiap hal yang ada di daerah.

Kebijakan otonomi daerah merupakan langkah maju untuk meratakan pembangunan. Tetapi otonomi daerah juga merupakan pisau yang bermata dua. Di satu

sisi menjanjikan untuk kehidupan yang lebih baik, tetapi disisi yang lain akan menimbulkan permasalahan ketika otonomi daerah hanya sebuah *euphoria*, yakni kebebasan tanpa ada langkah untuk mengantisipasi secara arif dan bijak. Sehingga otonomi harus dikawal dengan perangkat hukum yang jelas sekaligus penegakannya. Sebuah ironi apabila otonomi hanya menjadi sarang kejahatan yang sama.

Penerapan dan implementasi dari Undang-undang tentang otonomi daerah bukanlah hal yang mudah. Untuk itulah perangkat-perangkat pendukung diadakan untuk menyukseskan penerapan otonomi daerah. Keberadaan petunjuk pelaksanaan / juklak dan petunjuk teknis/juknis UU diatas serta. dibentuknya Kelembagaan Otonomi Daerah adalah indikasi kuat bahwa pemerintah sangat konsern terhadap penyelesaian masalah kesenjangan yang ada di daerah. Usaha ini juga didukung dengan keberadaan peraturan- peraturan daerah yang harus menyesuaikan dengan UU tentang otonomi daerah.

Terselenggarakan *Good Governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat guna mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan pegawai adalah penting dan menentukan, karena pegawai negeri adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang mengemban tugas cukup berat karena harus dapat mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih serta bertanggung jawab.

Di dalam melaksanakan tugasnya tersebut tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Selama ini belum pernah dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah mengikuti Diklat (alumni peserta Diklat). Evaluasi Diklat hanya dalam bentuk *output* berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti Diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya. *Outcome* dari Diklat yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pengetahuan, sikap dan perilaku alumni peserta Diklat belum termonitor dan terevaluasi, sementara pegawai tetap harus bekerja.

Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karier mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan potensinya. Hal ini menimbulkan frustrasi dan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa ada pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor misalnya bermalas-malasan maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Sejalan dengan beberapa uraian diatas, secara ringkas dapat dikatakan bahwa dalam menghadapi era globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan pengembangan citra baru pegawai pemerintah yang mempunyai layolitas, motivasi, penuh disiplin kerja dan profesional dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan yang dipercayakan kepadanya. Selain itu juga diperlukan pegawai yang penuh kreatifitas dan penuh prakarsa serta dinamis dalam membina dirinya dalam upaya meningkatkan kualitas kerja, untuk mendukung pembangunan ekonomi melalui peningkatan produktivitas dengan pendidikan nasional yang makin merata dan bermutu, dan

disertai peningkatan dan perluasan pendidikan keahlian yang dibutuhkan berbagai bidang pembangunan serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang makin mantap.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia yang meliputi diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi yang berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu ?
2. Berapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi tersebut terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu ?
3. Manakah diantara variabel diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang meliputi diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi yang berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi tersebut terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu
3. Untuk mengetahui diantara variabel diklat, non diklat, tugas belajar dan promosi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Salah satu sumberdaya yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, pegawai, buruh atau pekerja. Sumberdaya ini yang kemudian diberi nama sumberdaya manusia atau *human resources* atau *man power*. Manajemen adalah suatu usaha atau kegiatan, kemampuan, keterampilan dan kewenangan untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia lain dan menggunakan sarana -sarana lainnya yang tersedia.

Demikian pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam satu usaha sehingga bagian terbesar dari perhatian, waktu dan tenaga si pengusaha disibukkan dengan masalah-masalah manusia yang sering bersifat amat pelik dan sensitif.

