

Fisip Universitas Bhayangkara Surabaya

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
BAGIAN RAPAT DAN PERUNDANG - UNDANGAN (RAPPER)
KOTA SURABAYA**

Aulya Isya Jelang Merdeka
FISIP, Universitas Bhayangkara Surabaya
email: 1

Abstract

Secretariat of DPRD Surabaya City is a secretarial organization that is directly under the Regional Secretariat and assists the Surabaya City Parliament in carrying out its duties, the Secretariat of the Surabaya City Parliament consists of 3 parts, namely: General Section, Meeting and Invitation Section, Information and Protocol Section, and there are several other Sub-sections. The importance of human resource development to the performance of employees whose duties help the tasks of the Surabaya City Parliament, especially the meeting and legislation - legislation is very important to help present the Invitation - Invitation to be determined along with the implementation of the Meeting that needs to be held by the Dprd Surabaya. Human resource development can be done formally and informally (Bayu&Nurhajati, 2017:87). Employee Performance there are 6 indicators, namely: Quality, Quantity, Timeliness, Cost-Effectiveness, Needs in supervision, Personal Impact (Krisnawati, 2017:4).

In this study showed that Human Resource Development Variable (X) has an influence on Employee Performance (Y). This is evidenced by the t test based on the results of SPSS calculations, it is known that the variable Human Resource Development (X) has a significant effect on employee performance (Y). From the calculation of the coefficient of determination with the help of SPSS, it is known that the value of rsquare determination coefficient is 0.800 or a percentage value of 80%. This value indicates the variation in employee performance variables influenced by human resource development (X).

Keywords: Development, Human Resources, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan lebih luas karena menyangkut banyak aspek, seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan kemampuan sikap, kepribadian dan juga pengembangan cenderung bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan untuk kepentingan jabatan yang akan datang. Menurut Schuler dan Youngblood yang menekankan bahwa mempelajari pengembangan sumber daya manusia dari organisasi, manusia sebagai bagian dari organisasi, sehingga diungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan beberapa faktor yaitu pendidikan dan pelatihan. Pelatihan adalah untuk mengubah perilaku pegawai yang selama ini kurang baik. Dan tentunya akan lebih mengenal dan lebih mendalami lingkup pekerjaan yang akan dihadapi kedepannya.

Sumber daya manusia (SDM) atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi atau instansi, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi dalam menentukan dan mencapai tujuan dalam organisasi atau instansi tersebut. Pada dasarnya pengembangan (Development) merupakan kesempatan belajar yang merupakan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia (SDM) organisasi atau instansi. Investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM), merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Untuk menghadapi tuntutan tugas di masa kini dan di masa depan, karena dengan mengikuti perkembangan globalisasi pegawai dituntut untuk lebih berkembang dalam skill yang dimiliki.

Sekretariat DPRD Kota Surabaya merupakan unsur pelayanan DPRD, Sekretariat DPRD dipimpin oleh seorang sekretaris yang bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif dibina oleh sekretaris daerah. Dipertegas dalam peraturan Walikota Nomor 45 Tahun 2016, Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Maka dari itu jika sumber daya manusia atau pegawai memiliki kinerja yang baik akan terlihat hasilnya pada DPRD itu sendiri dalam masalah administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, penyelenggara rapat – rapat DPRD, dan juga tenaga ahli yang diperlukan DPRD dapat mengandalkan pegawai sekretariat DPRD Kota Surabaya.

Suatu Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia atau pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan mengembangkan dan melaksanakan manajemen sumber daya manusia juga akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, dan individu.

1. KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marihot Tua E.H (2000:1), manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Menurut Anwar prabu mangkunegara (2000:2) menjelaskan bahwa aset manusia dewan mengatur, menyusun, melaksanakan dan mengelola perolehan, peningkatan, pengaturan kompensasi, campuran, pemeliharaan dan pembagian pekerja untuk mencapai tujuan yang berwenang.

Berdasarkan pengertian di atas, cenderung dapat diartikan bahwa aset manusia para eksekutif adalah suatu pendirian yang akan diterapkan di organisasi, asosiasi, atau kantor lain, untuk memulai gerakan pengembangan aset manusia yang mengarah pada pencapaian tujuan hierarkis yang besar.

Pengertian Kinerja

Komalasari dan Risna (2019:21) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Komalasari dan Risna (2019:21) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komalasari dan Risna (2019:22) menyatakan kinerja adalah tingkat terhadap bagaimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:7) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (dependen). Nilai konstanta a sebesar 1,327 menunjukkan Pengembangan sumber daya manusia (X) pada Kinerja Pegawai (Y) maka nilai koefisien b sebesar 1, yang bernilai positif bernilai 0,302 menunjukkan peningkatan variabel independen yang didasarkan pada perubahan dependen. Semakin meningkat pengembangan sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Sekretariat DPRD Bagian RAPPER Kota Surabaya.

