

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA  
MARGA PROVINSI JAWA TIMUR**

**Anisa Rachmatika**

Program Studi Administrasi Negara,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[rranisa14@gmail.com](mailto:rranisa14@gmail.com);

**V. Rudy Handoko**

Program Studi Administrasi Negara,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[rudy@untag-sby.ac.id](mailto:rudy@untag-sby.ac.id);

**Eddy Wahyudi**

Program Studi Administrasi Negara,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[ediwahyudi@untag-sby.ac.id](mailto:ediwahyudi@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan subyek utama dalam organisasi yang memiliki peran sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila tujuan organisasi berhasil dicapai dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia yang baik dan terencana akan memberikan manfaat yang baik pada organisasi dan para pegawai itu sendiri, dan sebaliknya. Penelitian berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga di provinsi Jawa Timur dan seberapa besar pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner yang disebarkan pada para pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM (X) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y) dengan tingkat pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,832%. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diperoleh nilai rata-rata skor tertinggi pada variabel pengembangan sumber daya manusia terdapat pada indikator pendidikan dan pelatihan dan nilai rata-rata skor terendah berada pada indikator promosi. Sedangkan nilai rata-rata skor tertinggi pada variabel kinerja pegawai berada pada indikator kemandirian, dan nilai rata-rata skor terendah pada indikator efektifitas dan kualitas kerja.

**Kata Kunci:** *Kinerja, Pengembangan SDM, Pengaruh*

### ABSTARCT

Human resources are the main subject in an organization which has a role as a determinant of the organization's success in achieving its goals. An organization can be said to be effective if the organization's goals are successfully achieved. Good and planned human resource development will provide good benefits to the organization and the employees themselves, and vice versa. The research focuses on human resource development in the Public Works Department of Highways in East Java province and how much influence human resource development has on employee performance. The research method used is quantitative research by collecting data through questionnaires distributed to employees. The research results show that HR Development (X) in the East Java Province Public Works Department of Highways has a significant effect on employee performance (Variable Y) with the level of influence of HR development on employee performance of 0.832%. Based on the results of the recapitulation of respondents' responses, it was obtained that the highest average score on the human resource development variable was found in the education and training indicator and the lowest average score was in the promotion indicator. Meanwhile, the highest average score on the employee performance variable is on the indicator of independence, and the lowest average score is on the indicator of effectiveness and quality of work.

**Keywords:** *Performance, Human Resource Development, Influence*

### A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, termasuk sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan subyek utama karena memiliki peran yang akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset organisasi yang harus dipelihara dan dikembangkan dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi dapat dikatakan efektif apabila tujuan organisasi berhasil dicapai dengan baik. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Sehingga sumber daya manusia perlu untuk mendapatkan perhatian agar tujuan organisasi dapat dicapai dan organisasi menjadi efektif. Tujuan organisasi secara operasional mencakup pada tujuan masyarakat (*soicetal objective*), tujuan organisasi (*organization objective*), tujuan fungsi (*fungSIONal objective*), dan tujuan personal (*personal objective*). Kemampuan dalam memelihara, mempergunakan dan mengembangkan sumber daya manusia harus dimiliki agar organisasi dapat berjalan secara seimbang (Sedarmayanti, 2009).

Sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola semua bidang di sebuah organisasi, baik organisasi publik maupun secara komersial. Instansi pemerintah merupakan sebuah organisasi publik yang membutuhkan peran sumber daya manusia untuk menjalankan tugas dan fungsi sehingga dapat memberikan pelayanan yang efektif bagi publik. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan

agar tidak mengganggu kelangsungan operasional instansi pemerintah. Secara sistematis, pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja terhadap sasaran kerja yang telah ditetapkan juga sebagai alat untuk mempersiapkan diri dalam menjalankan peran serta tanggung jawab di masa mendatang agar dapat mencapai keselarasan. Pengembangan sumber daya manusia yang baik dan terencana akan memberikan manfaat yang baik pada organisasi dan para pegawai itu sendiri, dan sebaliknya. Kurangnya pengembangan pegawai dan fakta bahwa banyak pegawai yang tidak memiliki latar belakang yang sesuai dengan posisi yang ditempati merupakan contoh masalah strategis yang dapat menghambat kinerja sumber daya manusia dan akan mempengaruhi efektifitas organisasi. Oleh karena itu penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia dilakukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Pada instansi pemerintah akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang elalu berubah. Tak terkecuali Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang merupakan salah satu instansi pemerintah.

