

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias

Penulis:

Hayati Zai¹
Yoel Melsaro Larosa²
Nanny Artatina
Bu'ulolo³
Meiman Hidayat
Waruwu⁴

Afiliasi:

Universitas Nias^{1,2,3,4}

Korespondensi:

hayatizai169@gmail.com¹
yoel.melsaro@gmail.com²
nannyartatinabll@gmail.com³
meimanwaruwu571@gmail.com⁴

Histori Naskah:

Submit: 18-05-2024
Accepted: 05-06-2024
Published: 01-07-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai di instansi terkait. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi untuk menentukan sejauh mana variabel pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil yang ditunjukkan pada hasil parsial memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara tersendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 84.5% sisanya 15,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias. Hasil dari analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang sedang antara variabel pengembangan sumber daya manusia, dengan bentuk hubungan yang bersifat positif. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.845 maka dapat disimpulkan nilai R square menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai di konteks Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup di Kabupaten Nias.

Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam konteks sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan SDM adalah individu-individu yang menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi dan bawahannya. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas individu-individu yang handal secara fisik, mental, dan dapat diandalkan dalam pengetahuan serta keterampilannya.

Organisasi tidak dapat mencapai tujuannya tanpa kerjasama antar individu. Melibatkan dua orang atau lebih dalam bekerja sama jauh lebih efisien daripada melakukan tugas secara individu karena mereka dapat berbagi beban kerja. Meskipun demikian, kerjasama dalam sebuah organisasi memerlukan aturan yang

harus diikuti, dengan tujuan mengkoordinasikan kegiatan dan memenuhi kebutuhan bersama. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja setiap individu, dan jika ada satu orang yang tidak bergerak, tujuan atau sasaran mungkin tidak akan tercapai sesuai harapan.

Secara keseluruhan, organisasi dapat dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan. Melalui penggabungan sumber daya dan keterampilan individu, organisasi berupaya mencapai tujuan dan sasaran dengan lebih efisien dan efektif melalui tindakan bersama.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sobariah, Sanusi, dan Yazid pada tahun 2018, mereka menjelaskan bahwa peraturan mengenai penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kementerian Agama Kota Serang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2017. Peraturan Pemerintah ini menjadi dasar utama dalam penelitian mereka. Menurut peraturan tersebut, kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Dalam penelitian ini, Sobariah, Sanusi, & Yazid (2018) menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa konsep memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Serang. Konsep-konsep tersebut meliputi motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di kantor tersebut dapat dicapai dengan dukungan disiplin kerja dari pegawai, kepemimpinan transformasional yang baik, dan adanya motivasi kerja dari para pegawai.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Perhubungan serta Lingkungan Hidup di Kabupaten Nias, memiliki peran yang sangat penting dalam penyediaan pelayanan publik dan pembangunan daerah. Kinerja pegawai di dalam dinas ini memiliki dampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan kebijakan publik dan pengembangan berkelanjutan di Kabupaten Nias.

Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Hersona Dkk (2016) dengan Judul Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. Dan hasil penelitian adalah Seluruh indikator pengembangan SDM yang dianalisis berada pada jawaban setuju. Seluruhnya mendukung keberhasilan aktivitas pengembangan SDM pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Karawang. Begitu juga dengan masalah kinerja karyawannya juga rata-rata menjawab setuju. Tetapi, hasil korelasinya rendah. Begitu juga dengan koefisien determinasi juga sangat kecil.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan dimana kinerja pegawai yang masih rendah seperti: Ketepatan waktu, di mana pemenuhan deadline sangat penting di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias, dimana batas waktu tersebut salah satunya terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Namun, di bidang ini adalah sebaliknya, ketepatan waktu terus menjadi masalah atau masih rendah. terlihat dari masih adanya sebagian pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias, yang harusnya jam masuk kerja yaitu pukul 08.00, namun kenyataannya sebagian pegawai datang pukul 09.30. begitu pun pada saat jam istirahat dan jam pulang kantor masih ditemui pegawai yang terlebih dahulu untuk melaksanakan istirahat dan juga pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan untuk para Pegawai Negeri Sipil. Otomatis hal tersebut membuat para pegawai jadi terlambat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Kualitas kerja, dimana masih rendahnya kualitas kerja yang dicapai di dalam

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias. Dimana kualitas kerja tersebut salah satunya berkaitan dengan mutu yang dihasilkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti dapat melihat bahwa kurang terlaksananya Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias. Hal ini terlihat dari: Kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan pimpinan sehingga pekerjaan selalu terlambat dalam mencapai suatu target, dan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja dan masih belum ditingkatkannya sikap disiplin pegawai dalam bekerja agar lebih menaati peraturan jam kerja yang telah ditetapkan. Kurangnya pengembangan dan pelatihan. Hal ini terlihat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki sebagian pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias dalam mengerjakan dan menyelesaikan seluruh tugas yang sudah menjadi tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias

Studi Literatur

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seorang karyawan atau pegawai dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat bekerja. Ini mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kerjasama tim, dan kemampuan untuk mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:125), kinerja melibatkan sikap mental yang selalu memandang bahwa tingkat prestasi dalam kehidupan sehari-hari seharusnya mengalami peningkatan dari hari sebelumnya, dan harapan untuk masa depan adalah mencapai hasil yang lebih baik dari situasi saat ini. Sementara itu, dalam ensiklopedia bahasa Indonesia, dijelaskan bahwa kinerja merujuk pada sejauh mana pencapaian individu atau faktor produksi lainnya dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan total biaya dan pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai hasil khusus.

Berdasarkan pengertian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja suatu organisasi merupakan hasil dari implementasi rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja ini dilakukan oleh sumber daya manusia dengan kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan tertentu. Pentingnya cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya karena hal tersebut akan memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja.

Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk merencanakan, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari manajemen kinerja adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien.

Menurut Armstrong (2016), manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan strategis dan terpadu yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan berkelanjutan dalam suatu organisasi. Pendekatan ini dilakukan dengan meningkatkan kinerja para karyawan yang berkontribusi di dalamnya, sekaligus mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

Menurut Bacal (2015), manajemen kinerja dapat dijelaskan sebagai proses komunikasi yang berkelanjutan, terjadi dalam kerjasama antara seorang karyawan dan atasan langsungnya. Proses ini mencakup upaya membangun harapan yang terdefinisi dengan jelas dan memastikan pemahaman yang baik mengenai tugas pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Schwartz (2017), manajemen kinerja adalah pendekatan manajemen yang didasarkan pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan, terkait dengan pencapaian tujuan. Ini melibatkan pemberian umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya, serta proses penilaian kinerja.

Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan yang diterapkan oleh organisasi untuk merencanakan, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok dengan tujuan utama memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menilai sejauh mana individu atau kelompok telah berhasil memenuhi tugas, tanggung jawab, dan target yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti, seperti yang dikutip oleh Ainnisya dan Susilowati pada tahun 2018, disebutkan bahwa penilaian kinerja diperlukan sebagai cara untuk menilai hasil dan tingkat keberhasilan seorang pegawai.

Menurut Handiko dalam (kurniasari, 2018) mengemukakan bahwa penilaian kinerja (presentasi kerja) proses melalui mana organisasi-organisasi keberhasilan pegawai.

Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah menilai sejauh mana seseorang atau kelompok berhasil memenuhi tugas, tanggung jawab, dan target yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut penjelasan Sedarmayanti (2016:196), kinerja dapat didefinisikan sebagai relasi antara hasil fisik yang sebenarnya dan input yang diterapkan. Terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Motivasi, yang dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan penggerak seseorang dalam mencapai

- tujuan, melibatkan berbagai keterampilan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perilaku individu, kelompok, atau masyarakat, yang mencakup ketaatan terhadap peraturan, etika, norma, dan aturan yang berlaku.
 3. Etos kerja, adalah pandangan tentang sejauh mana seseorang berusaha untuk melakukan pekerjaan dan mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang diemban.
 4. Keterampilan, baik teknis maupun manajerial, memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat pencapaian kinerja.

Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada elemen manusia yang terlibat dalam suatu organisasi atau masyarakat dan dianggap sebagai aset yang dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia mencakup semua individu yang terlibat dalam aktivitas organisasi, seperti karyawan, manajer, dan pemimpin.

Menurut Flippo (2015), Sumber Daya Manusia adalah totalitas keterampilan, pengetahuan, kemampuan, bakat, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang bekerja dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kombinasi antara seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Melayu SP. Hasibuan (2015:120), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang ilmu dan seni yang bertujuan mengelola interaksi dan peran tenaga kerja agar dapat beroperasi secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara keseluruhan, sebagaimana dijelaskan oleh G. Terry dalam bukunya "Prinsip Manajemen," yang menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen mencakup:

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Bergerak, dan
4. Mengontrol

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) menonjol sebagai aset krusial yang dimiliki oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan, serta Lingkungan Hidup. Sebagai contoh, investasi paling krusial yang dapat dilakukan oleh suatu instansi adalah dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Hal ini menjadi suatu kebutuhan mendesak, terutama dalam menghadapi tuntutan zaman sekarang dan sebagai respons khusus terhadap tantangan masa depan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu keharusan yang tidak dapat diabaikan.