Uji t_{test} (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk meneliti tingkat signifikan variabel dependen secara parsial atau sendiri – sendiri. Pada penelitian ini uji t dilakukan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Suatu variabel dependen dikatakan signifikan secara individu mempengaruhi variabel dependen apabila nilai $Sig < 0.05$ dari analisa regresi yang dilakukan, hasil uji t_{test} maka dapat diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai T_{hitung} sebesar 9.174 lebih besar dari T_{tabel} 1.714 sebesar. maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, koefisien determinasi menunjukkan tingkat hubungan variabel pengembangan sumber

daya manusia terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat DPRD Bagian Rapper Kota Surabaya.

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,895, artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen (pengembangan sumber daya manusia) dan variabel dependen (kinerja pegawai), karena mendekati angka 1.

Koefisien determinasi (R^2) R_{square} sebesar 0,800. berpengaruh jika nilai $R > 0.6$ dalam penelitian ini nilai R sebesar 0,895, yang menjelaskan bahwa adanya hubungan secara bersama-sama antara pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja sebesar 0,800 atau sebesar 80%.

4. KESIMPULAN

Dari Hasil uji regresi linear sederhana dinyatakan Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil nilai sebesar ($Y = 1,327 + 0,302 X$). Hal ini diartikan jika setiap peningkatan pada pengembangan sumber daya manusia sebesar 1, maka kinerja pegawai juga akan meningkat 0,302 yang artinya peningkatan yang positif. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Bagian Rapat dan Perundang – Undangan Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil uji t_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan sumber daya manusia (X) sebesar 9.174 dengan tingkat signifikan < 0.05 yaitu 0.000. Artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Bagian Rapat dan Perundang Undangan Kota Surabaya. Diketahui signifikan karena t_{tabel} dengan berjumlah 23 responden dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu 1.714 maka sebab itu t_{hitung} dinyatakan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan. Hal ini telah menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya dan menjelaskan adanya indikator – indikator yang valid pada uji validitas.

Sementara itu pada uji koefisien korelasi (R) terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja

pegawai (Y) ditunjukkan dengan hasil nilai korelasi (R) sebesar 0.895 yang berarti hubungan (korelasi) antar variabel X (pengaruh pengembangan sumber daya manusia) dan Y (kinerja pegawai) bernilai kuat karena mendekati angka 1. Berdasarkan hasil Uji Determinasi dinyatakan bahwa adanya hubungan secara bersama-sama sebesar 0.800 atau 80% dinyatakan berpengaruh karena $R > 0.6$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sesuai dengan penyusunan pada penyusunan hipotesis.

5. REFERENSI

Bayu Krisdianto, N. (2017). *pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata kota batu*. Universitas Islam Malang

Diyah Riski, Y. W. (2021). Laporan Magang, Mahasiswa Universitas Bhayangkara, Surabaya.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Irawan, A. (2020). *S.H. Sekretariat DPRD Bagian Rapat dan PerUndang - Undangan*. Surabaya: 2-30 Juni dan 1-17 Juli.

Rahayu, k. w. (2017). *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten kutai timur*. Universitas 17 Agustus Samarinda

BIBLIOGRAPHY \l 1057 Panjaitan, M. (2017). *pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT.INDOJAYA AGRINUSA*. Universitas Methodist Indonesia

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 45 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Surabaya

- Sudarmadi. (2007). *analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan* . Univerditas Diponegoro Semarang
- Sugiyono. (2016). Prof.Dr. Dalam Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA,cv.
- Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011).
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sulistiyowati, H. (2020). *Pengaruh Pelayanan Customer Service Terhadap Tingkat Kepuasan Nasahabah Pada Bank Muamalat Kc Kh. Mas Mansyur Surabaya* . Universitas Muhammadiyah Surabaya
- Titi Marnia, A. R. (2016). *pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai* . STIE IBEK Pangkalpinang
- Komalasari, R. M. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten lumajang* . STIE Widyagama Lumajang
- BIBLIOGRAPHY \l 1057 Melvin Grady Lolowang, A. G. (2016). *pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.Berlian Kharisma Pasifik Manado* . Univertas Sam Ratulangi Manado
- Findarti, F. R. (2016). *pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur* . Universitas Mulawarman
- Pancajaya, D. (2016). *Pengaruh harga dan kualitas produk terhadap minat beli konsumen Huang Dou* . Universitas Ciputra Surabaya
- Tamami, S. K.-K. (2016). *pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit BP Batam* . Universitas Riau Kepulauan Batam
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.