

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS SATPOL PP PROVINSI KALIMANTAN UTARA
(Studi Kasus Pada Kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara)**



Nama : Alfian feryan sumbung

NPM : 2016 41 031

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR

Latar Belakang

Penelitian ini sangat penting dilakukan, karena penelitian ini membahas kinerja karyawan karena kinerja karyawan itu adalah output, hasil kerja karyawan yang merupakan ukuran dari prestasi kerja, dan kepatuhannya terhadap aturan yang ada. Secara teoritis dari beberapa penelitian empiris sebelumnya disebutkan bahwa kinerja karyawan itu sangat dipengaruhi dari kebijakan pemimpinnya/ atasanannya. Dimana pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai menarik untuk diteliti karena pengaruh pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai serta menghasilkan hasil yang optimal.



Rumusan Masalah:

Masalah di dalam penelitian ini dirumuskan seperti berikut

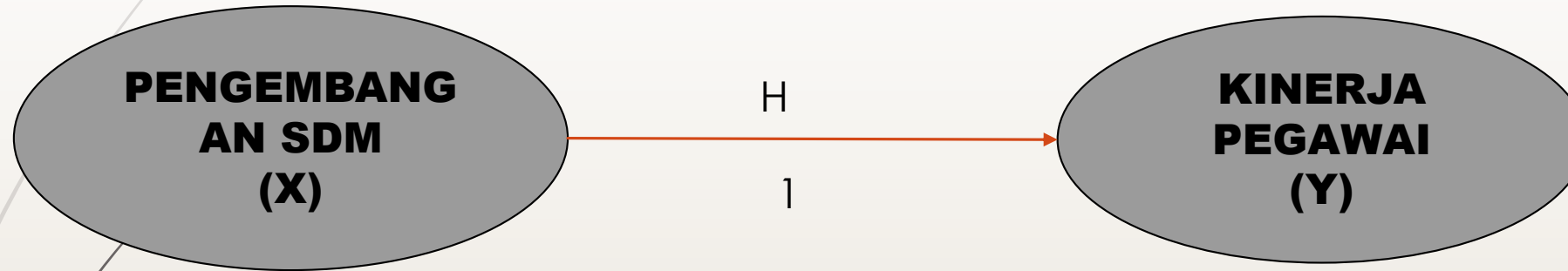
1. Seberapa besar pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Provisi Kalimantan Utara ?
2. Apakah kinerja pegawai Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara berpengaruh terhadap pengembangan dan motivasi SDM ?

Tujuan Penelitian:

Tujuan dalam penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut

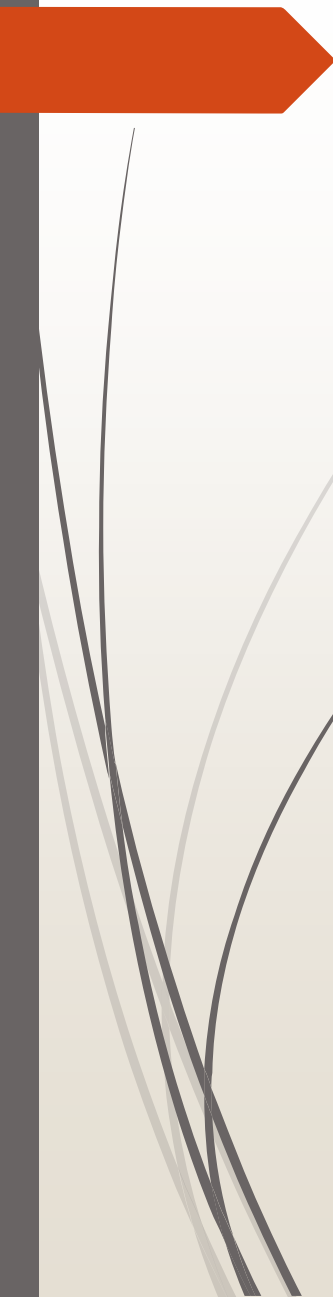
- Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara

KERANGKA KONSEPTUAL



Penelitian terdahulu:

1. Devita Permatasari (2015)



No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir pernyataan
1	Pengembangan SDM (X1)	Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkat bagi seorang individu dalam organisasi (Mahmudah, 2007; Price, 2003:558; Ayuningtias, 2007:10).	1. PARTISIPASI 2. MATERI PELATIHAN 3. TINGKAT KESULITAN KERJA 4. TRANSFER PENGALIHAN 5. KREATIVITAS	1-5
2	Kinerja (Y)	Menurut Simamora (2006) dalam Mery (2016), Kinerja adalah tingkat tercapainya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja Pegawai juga merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi	1. KUALITAS 2. KUANTITAS 3. KETETAPAN WAKTU 4. EFEKTIVITAS 5. KEMANDIRIAN	6-10

METODE PENELITIAN

- **Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, skala pengukuran menggunakan skala Likert. Alat analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara yang berjumlah 200 orang maka penelitian ini menggunakan penelitian sensus yaitu seluruh pegawai menjadi responden.**

PENGEMBANGAN SDM

Indikator	Korelasi
X1	0.564
X2	0.717
X3	0.784
X4	0.451
X5	0.825
Alpha Cronbach = 0.851	

KINERJA PEGAWAI

Indikator	Korelasi
X6	0.477
X7	0.368
X8	0.546
X9	0.626
X10	0.446
Alpha Cronbach = 0.726	

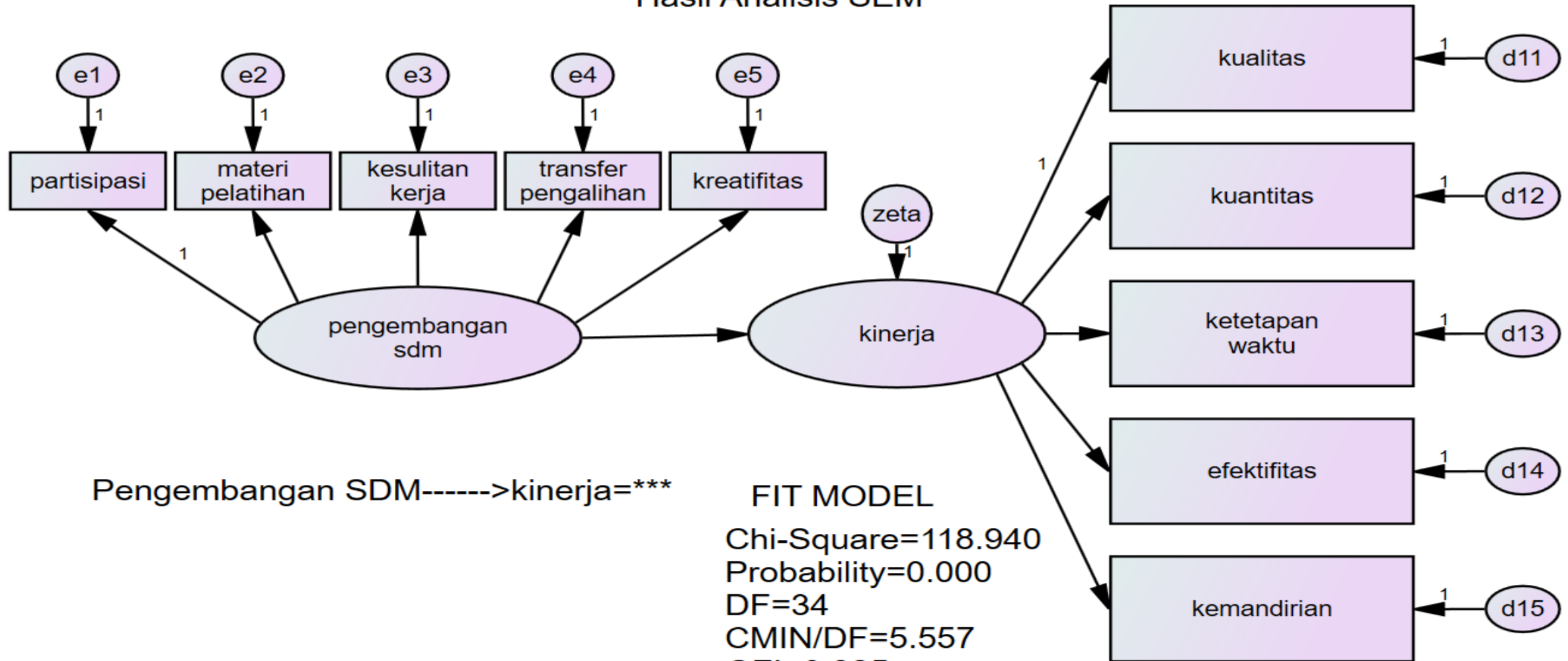
PENGEMBANGAN SDM

Indikator	Rata-rata
Partisipasi	4.21
Materi pelatihan	4.13
Tingkat kesulitan kerja	4.07
Trasfer pengalihan	3.74
kreatifitas	4.04

KINERJA PEGAWAI

Indikator	Rata-rata
Kualitas	3.27
Kuantitas	3.67
Ketetapan	3.60
Efektifitas	3.74
Kemadirian	3.51

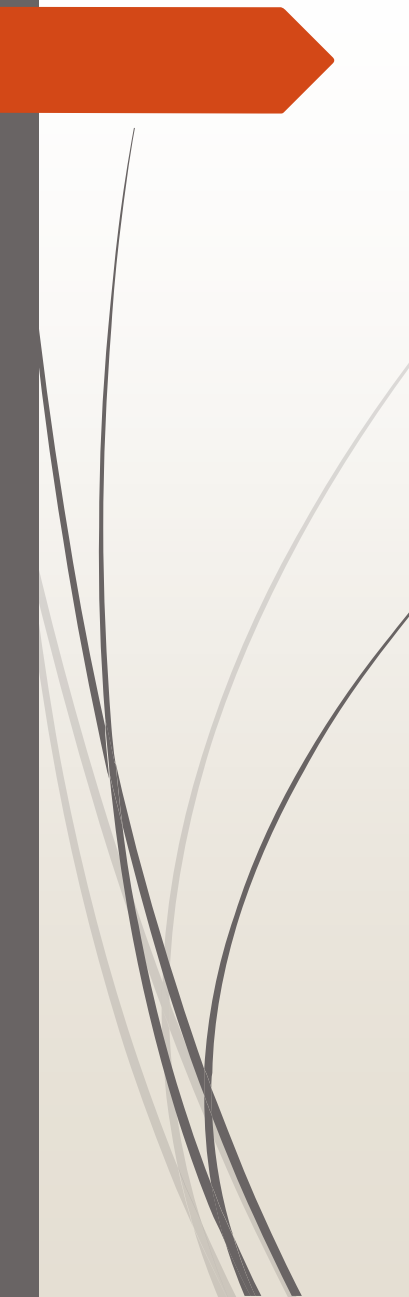
Hasil Analisis SEM



Pengembangan SDM----->kinerja=***

FIT MODEL

Chi-Square=118.940
Probability=0.000
DF=34
CMIN/DF=5.557
GFI=0.825
TLI=0.772
RMSEA=0.160
RMR=0.67



Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Partisipasi	0.52	4.21	Prioritas 4
Materi pelatihan	0.76	4.13	Prioritas 3
Tingkat kesulitan kerja	0.92	4.07	Prioritas 2
Trasfer pengalihan	0.40	3.74	Prioritas 5
kreatifitas	0.99	4.04	Prioritas 1

Indikator	Bobot	Kinerja	Keterangan
Kualitas	0.49 (CP)	3.27 (B)	Prioritas 3
Kuantitas	0.28 (TP)	3.67 (B)	Prioritas 4
Ketetapan	0.47 (CP)	3.60 (B)	Prioritas 3
Efektifitas	0.91 (SP)	3.74 (B)	Prioritas 1
Kemadirian	0.71 (P)	3.51 (B)	Prioritas 2



Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia utamanya terlihat dari perkembangan dari pelatihan yang dibentuk di Dinas Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara sedangkan Kinerja pegawai terlihat dari terpenuhinya kinerja karyawan pada Dinas Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara untuk tepat waktu dalam pekerjaan. Kepemimpinan juga berada kriteria baik.



Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran seperti berikut : pada Dinas Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara harus lebih meningkatkan Pengembangan sumber daya manusia dengan prioritas pada daya pendorong yang diberikan oleh Dinas Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara. Sedangkan pada kinerja pegawai pada Dinas Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara prioritasnya adalah tepat waktu untuk kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan kegiatan pelatihan kepada karyawan, khususnya pada tepat waktu untuk kerja dan memperbaiki pengembangan sumber daya manusia untuk tetap semangat kerja di Dinas Satpol PP Provinsi Kalimantan Utara.



SEKIAN DAN TERIMA KASIH