



The Effect of Human Resources Development on the Work Effectiveness of Employees of the Muara Enim Regency Cooperative, Small and Medium Enterprises Office

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Evi Sulaini ¹⁾; Hardiyansyah ²⁾; Nisma Aprini ³⁾

^{1,2)} Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ evsulaini@gmail.com ; ²⁾ dempo66@gmail.com ; ³⁾ nisma.aprini@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [01 Desember 2023]

Revised [05 Januari 2024]

Accepted [16 Januari 2024]

KEYWORDS

Pengembangan sumber daya manusia dan efektivitas kerja

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim dan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 32 orang. Jadi teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarikan kepada responden. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil analisis didapat pengembangan sumber daya manusia, berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim. Hasil analisis didapat pengembangan sumber daya manusia, memiliki kontribusi hubungan yang cukup kuat terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim.

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze whether there is an influence of human resource development on the work effectiveness of employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Muara Enim Regency and to find out and analyze whether there is a positive and significant relationship between human resource development and work effectiveness of employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises Muara Enim Regency. The sample in this study were all employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Muara Enim Regency, totaling 32 people. So the sampling technique used in this study using saturated sampling method. Sampling is saturated, namely the technique of determining the sample if all members of the population will be sampled in research or can also be called a census in a small scope. The research method used in this study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Data analysis techniques using validity test, reliability test, normality test. The analysis used was descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with a simple linear regression formula, coefficient of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Muara Enim Regency. The results of the analysis show that human resource development has a fairly strong contribution to the work effectiveness of the employees of the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Muara Enim Regency.

PENDAHULUAN

Dalam instansi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini dikarenakan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, pegawai akan memiliki kemampuan dalam bekerja, sehingga efektivitas kerja pegawai menjadi maksimal. Pengembangan sumber daya manusia bisa melalui pengembangan secara formal ini seperti pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian, dan lain-lain yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pengembangan informal diperoleh dari pegawai melakukan pembelajaran di saat proses bekerja secara langsung.

Menurut Simamora, (2018:273), Pengembangan sumber daya manusia ialah proses mempersiapkan individu untuk mengambil peran baru atau lebih tinggi dalam suatu perusahaan.

Persiapan ini biasanya dikaitkan dengan peningkatan kapasitas intelektual untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia menghasilkan kesempatan belajar yang mendukung pertumbuhan karyawan. dapat diukur dari belum adanya peningkatan keahlian dasar pegawai, belum adanya peningkatan keahlian teknik pegawai dan serta belum adanya kemampuan pegawai dalam memudahkan dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja. Pelatihan Manajemen Pengelolaan Koperasi dan Pelatihan Kewirausahaan bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil dengan pelaksanaan sudah terlaksana dengan baik dengan realisasi kegiatan sudah terpenuhi sementara pelatihan mengenai meningkatkan kualitas kelembagaan Koperasi dan meningkatkan iklim usaha UKM yang kondusif, produktif dan berdaya saing belum terlaksana dan belum terpenuhi.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja pada instansi pemerintah maupun organisasi swasta merupakan kekuatan yang dijadikan sebagai landasan utama dalam organisasi khususnya organisasi pemerintah yang dapat mewujudkan tujuan dan perencanaan program kerja organisasi, Begitu pentingnya tenaga kerja bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam filsafah manajemen adalah aktivitas yang merupakan motivasi untuk efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja pegawai ialah salah satu unsur yang harus dibina serta dikembangkan agar operasional organisasi berhasil mencapai tujuan organisasi. Apabila organisasi mempunyai sumber daya manusia yang dapat diandalkan, kompeten, dan berkaliber tinggi, maka organisasi tersebut akan mampu mencapai tujuannya dan meningkatkan kualitas hasil kerja demi kepentingan organisasi, masyarakat, dan pegawainya. Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan umum seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga jelas bahwa setiap orang dalam pimpinan perlu melakukan beberapa langkah untuk memastikan semakin banyak pekerja yang merasakan kepuasan kerja dan secara konsisten termotivasi untuk bekerja dengan baik. Seiring berjalannya waktu, hal ini akan mengakibatkan efektivitas karyawan mencapai tingkat yang diharapkan. Efektivitas kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat masih seringnya terjadi kesalahan disaat menyelesaikan pekerjaan sehingga dalam hal ini harus diperbaiki meskipun jika dilihat secara kuantitas sudah tinggi.