Beberapa waktu belakangan ini semakin banyak orang memperbincangkan arti penting Sumber Manusia. Sebenarnya sudah sejak lama masalah SDM ini mencuat kepermukaan sebagai suatu subyek yang perlu mendapat perhatian. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan bagi kekuatan nasional suatu bangsa pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Karena manusia

dipandang didalam neraca sebagai aset bagi keberhasilan organisasi disamping stock, supply, gedung, investasi. Sedangkan manusia dahulu dianggap sebagai pengeluaran.

Melalui proses pengembangan sumberdaya manusia, kemampuan tenaga kerja akan terus meningkat. Faktor komplementer yang penting adalah pengalaman yang diperoleh seseorang dalam pekerjaan. Tanpa program khusus untuk mengembangkan tenaga kerja, produktivitas dapat meningkat akibat peningkatan ketrampilan, kemampuan atau keahlian dalam pekerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Menurut Dessler (1997:17), Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi atau organisasidalam mencapai tujuannya harus melibatkan pengurus /pengurus tenaga manusia yang berperan sebagai obyek maupun sebagai subyek. Sumberdaya manusia dalam organisasiberperan sebagai *top manager*, *midle manager*, maupun sebagai *workers* (pekerja), yang harus melaksanakan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasiyang telah ditetapkan.

Manajemen sumberdaya manusia juga merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai sumberdaya manusia secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/organisasi(Schuler, 1999:10)

Oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia merupakan rangkaian strategi, proses, dan aktivitas, yang didesain untuk menunjang tujuan organisasidengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasidan individu

Menurut Husein Umar (1999:15), manajemen sumberdaya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharautubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi terpadu.

Berdasarkan pengertian diatas maka ruang lingkup sumberdaya manusia jauh lebih luas dan lebih kompleks dari sekedar kegiatan administrasi personalia bagi para pekerja. Karena itu para pengusaha yang menyadari peranan manusia dalam organisasinya akan memiliki sikap (*attitude*) dan pandangan (*vision*) yang mendukung terselenggaranya manajemen sumberdaya manusia bagi perwujudan eksistensinya yang kompetitif.

Promosi

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu “*reward*” dan “*incentive*” (ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai (Soekidjo Notoadmodjo, 1992 ; 29).

Promosi adalah perubahan kedudukan seseorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilannya (A.S. Moenir, 1993 ; 173).

Promosi adalah pengangkatan PNS pada tingkat kedudukan yang lebih tinggi baik dalam arti kepangkatan (kenaikan pangkat) maupun jabatan. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang PNS dalam rangkaian susunan

kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adapun jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu susunan organisasi negara. Jabatan dalam lingkungan PNS terdiri dari jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional (LAN dan DEPDAGRI, 2007 ; 20).

Sebagai salah satu upaya pengembangan, promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai dimanapun ia berada, oleh karena dengan promosi itu pegawai akan mendapatkan hak-hak yang bersifat material misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas, sedangkan hak nonmaterial misalnya status sosial, rasa bangga.

Promosi pada hakekatnya adalah kenaikan ke sesuatu jenjang yang lebih tinggi nilai atau derajatnya dari pekerjaan atau tugas lama. Kesempatan promosi dalam suatu organisasi dapat terjadi karena lowongan, baik lowongan dari segi kepangkatan yang timbul dalam sistem kepegawaian yang menggunakan system pengurutan kepangkatan, misalnya di lingkungan PNS. Sedangkan lowongan dari segi jabatan timbul dalam sistem kepegawaian yang menggunakan sistem klasifikasi pekerjaan , dan ini banyak dianut di lingkungan perusahaan. Namun demikian di lingkungan organisasi pemerintahan juga terdapat lowongan dari segi jabatan baik struktural maupun nonstruktural.

Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*the degree of accomplishment*" (Byars, 1981). Atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gibson *et.al* (1996), kinerja (*performance*) adalah hasil yang signifikan dari peiaku. Sedangkan Simamora (1997) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Secara lebih rinci Mangkunegara (2000), menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performnace* (kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja, terlebih dahulu harus diterapkan kriterianya. Menurut Jossup & Jessup dalam As'ad (1997) yang pertama diperlukan dalam hal ini adalah ukuran mengenai sukses dan yang kedua adalah bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Yang menjadi masalah sekarang bahwa ukuran sukses tersebut adalah sulit dilakukan kerana kompleknya suatu pekerjaan. Tetapi secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengukuran tentang *job performance* atau kinerja itu tergantung kepada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi.

Cormick dan Tiffin (1995) memberikan penjelasan bahwa kinerja dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampel dari suatu tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan, waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari tugas, jumlah promosi yang pernah dilampaui, rating kelompok serta rating atasan. Ranupandoyo dan Husnan (1996) menyatakan bahwa faktor-faktor yang biasa dipergunakan dalam

menilai kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Schuler dan Jackson (1999) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah mengukur siapa mengerjakan apa dengan baik. Dalam hal ini penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka jenis penelitian yang digunakan adalah penjelasan (*explanatory*). Hal ini sesuai dengan pendapat Singarimbun (1998). "... bahwa penelitian penjelasan mayoritas hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan".

Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Tembilihan Hulu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling yaitu semua pegawai (populasi) menjadi sampel penelitian, selanjutnya menjadi responden.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis yaitu :

1. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari tempat penelitian, yang dikumpulkan dengan menyebar angket, melakukan wawancara dan pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diangkat, yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian dan struktur organisasi, serta data-data dari catatan maupun laporan-laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode interview, kusioner dan observasi. Lebih jelasnya, metode yang digunakan sebagai berikut :

1. Metode Interview

Adalah metode pengumpulan data dengan cara wawancara langsung dengan sebagian pegawai di Kecamatan Tembilihan Hulu dalam usaha memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

2. Metode Observasi

Adalah metode pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan langsung dan mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan data yang diperlukan.

3. Metode Kuesioner.

Adalah suatu metode pengumpulan data dengan jalan memberikan daftar pertanyaan yang sudah ada kepada responden untuk dijawab sesuai dengan objek yang diteliti.

Model dan Teknik Analisis Data

1. Model Analisis

Model yang digunakan dalam menganalisa data penelitian ini adalah regresi linier berganda. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dalam hal ini meliputi variabel diklat, kegiatan non diklat, tugas belajar dan promosi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Formula model regresi linier berganda (Dajan, 1983) yaitu :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat kepuasan kerja
- X₁ = Diklat
- X₂ = Kegiatan non diklat
- X₃ = Tugas belajar
- X₄ = Promosi
- e = error (komponen pengganggu)
- B₀ = Konstanta
- B₁, B₂, B₃, B₄ = Koefisien regresi

2. Teknik Analisis Data

a. Menghitung Koefisien Determinan Berganda (R²)

Perhitungan koefisien determinan berganda digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinan berganda digunakan untuk mengukur besar sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel tergantung. Nilai R² berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. bila nilai R² mendekati angka 1 maka dapat dikatakan semakin besar, berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi dari variabel tergantung. Sedangkan jika R² nilai mendekati 0 maka model yang digunakan semakin lemah dalam menerangkan variasi dari variabel tergantung.

b. Pengujian Hipotesis Pertama

Dalam rangka membuktikan hipotesis Pertama maka menggunakan uji F. penggunaan uji F ini dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan hipotesis yaitu :

H₀: b_i = 0

H_a : b_i ≠ 0 (I = dari 1 dan 5)

Dengan menggunakan F hitung (F_h) dengan F tabel (F_t) pada $\alpha=0,05$ apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- $F_h \geq F_t$, atau probabilitas kesalahan, kurang 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.
 - $F_h < F_t$, atau probability kesalahan lebih dari 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi bebas secara keseluruhan.
 - Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Semakin besar R^2 atau semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variasi bebas yang digunakan dalam model semakin kuat dapat menerangkan variasi tidak bebasnya. Jika R^2 mencapai nilai 1 menunjukkan bahwa proporsi/persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi atau naik turunnya Y sebesar 100%. Sebaliknya R^2 semakin kecil (mendekati 0), maka dikatakan bahwa sumbangan variasi bebas terhadap variasi tidak bebasnya semakin kecil. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) itu sendiri berada diantara 0 dan 1, atau $0 \leq R^2 \leq 1$.
- c. Analisis Asumsi Regresi Berganda normalitas

Analisis ini bertujuan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang Setuju adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Sebagai pedoman apakah suatu model masuk dalam kategori normalitas singgih (2000: 214) mengatakan "Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Uji Validitas

Selanjutnya dilakukan uji validitas (keabsahan) dan reliabilitas (keandalan) terhadap indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel yaitu dari kuesioner Diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar, promosi dan kinerja untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal untuk mengukur aspek yang sama dalam kuesioner.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil korelasi (r) *pearson* digunakan untuk mendeteksi validitas dari masing-masing item pernyataan. Item pernyataan valid jika nilai (r) *Pearson* lebih besar dari nilai kritis pada tabel (r) *Product Moment korelasi Pearson* sesuai dengan derajat kebebasan dan signifikansinya. Hasil pengukuran uji validitas ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Kesimpulan
X1.1	0.737	Valid
X1.2	0.619	Valid
X1.3	0.625	Valid
X1.4	0.483	Valid
X1.5	0.629	Valid
X1.6	0.642	Valid
X1.7	0.590	Valid
X2.1	0.507	Valid
X2.2	0.829	Valid
X2.3	0.537	Valid
X3.1	0.864	Valid
X3.2	0.838	Valid
X4.1	0.596	Valid
X4.2	0.726	Valid
X4.3	0.682	Valid
Y1.1	0.314	Valid
Y1.2	0.487	Valid
Y1.3	0.552	Valid
Y1.4	0.471	Valid
Y1.5	0.636	Valid
Y1.6	0.306	Valid
Y1.7	0.501	Valid
Y1.8	0.336	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2014)

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penilaian ini adalah valid. Dimana nilai kritis (r) Product Moment dengan derajat keabsahan. Nilai korelasi dari seluruh pertanyaan lebih besar nilai kritisnya, yang berarti item-item pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) juga dilakukan pada kedua variabel bebas maupun variabel tergantung. Dari hasil uji validitas, item-item pertanyaan dan indikator yang dinyatakan valid diukur reliabilitasnya datau kendalanya dengan bantuan program SPSS. Begitu pula pendapat secara teori menurut Nazir (1983:172) dalam buku dadang Sukmawan, 2011) yang menyatakan bahwa suatu alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur tersebut mantab. Dapat diartikan bahwa alat tersebut stabil, dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat juga diramalkan (*predictability*).

Uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0.60, maka data penelitian dianggap cukup sesuai dan *reliable* untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisan data guna menguji hipotesis penelitian (Maholtra, 1996:306). Hasil pengukuran reliabilitas ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Diklat (X1)	0.790	0,60	Reliabel
Kegiatan Non diklat (X2)	0.641	0,60	Reliabel
Tugas belajar (X3)	0.873	0,60	Reliabel
Promosi (X4)	0.688	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.675	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2014)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diandalkan (*reliable*) untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis Diskriptif Inferensial

Setelah dilakukan analisis diskriptif, selanjutnya untuk menguji hipotesis dan menyelesaikan permasalahan yang ada digunakan analisis inferensial. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa kondisi analisis data sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi dengan menggunakan SPSS 10

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.244	.291		.839	.407
diklat	.201	.080	.270	2.521	.016
non.diklat	.403	.049	.615	8.252	.000
tugas.belajar	.167	.064	.280	2.594	.014
promosi	.195	.056	.259	3.508	.001

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2014)

Berdasarkan tabel sebagaimana diatas dapat dibuat persamaan regresi yang menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dilihat dari koefisien regresinya dapat dijelaskan bahwa diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa apabila ada peningkatan dalam diklat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula apabila ada peningkatan dalam kegiatan non diklat juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Tugas belajar mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, semakin baik tugas belajar yang dikerjakan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dan promosi yang diterapkan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0.244 + 0.201X_1 + 0.403X_2 + 0.167X_3 + 0.195X_4$$

Makna dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai 0.244 artinya bahwa apabila diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi dianggap nol maka besarnya kinerja pegawai adalah sebesar 0.244
2. Nilai $0.201X_1$ mengandung arti bahwa apabila ada peningkatan diklat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.201 dengan asumsi bahwa kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi dianggap tetap.
3. Nilai $0.403X_2$ mengandung arti bahwa apabila ada peningkatan kegiatan Non diklat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.403 dengan asumsi bahwa diklat, tugas belajar dan promosi dianggap tetap.
4. Nilai $0.167X_3$ mengandung arti bahwa apabila ada peningkatan tugas belajar sebesar satu satuan maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0.167 satuan dengan asumsi bahwa diklat, kegiatan Non diklat dan promosi dianggap tetap.
5. Nilai $0.195X_4$ mengandung arti bahwa apabila ada peningkatan promosi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.195 satuan dengan asumsi bahwa diklat, kegiatan Non diklat dan tugas belajar dianggap tetap.

Berdasarkan tabel diatas juga dapat dikatakan bahwa nilai t hitung untuk diklat adalah sebesar 2.521 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.016 dalam arti bahwa diklat mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung untuk kegiatan Non diklat adalah sebesar 8.252 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dalam arti bahwa kegiatan Non diklat mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, nilai t hitung untuk tugas belajar adalah sebesar 2.594 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.014 dalam arti bahwa tugas belajar mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai t hitung untuk promosi sebesar 3.508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 yang berarti bahwa promosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari keterangan diatas maka dapat diketahui bahwa, apabila ada peningkatan dalam diklat, kegiatan Non diklat dan tugas belajar dan promosi maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata karena keempat variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis sebagaimana pada tabel diatas diketahui bahwa Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi secara simultan digunakan analisis dengan menggunakan uji F. Hasil analisis of Varian sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Of Varian (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.819	4	.455	38.206	.000 ^a
	Residual	.417	35	.012		
	Total	2.236	39			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2014)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS sebagaimana pada tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai F hitung adalah 36.206 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0.000 yang berarti bahwa diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu Adapun besarnya kontribusi diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi terhadap kinerja pegawai bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.814 yang berarti 81.4% kinerja pegawai dijelaskan oleh diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi sedangkan sisanya yaitu 18.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data pada uraian sebelumnya, diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tembilahan Hulu. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 38.206 dan mempunyai nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05). oleh karena itu pimpinan Kecamatan Tembilahan Hulu perlu memperhatikan diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Disamping itu, secara parsial variabel-variabel tersebut diatas juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data diketahui bahwa secara parsial diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dan teori yang ada.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa diklat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, besarnya pengaruh diklat adalah sebesar 0.201, artinya apabila ada peningkatan diklat maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.201. Diklat yang dapat meningkatkan kinerja dalam penelitian ini meliputi partisipasi pegawai mengikuti perjenjangan diklat, adanya perubahan pada pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja, tenaga pelatih diklat berkualifikasi memadai dan berpengalaman, materi disesuaikan dengan kebutuhan teknis pegawai, kurikulum sesuai dengan kompetensi jabatan, metode diklat sesuai dengan kebutuhan praktis dan pengembangan diri pegawai, dan adanya evaluasi *outcomes* diklat untuk mengetahui dampaknya pada kemajuan pegawai.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa kegiatan Non diklat juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kegiatan Non diklat dalam penelitian ini sebesar 0.403, artinya apabila ada peningkatan kegiatan Non diklat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.403.

Kegiatan Non diklat yang dapat meningkatkan kinerja dalam penelitian ini meliputi ; mengembangkan diri dengan belajar secara mandiri dan mengembangkan diri dengan belajar melalui suatu organisasi.

Tugas belajar dalam penelitian ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, besarnya pengaruh variabel tugas belajar sebesar 0.168, yang artinya apabila ada peningkatan tugas belajar pegawai satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.168 satuan.

Selain ketiga variabel diatas, variabel promosi dalam penelitian ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, besarnya pengaruh variabel promosi sebesar 0.195, yang artinya apabila ada peningkatan promosi pegawai satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.195 satuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui bahwa secara bersama-sama diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 38.206 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara bersama-sama diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu terbukti kebenarannya, sehingga hipotesis **diterima**.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa besarnya nilai t hitung untuk diklat sebesar 2.521 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.016, t hitung untuk kegiatan Non diklat sebesar 8.252 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, t hitung untuk tugas belajar sebesar 2.594 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dan t hitung untuk promosi sebesar 3.508 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu. Dengan demikian berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai **diterima**.

Berdasarkan nilai t hitung yang telah dijabarkan diatas dapat diketahui bahwa variable kegiatan non diklat memiliki nilai terbesar yaitu sebesar 8.252. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel diklat mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tembilahan Hulu **ditolak**.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan sebagaimana diuraikan diatas, maka dapat di berikan saran sebagai berikut:

1. Perlu peningkatan sumberdaya manusia melalui pelatihan secara berkala kepada pegawai di Kecamatan.
2. Perlu meningkatkan diklat, kegiatan Non diklat, tugas belajar dan promosi secara bersama-sama. Terutama pada kegiatan non diklat, karena kegiatan non diklat berpengaruh yang lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitan*, Jakarta : Kencana.
- B.Uno,Hamzah. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya*.cetakan ke tiga, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan, 2006, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: komunikasi,Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*, Jakarta :Kencana.

- Cahyono, Bambang Tri, 1996 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Cherrington, David J, 1994. *Organizational Behavior The Management of Individual and Organizational Performance*, Second edition. Needham Heights, Massachusetts.
- Depdiknas. 2000. *Bekerja dengan Guru*. Buku utama. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat SLTP. Proyek Perluasan dan Peningkatan Mutu SLTP.
- Depdiknas. 2008. *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan. Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Depdiknas.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Gibson, J.L., J.M Ivancevich, dan J.H. Donnely.1994. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. edisi 4, Alih bahasa Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya* . Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H Melayu SP, 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, cetakan kesembilan, Jakarta.
- Kusumawati. Budi, , 2005. *Pelatihan Berbasis Kompetensi*, PPPG Kejuruan Bidang Bisnis dan Pariwisata. Jawa Barat.
- LAN dan DEPDIAGRI, 2007, *Modul 1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Diklat Teknis Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Landy, FJ,. And A. Trumbo. 1990. *Psykologi of Work Behavior*. Dalam Schuler Randall S. *Personnel and Human Resource Management*. Cetakan ke 2. St. Paul, New York, Los Angeles, and San Fransisco.
- Longenecker, J.G. & C.D. Pringle. 1991. *Management*. Merril Publishing. 5th Edition. G.T. Ohio.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Reflika Diatama.
- Mar'at. M. 1992. *Sikap Manusia Perubahan dan Pengukurannya*. Cet. 8. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 1991, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju.
- Moenir, A.S., 1993, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Mohyi, Ach. 1996. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Surabaya : UMM Press Rajasa.
- Nawawi, H. Hadari, 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alexs,1996. *Manajemen Personalia*, edisi tiga, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof.Dr. Soekidjo, 2003. *Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Russell, J. 1993. *Modular Instruction: A Guide to the Design Selection, Utilition and Evaluation of Modular Material*. Minnesota Burgess