Menurut Gary Dessler: (2015:12 mendefinisikan pengembangan SDM sebagai "upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengikuti perkembangan teknologi, menghadapi perubahan dalam pekerjaan, atau memenuhi kebutuhan pribadi."

Berdasarkan definisi yang telah disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses yang sangat signifikan dalam konteks bisnis dan organisasi. Proses ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan potensi individu yang bekerja di dalamnya. Fokus utama dari pendekatan ini adalah

upaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kontribusi para pegawai terhadap tujuan serta visi perusahaan atau organisasi.

Setiap organisasi memiliki satu tujuan utama, yaitu memastikan kelangsungan berfungsinya organisasi tersebut. Pada dasarnya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin melaksanakan berbagai fungsi, termasuk:

1. Perencanaan,
2. Pengorganisasian.
3. Kepegawaian.
4. Mengarahkan, dan
5. Mengendalikan.

Dibutuhkan suatu sistem untuk mengungkapkan aspek-aspek variabel di atas, yaitu:

- a. Pengaturan yang mencakup kebijakan, pengawasan, dan sebagainya.
- b. Rancangan struktur organisasi dan tugas.
- c. Proses seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan.
- d. Sistem komunikasi dan pengendalian.
- e. Sistem insentif.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan Serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif (Soekanto 2015 : 102) merupakan suatu bentuk penelitian yang secara sistematis menyelidiki suatu fenomena dengan cara mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan alat-alat statistik, matematika, dan komputasi. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan teori hipotesis yang terkait dengan fenomena-fenomena alam. Penarikan sampling adalah proses pengambilan sampel dengan jumlah yang sama dengan total populasi yang ada. peneliti memilih semua 40 Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan, serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias sebagai sampel penelitian. Peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data yakni: observasi, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat di andalkan, uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel, *Cronbach Alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 atau 60%.

Uji Reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *statistic 26*. Berikut hasil Uji Reliabilitas.

Tabel 1
Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.959	11

Variabel X dikatakan *reliable* jika memiliki *cronbach alpha* > 0,06 dan berdasarkan tabel pengolahan SPSS diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,959. Sehingga, data kuesioner dinyatakan *reliable*.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.965	11

Variabel Y dikatakan *reliable* jika memiliki *cronbach alpha* > 0,06 dan berdasarkan tabel pengolahan SPSS diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,965. Sehingga, data kuesioner dinyatakan *reliable*.

Berdasarkan Tabel 1 dan 2 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan *reliable* karena koefisien *cronbach alpa* lebih besar dari 0,06, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir *kuesioner* dapat digunakan instrument penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai *residual* yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dengan menggunakan uji perhitungan *Kolmogorov-smirnov* apabila nilai *asympt.sig.(2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel telah berdisribusi normal.

Hasil Uji Normalitas seluruh variabel menggunakan uji SPSS *Statistik 26* sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.26100680
Most Extreme Differences	Absolute	0.118
	Positive	0.080
	Negative	-0.118
Test Statistic		0.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa tabel tersebut menunjukkan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* .166^C > 0,05.

Maka dengan demikian dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi Uji Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya kolerasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan terdapat *Problem Multikolinieritas*, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen, jika terbukti multikolinieritas seharusnya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali.

Untuk menguji Multikolinieritas digunakan *Variance Infaltion Faktor* (VIF) dan *Tolerance* pedoman suatu regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* > 0,1 batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji ini menggunakan SPSS Statistik 21.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)		5.017	2.361		2.125	0.040		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.843	0.059	0.919	14.367	0.000	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa *tolerance* 1 artinya > 0,1 dan VIF 1 artinya < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Yang artinya tidak ada kolerasi diantara variabel-variabel bebas sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari *Residual* satu pengamatan ke pengamatan yanglain.

Metode yang dilakukan dengan menggunakan Uji glejser, uji glejser adalah meregresikan antara variabel bebas dimana apabila nilai > 0,05, maka varibel tersebut bebas heteroskedastisitas.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)		0.455	1.547		0.294	0.770		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.049	0.038	0.204	1.284	0.207	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: abs_RES

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat disimpulkan nilai sig. 0,207 lebih besar dari > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dan Variabel dependen (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan

independen dan dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 6
Uji regresi linear sedarhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.017	2.361		2.125	0.040		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.843	0.059	0.919	14.367	0.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh hasil bahwa hasil regresi diperoleh koefisien regresi variabel *Pengembangan Sumber Daya Manusia* sebesar 0,843 dengan konstanta sebesar 5.017 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,017 + 0,843X + e$$

- a. Konstantan sebesar 5,017 menyatakan bahwa jika Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.- tidak menggunakan Variabel *Pengembangan Sumber Daya Manusia* maka Kinerja adalah sebesar 5,017%.
- b. Koefisien Regresi Variabel *Sumber Daya Manusia* sebesar 0,843 artinya jika ditambah 1 kali penerapannya maka Kinerja 0,843%.

Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi dapat ditentukan dengan mengkuadratkan koefisien kolerasi, maka koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,90$ berarti 90% variabel bebas/*predictor* X dapat menerangkan/menjelaskan variabel terikat Y dan 10% dijelaskan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan SPSS *statistic 26*. Dari hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	0.845	0.840	3.304

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh hasil bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,845 hal ini berarti Variabel *Pengembangan Sumber Daya Manusia* mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 0,845 dengan presentase sebesar 84,5 % setelah disesuaikan terhadap sampel dan variabel independen sedangkan sisanya 15.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji T

Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlakukan untuk mengetahui signifikansi tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terkait (Y). untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom tabel dibawah ini :

Tabel 8

Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.252	2.168		1.962	0.057		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.470	0.043	0.872	10.970	0.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= t (a/2;n-k-1) \\
 &= t (0.05/2;40-1-1) \\
 &= 0,312 : 38 \\
 &= 0.312
 \end{aligned}$$

Dimana :

- n = Jumlah
- k = Jumlah Variabel Bebas
- 1 = Konstan

Pengujian secara tersendiri atau parsial menggunakan uji T ialah untuk mengetahui hasil uji secara tersendiri atau parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel diatas dapat diketahui :

Pengembangan sumber daya manusia (X) diketahui sebesar 10.970 dan T_{tabel} sebesar 0,312 dan p value (sign) 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia (X) secara tersendiri atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan, Permukiman Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias secara parsial

Berdasarkan hasil perhitungan yang dihasilkan oleh software SPSS26 nilai yang didapat terhitung untuk pengembangan sumber daya manusia lebih besar dari tabel dan arah koefisien menunjukkan Positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Dan dapat dilihat juga nilai sig variabel pengembangan sumber daya manusia lebih kecil dari tingkatan signifikansi yang digunakan. Jadi dapat diketahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dinyatakan signifikansi.

Menurut Hasibuan (2017:244) Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hasil integrasi dari kemampuan mental dan fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya manusia dianggap sebagai potensi yang dimiliki oleh manusia untuk diterapkan dalam pengelolaan suatu organisasi atau kegiatan, sehingga memberikan manfaat atau keberhasilan. Hal ini mengindikasikan bahwa manusia memiliki keterampilan yang perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah direncanakan.

Hal ini memberikan pengetahuan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias mampu mempengaruhi kinerja Pegawai tersebut. Artinya semakin banyak sumber daya manusia yang di buat oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil yang ditunjukkan pada hasil parsial memperlihatkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara tersendiri atau parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai sebesar 84.5% sisanya

- 15,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Perhubungan serta Lingkungan Hidup Kabupaten Nias.
2. Hasil dari analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang sedang antara variabel pengembangan sumber daya manusia, dengan bentuk hubungan yang bersifat positif.
 3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.845 maka dapat disimpulkan nilai R square menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2017:91) *Pengertian Sampel* Jakarta : Bumi Aksara
- Hasbullah, Josuari. 2006. *Sosial Kapital (Menuju Keunggulan Budaya Manusia Indonesia)*. Jakarta: MR-United Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [Http:// Anita harum, Skala Penelitian, Word press. Com.](http://anita.harum.com)
- [Http:// nurulauliarahma.blogspot.com/.../manajemen-sumber-daya-manusia.](http://nurulauliarahma.blogspot.com/.../manajemen-sumber-daya-manusia)
- [Http:// Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional.](http://pusatbahasa.deptdiknas.go.id)
- Ikbar. 2010. *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas Kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) cabang Makassar*, Skripsi.
- Menurut Arikunto (2017: 65), *Pengertian Intrumen Penelitian* Jakarta : Bumi Aksara.
- Menurut Nawawi (2013:141), *Pengertian Populasi* Jakarta : Bumi Aksara
- Menurut Soekanto (2015: 102) *Metode Penelitian* Bandung: Alfabeta
- Menurut Sugiyono (2017:58) *Variabel Penelitian* Bandung: Alfabeta
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS, And OFFSD* Andi, Yogyakarta.
- Saksono Slamet. 2004. *Kinerja dalam Organisasi*, Edisi Pertama BPFE, Jakarta .
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Kinerja (cetakan ketiga)*. CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2011, *Metodologi Penelitian Ekonomi, Cetakan Pertama*: Penerbit CAPS.
- Suprianto. 2012, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Bappeda Kabupaten Bantaeng*, Skripsi.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zurnali Cut, 2004, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia*, Tbk, Tesis, Program Pascasarjana Unpad, Bandung.