Menurut Rencana Strategis (Renstra) perubahan tahun 2019-2024 berdasarkan pelaksanaan dan evaluasi kinerja dari periode sebelumnya, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur memiliki permasalahan yang sedang dihadapi yaitu belum optimalnya penempatan pegawai sesuai kebutuhan dan kompetensinya. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui pengamatan yang dilakukan ketika penulis melaksanakan praktik kerja magang pada tahun 2022. Beberapa kali dijumpai pada saat jam kerja reguler masih berlangsung beberapa pegawai keluar masuk ruangan kerja, juga pegawai yang melakukan aktifitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut tentu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan bagi organisasi. Beberapa permasalahan tersebut berkaitan dengan pola pembinaan dan pengembangan pegawai. Pembinaan dan pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas. Sehingga mampu berkembang dan memahami tujuan kerja serta memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Adapun landasan teori sebagai komponen pendukung dalam penelitian ini adalah: Pengembangan Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan dalam (Panjaitan, 2017) sumber daya manusia merupakan sebuah kemampuan yang terpadu antara daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Sumber daya manusia dianggap sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk menjalankan suatu organisasi atau pekerjaan agar dapat berdayaguna atau berhasilguna. Sumber daya manusia menjadi faktor vital yang mempengaruhi keberlangsungan sebuah organisasi sekaligus menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Thoha, 2005) pengembangan merupakan suatu proses pendidikan dalam jangka panjang yang terorganisir dan memiliki prosedur yang sistematis yang mempelajari pengetahuan secara konseptual dan teoritis sehingga tujuan dapat tercapai. Sedangkan pengembangan menurut Suprianto dalam (Mangkunegara, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2003) suatu kegiatan yang dilakukan unruk memperbaiki kemampuan

pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan seperti penguasaan teori dan pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Bentuk pengembangan dapat dikelompokkan menjadi dua (Hasibuan, 2008) yaitu:

- a. Pengembangan secara informal, merupakan pengembangan yang berdasarkan keinginan dan usaha mandiri dari pegawai untuk melatih dan mengembangkan dirinya seperti mempelajari buku atau literatur yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki keinginan keras untuk dapat maju dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi kemajuan organisasi karena produktivitas kerja pegawai akan meningkat.
- b. Pengembangan secara formal, merupakan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi secara formal yang didasarkan karena tuntutan pekerjaan yang bersifat non karier seperti pegawai yang ditugaskan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan baik di ruang lingkup organisasi atau pada lembaga pendidikan dan pelatihan yang terkait.

Dalam program pengembangan sumber daya manusia harus memperhatikan aspek-aspek yang terkait seperti sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan pegawai hendaknya disusun secara cermat dan berdasarkan pada metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan saat ini maupun masa yang akan datang. Menurut (Mangkunegara, 2001, hal. 57) menyebutkan beberapa metode yang dapat dilakukan dalam pengembangan pegawai yaitu :

- a. Metode pelatihan, metode pelatihan dapat digunakan pada program pengembangan pegawai karena beberapa pegawai adalah manajer dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam program pengembangan antara lain : simulasi, konferensi, studi kasus, dan bermain peran.
- b. Metode *Undertudy*, *undertudy* adalah persiapan peserta untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Konsep *understudy* adalah suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Metode pengembangan *understudy* hampir sama dengan metode *on the job*.
- c. Metode *Job Rotasi* dan kemajuan bersama, *job rotasi* merupakan perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang telah direncanakan atas dasar tujuan belajar. Perencanaan tersebut tidak merubah keseimbangan antara status dengan gaji tetapi lebih melibatkan pada penempatan kembali dengan asumsi memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Keuntungan dari metode *job rotasi* adalah pegawai akan mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai jenis pekerjaan, mengembangakan kerja sama antar pegawai dengan lainnya, dan mempermudah pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat bekerja.
- d. Metode *Coaching-Counseling*, merupakan suatu prosedur pengajaran mengenai pengetahuan dan keterampilan pada pegawai. Peranan *job coaching* adalah memberikan bimbingan pada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

Menurut (Panjaitan, 2017) pengembangan sumber daya manusia dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu :

- a. Pendidikan dan pelatihan, merupakan penciptaan lingkungan bagi sumber daya manusia agar dapat memperoleh sikap, pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan.
- b. Kegiatan non-diklat, merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dapat dilakukan secara mandiri atau dari dalam organisasi. Kegiatan non diklat secara mandiri dapat dilakukan dengan memperbanyak membaca buku, referensi atau media lainnya. Sedangkan jika melalui organisasi dapat dilakukan dengan mengikuti workshop, seminar dan sebagainya.
- c. Promosi, merupakan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan kompensasi kenaikan pangkat dan jabatan yang disertai dengan peningkatan tanggung jawab.
- d. Motivasi, merupakan pemberian dorongan untuk menciptakan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja Pegawai; Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada sebuah organisasi melalui wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sesuai moral dan etika (Sedarmayanti, 2009) Kinerja merupakan sebuah tindakan pencapaian hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Kinerja atau dapat disebut prestasi kerja (*permoncane*) merupakan sebuah pencapaian. Kinerja pegawai merupakan sebuah prestasi aktual pegawai yang dapat dijadikan sebagai acuan sehingga kinerja pegawai dapat dilihat apakah sesuai dengan posisi yang ditempati atau tidak. Selain itu kinerja pegawai juga dapat dilihat dengan membandingkan terhadap pegawai lainnya dalam organisasi atau diluar organisasi namun dengan posisi jabatan yang sesuai.

Kinerja pegawai berperan sebagai pendorong produktivitas dan tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu maka harus memperhatikan kesadaran pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai secara objektif dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja pegawai. Pengukuran tersebut memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka sekaligus memudahkan dalam pengkajian kinerja pegawai.

Adapun indikator kinerja menurut Robbins dalam (Bintoro, 2017) indikator kinerja pegawai yaitu :

- a. Kualitas kerja, merupakan hasil pekerjaan karyawan serta kesempurnaan dalam keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, dapat dilihat dari hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja.

## B. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian secara Kuantitatif. Dalam metode penelitian Kuantitatif data penelitian berupa angka, memiliki hubungan sebab akibat dan analisis secara statistik. Jenis penelitian Kuantitatif bersifat terukur, sistematis, rasional dan konkret, sehingga akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Alasan penulis ingin menggunakan jenis penelitian dengan metode Kuantitatif adalah karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Pada penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian yang berada di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang beralamatkan di Jalan Gayung Kebonsari No. 167, Gayungan, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Hipotesis penelitian merupakan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang merujuk pada rumusan masalah yang bersifat. Oleh karena itu hipotesis disajikan sebagai pendukung tanggapan teoritis. Berdasarkan uraian dalam kerangka konseptual maka diperoleh hipotesis sebagai berikut : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

Data dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi :

- a. Data Primer, merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung tanpa perantara. Pada data primer, data dapat berupa opini subjek baik secara individu atau kelompok, observasi terhadap peristiwa atau kegiatan. Penulis mengumpulkan data primer melalui kuisisioner, dan observasi secara langsung.
- b. Data Sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder umumnya berupa catatan, laporan ,dan agenda yang tersusun dalam arsip.

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

- a. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu penelitian kepustakaan yang dilakukan dengan mempelajari literatur dan hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara observasi melalui pengamatan langsung
- c. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai yang kemudian dapat diisi oleh responden sesuai nilai angka tertentu.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah disebarakan pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sebanyak 55 orang diperoleh karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	27	49
Perempuan	28	51
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan persentase 51% dengan jumlah 28 orang, sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang dengan persentase 49%.