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti, (2017:167), pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan mendapatkan konsep kerja dimana para pegawai didorong untuk mendapatkan pengembangan untuk belajar lebih baik dengan usaha dalam meningkatkan mutu atau kualitas secara luas diperoleh melalui pembinaan, pendidikan dan pelatihan.

Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja dalam definisi Handoko (2020:7) adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang tepat dengan memanfaatkan sumber daya yang tepat. Siagan (2018:37) mengartikan efektivitas kerja sebagai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan tetap memperhitungkan pengorbanan yang dilakukan serta waktu dan tenaga yang dikeluarkan.

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Uji kualitas data pada penelitian ini menerapkan uji hipotesis dalam penelitian serta perhitungan dan rumus. Rumus digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) Sumber : Singarimbun, (2019:46), indikator	Sasaran	1. Mewujudkan tujuan sesuai dengan kebutuhan jabatan atau profesi 2. Mengembangkan kemampuan dan keterampilan	Ordinal
	Sarana	3. Ketersediaan peralatan dan ruang 4. Pembangunan strategis yang damai, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan hidup	
	Peserta	5. Menetapkan syarat dan jumlah peserta. 6. Perhatikan riwayat peserta	



Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	Pelatih	7. Memilih pelatih berdasarkan keahliannya 8. Teman atau keluarga tidak dipertimbangkan saat memilih pelatih.	
	Pelaksanaan	9. Ujian harus mengakhiri proses belajarmengajar. 10. Menilai apakah tujuan pembangunan telah tercapai atau belum	

Tabel 2 Operasional Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Ektivitas Kerja (Y) Sumber : Hasibuan (2019:105),	Kuantitas kerja	1. Pegawai dengan pencapaian hasil kerjasesuai dengan target 2. Pegawai menyelesaikan pekerjaanyasesuai banyaknya pekerjaan 3. Pegawai bekerja dengan maksimal	Ordinal
	Kualitas kerja	1. Pegawai bekerja dengan ketelitian 2. Pegawai mengutamakan mutu dalam bekerja 3. Pegawai memperbaiki hasil kerja yangtidak sesuai	
	Pemanfaatan waktu	1. Pegawai bekerja berdasarkan waktu 2. Pegawai memanfaatkan waktu denganbaik	
	Peningkatan sumber dayamanusia	1. Pegawai meningkatkan kemampuan dalam bekerja 2. Pegawai bekerja dengan menggunakanketerampilan	

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistis deskriptif menyajikan tabel dan grafik yang bertujuan untuk memahami sekumpulan nilai seperti rentang, minimum, maksimum, mean, deviasi standar, skewness, kurtosis, serta histogram kemudian dibuat untuk menunjukkan kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial bertujuan untuk menggambarkan kesimpulan temuan. Temuan didapatkan dari analisis statistik.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan:

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

- Y = Efektivitas Kerja
- a = Konstanta
- X = Pengembangan Sumber Daya Manusia
- b = Koefisien Regresi
- e = error term (kesalahan)

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah suatu variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, maka perlu dilakukan uji validitas hipotesis (Ghozali, 2017 :136). Untuk membuktikan hipotesis digunakan hipotesis uji t sebagai berikut :

Menyusun formulasi nihil dan hipotesis alternatif

1. H0 : b = 0: Pengembangan sumber daya manusia (X) tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y).
2. H1: b = 0 : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja.
Penentuan level significance ($\alpha = 0,05$)

Kriteria pengujian

Kriteria pengujian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :Dari t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel sehingga Ho diterima apabila t hitung < t tabel berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien determinasi berguna untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Terlepas dari apakah suatu variabel mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel independen, untuk setiap variabel independen berikutnya, R2 harus naik. Oleh karena itu, dalam menentukan model regresi mana yang optimal, beberapa akademisi menyarankan Hasil tabel didapat $Y = 13.594 + 0.678 (X)$. Dengan penjelasan sebagai berikut : Hasil analisis diperoleh nilai Constanta diperoleh sebesar 13.594, menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) atau diabaikan maka penggunaan Adjusted R2. Kajian atau pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel- variabel yang diteliti adalah analisis koefisien determinasi. Koefisien determinasi (Kd) dihitung sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\%$