#### b. Karakteristik Responden menurut Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
18-24 Tahun	12	22
25-29 Tahun	17	31
30-34 Tahun	8	14
> 35 Tahun	18	33
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan umur responden paling banyak berusia diatas 35 tahun dengan jumlah 18 orang dan persentase sebanyak 33%. Sedangkan diurutan kedua terbanyak berada pada responden berusia 25 sampai 29 tahun dengan jumlah 17 orang dan persentase sebanyak 31%. Untuk persentase sebanyak 22% berada pada

responden berusia 18 sampai 24 tahun dengan jumlah 12 orang, sisanya sebanyak 14% responden berusia 30 sampai 34 tahun berjumlah 8 orang.

**c. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan**

Tabel 3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	10	18
D3	11	20
S1	29	53
S2	5	9
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden didominasi dengan pendidikan S1 dengan persentase 53% atau sebanyak 29 orang, kemudian pendidikan D3 sebanyak 11 orang dengan persentase 20%, untuk responden dengan pendidikan SMA berjumlah 10 orang dengan persentase 18% dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 5 orang dengan persentase 9%.

**d. Karakteristik Responden menurut Lama Kerja**

Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja

1-2 tahun	20	36
3-4 tahun	12	22
5-6 tahun	5	9
>6 tahun	18	33
<b>Jumlah</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama kerja responden paling lama diatas 6 tahun sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase 33% , sedangkan untuk lama kerja 5 sampai 6 tahun

berjumlah 5 orang dengan persentase 9%, untuk lama kerja po3 sampai 4 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 22%, dan yang paling baru dengan lama kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 36%.

**Analisis Data**

Adapun hasil rekap tanggapan responden secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Pengembangan SDM

No	Indikator	Skor	Ket
1	<b>Pendidikan dan Pelatihan</b>		
	Pendidikan dan Pelatihan diberikan sesuai kebutuhan pekerjaan	236	Sangat Setuju
2	Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan menunjang pekerjaan pegawai	252	Sangat Setuju
<b>Skor rata-rata</b>		<b>244</b>	<b>Sangat Setuju</b>
3	<b>Kegiatan Non Diklat</b>		
	Ketersediaan media cetak (buku,koran,buletin) atau media eletronik (TV, radio, internet) sebagai sumber informasi pegawai	229	Setuju
4	Mengikuti kegiatan seminar, Lokakarya, Workshop	235	Sangat Setuju
<b>Skor rata-rata</b>		<b>232</b>	<b>Sangat Setuju</b>
5	<b>Promosi</b>		
	Promosi jabatan didasarkan pada seberapa lama pegawai telah bekerja	195	Setuju
6	Kenaikan jabatan atau jenjang karir berdasarkan kinerja pegawai	233	Sangat Setuju
7	Adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir	245	Sangat Setuju
<b>Skor rata-rata</b>		<b>224</b>	<b>Setuju</b>
8	<b>Motivasi</b>		
	Perlu dukungan dan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan	240	Sangat Setuju
9	Pemberian piagam penghargaan pada pegawai yang bekerja dengan baik	234	Sangat Setuju
<b>Skor rata-rata</b>		<b>237</b>	<b>Sangat Setuju</b>
<b>Total</b>		<b>937</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>234</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sumber: Olahan penulis

Berdasarkan hasil rekap jawaban responden terhadap indikator pengembangan sumber daya manusia diperoleh rata-rata skor jawaban sebesar

234. Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan sub indikator pendidikan dan pelatihan yang mendapatkan rata-rata skor sebesar 244 dengan jawaban “Sangat Setuju” pada kedua pernyataan kuisioner. Sedangkan jawaban responden terendah berkaitan dengan sub indikator promosi yang mendapatkan rata-rata skor 224 dengan terdapat jawaban “Setuju” pada satu pernyataan kuisioner. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sangat ditentukan oleh indikator pendidikan dan pelatihan. Adapun hasil rekap tanggapan responden secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6 Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor	Ket
1	<b>Kualitas Kerja</b> Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki	233	Sangat Setuju
	Mampu menjalankan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku	237	Sangat Setuju
<b>Skor rata-rata</b>		<b>235</b>	<b>Sangat Setuju</b>
3	<b>Kuantitas Kerja</b> Mampu menuntaskan pekerjaan sesuai siklus aktivitas yang telah ditentukan	240	Sangat Setuju
	<b>Skor rata-rata</b>		<b>240</b>
4	<b>Ketepatan Waktu</b> Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai jangka waktu yang ditetapkan	242	Sangat Setuju
	<b>Skor rata-rata</b>		<b>242</b>
5	<b>Efektifitas</b> Mampu mengorganisir penggunaan sumber daya untuk menunjang pekerjaan	236	Sangat Setuju
	6	Mampu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan lain	234
<b>Skor rata-rata</b>		<b>235</b>	<b>Sangat Setuju</b>
7	<b>Kemandirian</b> Mampu memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan	244	Sangat Setuju
	8	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi	242
<b>Skor rata-rata</b>		<b>243</b>	<b>Sangat Setuju</b>
<b>Total</b>		<b>1195</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>239</b>	<b>Sangat Setuju</b>

Sumber :Olahan penulis

Berdasarkan hasil rekap jawaban responden terhadap indikator kinerja pegawai diperoleh rata-rata skor jawaban sebesar 239. Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan sub indikator kemandirian yang mendapatkan rata-rata skor sebesar 243 dengan jawaban “Sangat Setuju” pada kedua pernyataan kuisioner. Sedangkan jawaban responden terendah berkaitan dengan sub indikator kualitas kerja dan efektifitas yang mendapatkan rata-rata skor 235. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sangat berkaitan dengan kemandirian pegawai dimana pegawai mampu memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan mampu untuk mengendalikan diri dalam berbagai situasi.

### Analisis Persamaan Regresi

Tabel 7 Hasil Analisis Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.929	4.306		.680	.499
	Pengembangan SDM	.832	.113	.713	7.396	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Output SPSS

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat diketahui melalui hasil analisis persamaan regresi yaitu :

$$Y = \alpha + bX \quad Y = 2,929 + 0,832$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,929 menunjukkan bahwa nilai dasar atau titik awal variabel Kinerja Pegawai adalah 2.929. Ini merupakan nilai kinerja pegawai yang diharapkan saat semua variabel lain dalam model sama dengan nol.
2. Jika nilai variabel pengembangan sumber daya manusia meningkat sebesar 1% maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 1%, sesuai dengan koefisien regresi (b) pada variabel pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,832. Nilai positif untuk koefisien regresi ini menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang baik terhadap Y. Oleh karena itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik.

Adapun pengambilan keputusan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

1. Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk hubungan antara kedua variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y), adalah  $0,000 < 0,05$
2. Nilai t hitung sebesar 7,396 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,006 maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X "Pengembangan sumber daya manusia" berpengaruh terhadap variabel Y "Kinerja Pegawai"

### Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 8 Hasil Analisis Korelasi Sederhana  
**Correlations**

		Pengembang an SDM	Kinerja Pegawai
Pengembangan SDM	Pearson Correlation	1	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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

Sumber :Output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 33 tersebut diketahui nilai signifikansi Sig. (2-tailed) pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan pada analisis korelasi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk nilai pearson correlation pada kedua variabel diketahui sebesar 1 yang menunjukkan terdapat korelasi sempurna.

### Pembahasan

Pada hasil analisis persamaan regresi diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 2,929 yang menunjukkan bahwa nilai dasar atau titik awal variabel Kinerja Pegawai adalah 2.929. Ini merupakan nilai kinerja pegawai yang diharapkan saat semua variabel lain dalam model sama dengan nol. Adapun nilai signifikansi Sig. untuk hubungan antara kedua variabel pengembangan sumber daya manusia (X) dan Kinerja Karyawan (Y), adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ , sementara Nilai t hitung diperoleh sebesar 7,396 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel yang didapat yaitu sebesar 2,006 maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X "Pengembangan sumber daya manusia" berpengaruh terhadap variabel Y "Kinerja Pegawai".

Pada hasil analisis data pada persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 0,832 yang artinya jika pengembangan sumber daya manusia (X) mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,832%. Sedangkan pada analisis korelasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Pada hasil uji t dalam penelitian ini diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji t menurut nilai signifikansi dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) atau hipotesis diterima.

Pada hasil uji f diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji f menurut nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau secara simultan terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pada hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia (X) diketahui bahwa indikator pendidikan dan pelatihan memiliki nilai rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 244, dengan rata-rata seluruh responden menjawab setuju mengenai pernyataan yang disediakan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur sangat setuju bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diterima dan pegawai mampu menjalankan SOP yang berlaku dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima. Sehingga menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan pegawai menentukan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Sedangkan rata-rata skor terendah sebesar 224 berada pada indikator promosi, dimana terdapat pada satu pernyataan dari tiga pernyataan yang mendapatkan skor terendah yaitu promosi jabatan yang didasarkan pada seberapa lama pegawai telah bekerja. Pada pernyataan tersebut dalam indikator promosi terdapat 2 responden yang menilai sangat tidak setuju dan 6 responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut, dan skor terbanyak pada indikator promosi berada pada pernyataan bahwa adanya kesempatan yang sama bagi semua pegawai dalam pengembangan karir dengan jumlah 28 responden menjawab setuju dan 26 responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai (Y) diketahui bahwa indikator kemandirian menjadi indikator dengan rata-rata skor tertinggi yaitu sebesar 243, dengan rata-rata seluruh responden menjawab setuju dengan kedua pernyataan kuisioner. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur memiliki kemandirian sesuai pernyataan yang disediakan yaitu memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan serta mampu untuk mengendalikan diri dalam berbagai situasi. Sedangkan rata-rata skor terendah sebesar 235 berada pada indikator efektifitas dimana terdapat 6 responden yang menjawab kurang setuju pada pernyataan bahwa mampu memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan lain dan pada indikator kualitas kerja yang mendapat skor 235 dimana ditemukan 1 responden yang menjawab tidak setuju pada pernyataan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

## **D. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan didasarkan pada penggunaan metodis dari hasil tabel, analisis, dan diskusi. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 0,832 yang dapat disimpulkan jika pengembangan sumber daya manusia (X) mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,832%.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diperoleh nilai rata-rata skor tertinggi pada variabel pengembangan sumber daya manusia terdapat pada indikator pendidikan dan pelatihan dan nilai rata-rata skor terendah berada pada indikator promosi. Sedangkan nilai rata-rata skor tertinggi pada variabel kinerja pegawai berada pada indikator kemandirian, dan nilai rata-rata skor terendah pada indikator efektifitas dan kualitas kerja.

### **Saran**

Menurut kesimpulan hasil penelitian ditemukan saran yang dapat diberikan oleh penulis terkait pengembangan sumber daya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia melalui promosi dapat dilakukan dengan melihat hasil kinerja pegawai dan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi, hal tersebut dilakukan agar para pegawai mendapatkan dorongan untuk terus memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian dalam penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang diterima dengan disesuaikan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki agar pegawai tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kualitas kerja.
3. Pemberian rangsangan atau stimulus bagi pegawai agar dapat meningkatkan efektifitas dengan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya serta dibarengi dengan adanya koordinasi dan penilaian secara rutin bagi pegawai yang dimaksudkan guna menghasilkan kinerja yang optimal.

### **REFERENSI**

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 65.
- Emron Edison, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Lukman. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA JAMBI. *Repository Universitas Batanghari*.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Dharmas.

- Nawawi, H. (1992). Instrumen Penelitian Bidang Sosial. In H. Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (p. 46). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.