Keterangan:

KD=Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Efektivitas Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	13.594	5.327
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.117	.678

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier sederhana dengan perhitungan sebagai berikut:Besarnya nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 13.594. Hal ini memiliki makna jika tanpa adanya peningkatan dari variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) maka Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 13.594 atau sebesar bilangan constanta.Hasil analisis diperoleh nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0.678, hal ini memiliki makna apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Efektivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.678 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 67.8 % dan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, kepemimpinan, pengawasan, pemberian insentif, pembagian tugas dan semangat kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Tabel berikut menunjukkan pentingnya menguji hipotesis ini secara lebih rinci:



Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.726a	.528

Tabel 5 Uji Hipotesis

Model	T	Sig.
Pengembangan Sumber Daya Manusia	5.788	.000

Pengujian hubungan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dengan variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan pengujian tersebut menghasilkan nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05), sehingga diperoleh kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini mendukung hipotesis penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa kontribusi hubungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,528 yang menunjukkan adanya sumbangan sebesar 52,8% dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap variabel efektivitas kerja (Y). Sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain di luar kendali penulis penelitian, seperti kepemimpinan, pemberian insentif, alokasi tugas, dan semangat kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim.
2. Pengembangan sumber daya manusia memiliki kontribusi hubungan yang cukup kuat terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim.

Saran

1. Disarankan pelaku mengikuti program pelatihan dan meningkatkan prasarana dalam menunjang dan memudahkan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bekerja, maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim melalui program pelatihan hendaknya ditingkatkan melalui pelatihan mengenai kualitas kelembagaan Koperasi dan Meningkatkan iklim usaha UKM yang kondusif, produktif dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Program Jamkesmas di Puskesmas I Cilongok.
- Anggini, (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pembuatan Paspor Di Kantor Imigrasi Kelas I Semarang.
- Ayuni, (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pusat Pemberdayaan Pemuda Dan Olahraga Nasional Kementerian Pemuda Dan Olahraga. Magelang
- Emzir, (2017). Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fanstino, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset
- Fuad, (2018). Pendidikan Adalah Proses Usaha Manusia Dalam Menumbuhkan Kemampuan Jasmani Dan Rohani
- Femmy, (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Njonja Meneer Semarang.

- Ghozali, (2017). Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handoko, (2020). Manajemen Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Hardiyansyah (2019). Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah, Gava Media, Yogyakarta
- John dalam Hasbullah, (2019). Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Karnisa, (2017). Pengaruh Interaksi Sosial Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Jasindo Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel Bandung
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi No. 193/XIII/10/6/2001 tentang pedoman umum Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McGaghie, (2019). Fitur dan penggunaan simulasi medis kesetiaan tinggi yang mengarah ke efektif pembelajaran: tinjauan sistematis BEME. Med. Mengajar.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000
- Purbayu, (2021). Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta
- Rivai, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Putra, (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Aceh Utara.
- Sedarmayanti, (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagan, (2018). Kerangka Dasar Ilmu Administrasi, Rieneka Cipta Jakarta.
- Sikula (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Silalahi, (2019). Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Surabaya, Batavia Press.
- Simamora, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Singarimbun, (2019). pengembangan sumber daya manusia. Rineka. Cipta. Jakarta
- Soekarno, (2020). Efektivitas kerja adalah pencapaian suatu tujuan berdasarkan hasil sesuai dengan yang dikehendaki
- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H, Alfabeta Bandung
- Suryabrata, (2018). Metodologi Penelitian, P T. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sutrisno (2017). Memahami Desain Grafis". Katalog Pameran Desain Grafis, LPK Visi, Yogyakarta
- Suwatno, (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tarsini, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank BNI TBC Persero Cabang Makasar.
- Ukraini, (2017). Pengaruh Komitmen kerja Dan Penetapan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Kota Lampung.
- Wilson, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga