

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN WAJO

ANDI SUPRIADI

*Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Puangrimaggalatung, Sengkang, Indonesia
andisupriadi859@gmail.com*

Abstrak.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pelayanan Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *Pengembangan Sumber Daya Manusia* terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan populasi yaitu jumlah pegawai 36 orang dan sampel sebanyak 26 orang dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis korelasi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Wajo dan berada dalam kategori baik. Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kedua variable mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

Abstract.

The effect of human resource development on employee performance at the Wajo district fire and rescue office. This study aims to measure the effect of the significance of human resource development on employee performance. This research is a quantitative study used to test the hypotheses that have been proposed that there is a significant effect between the development of human resources on employee performance. Based on population namely the number of employees 36 people and a sample of 26 people using simple random sampling techniques. This study used descriptive statistical analysis and simple correlation analysis which is used to determine the relationship of human development with the performance of wajo district fire department employees. From the result of the analysis it can be seen there is a positive and significant effect between the variables of human resource development with the performance of employees in the fire and rescue service and is in the good category. From the overall result it can be concluded that the two variables have a positive and significant effect.

Keywords: development of human resources, employee performance.

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan kemajuan pembangunan yang semakin pesat penduduk yang semakin padat, dan pembangunan gedung pemukiman dan industri menimbulkan kerawanan apabila terjadi kebakaran. Usaha pencegahan harus dilakukan oleh setiap individu dan unit kerja, agar korban dari peristiwa kebakaran bisa diminimalisir. Kebakaran bisa saja menelan kerugian moril bahkan jiwa manusia. Untuk itu Sumber daya manusia yang menangani masalah kebakaran harus memiliki kemampuan yang memadai.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten diperlukan upaya pengembangan SDM secara berkesinambungan. Pengembangan sumber daya manusia di mulai dengan (1) penentuan kebutuhan pengembangan atau suatu penelitian (assessment) kebutuhan yang komprehensif, (2) penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik, (3) pemilihan metode, (4) pemilihan media, (5) implementasi program yang bersifat umum dan (6) evaluasi program.

Tujuan penyelenggaraan pendidikan dalam suatu organisasi adalah memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan dalam menjalankan tugas/ pekerjaan. Kemampuan manusia dalam berorganisasi adalah sumber daya penting dan strategis untuk tujuan organisasi karena merupakan peran Sumber Daya Manusia (SDM) penting dalam keberhasilan organisasi dibandingkan sumber daya fisik lainnya.

Konteks dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan adanya pengembangan kemampuan aparatur disamping faktor lainnya seperti motivasi, suasana lingkungan kerja, kedisiplinan dan kerja sama tim (team work). Dalam pelaksanaan otonomi daerah, bahwa pemerintah daerah mengharapkan seluruh Organisasi Perangkat Daerah harus memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Sehingga seluruh aparat perangkat daerah harus memiliki kemampuan kinerja yang baik sebagai wujud pelayanan prima tersebut

Atas dasar pertimbangan itulah maka, penulis mengangkat sebuah judul penelitian ilmiah yaitu: Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sengkang kabupaten Wajo.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian deskriptif adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2008:11) mendefinisikan metode survei adalah metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner maupun wawancara terstruktur untuk mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi, yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka sampel yang digunakan adalah 26 orang diambil dari populasi pegawai sebanyak 36 orang.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala liker, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Pilihan jawaban yang digunakan yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3) kurang setuju (2) tidak setuju (1).

Metode pengujian instrumen penelitian digunakan uji validitas untuk menguji tingkat kevalidan suatu instrumen, serta uji reliabilitas yaitu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya.

Pada penelitian ini yang menggunakan paradigma kuantitatif maka, untuk mendapatkan hasil yang akurat di gunakan teknik analisis.

1. Analisis Deskriptif

metode analisis deskriptif kuantitatif, bertujuan memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang di teliti dari data sampel sebagaimana adanya, adapun data yang di peroleh melalui hasil yang di teliti di sajikan menggunakan perhitungan Eko Putro Wijoko (2012:110) dalam menetapkan klasifikasi sikap responden terhadap variabel dan item pernyataan. Penggunaan metode ini di maksudkan agar di peroleh gambaran data yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang kabupaten Wajo, sehingga dapat di olah dan di sajikan secara sistematis, akurat Dan dapat di pertanggung jawaban kebenarannya.

2. Analisis Data Asosiatif Kuantitatif

Teknik analisis data asosiatif kuantitatif, adalah teknik analisis data yang ingin mencapai hubungan 2 variabel atau lebih yang datanya terdiri dari angka yang rinciannya sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi Sederhana

Untuk mengetahui hubungan (korelasi = r) antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pelayan pegawai pada Kantor Dinas Pemadam kebakaran Sengkang Kabupaten Wajo digunakan teknik

b. Analisis Statistika Inferensial

Berdasarkan hipotesis yang telah di ajukan dengan menyatakan bentuk hubungan antara variabel, maka di gunakan statistik uji korelasi sederhana sebagai berikut:

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan fungsional antara variabel x dan y .uji ini menggunakan rumus dengan bentuk program SPSS (statistika produk and service solution). Versi 17 uji korelasi sederhana digunakan untuk mencari hubungan antara variabel X dan Y

Selanjutnya, untuk nilai di peroleh dengan formulasi korelasi product moment maka hasilnya kita kategorikan ke dalam hubungan yang sangat lemah, lemah, sedang, kuat, atau sangat kuat dengan interval indeks kuat 1 hubungan sebagai berikut:

0,200-0,399 : lemah

0,400-0,599 : sedang

0,600-0,799 : kuat

0,800-1,000 : sangat kuat

c. Analisis Regresi Sederhana

Kegunaan regresi pada penelitian ini adalah untuk meramalkan memprediksi variabel terikat (y) apabila variabel bebas (x) diketahui Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (statistical product and service solution) versi 17,0.

Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk memaparkan hasil penelitian ini maka dilakukan deskripsi hasil penelitian. Selanjutnya, akan di lakukan interpretasi dan penjelasan secara ringkas, sehingga dapat memberikan informasi yang jelas tentang jawaban, rumusan masalah dari penelitian ini, adapun variabel tersebut yaitu variabel *pengembangan sumber daya manusia* dan

variabel *kinerja pegawai* pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang kabupaten Wajo. berikut ini di sajikan variabel statistika deskriptif tentang variabel pengembangan sumber daya manusia (x) dan variable kinerja pegawai (y) pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Wajo.

Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

Berdasarkan data hasil survey menunjukkan bahwa tanggapan responden pada kedua variabel dalam penelitian ini yakni variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel kinerja pada kantor dinas pemadam kebakaran Sengkang Kabupaten Wajo menunjukkan nilai rata-rata (mean) nilai median dan sum , nilai tertinggi (maximum) nilai terendah (minimum) nilai variance, nilai range, nilai mode ,nilai std deviation ,dan jumlah keseluruhan kedua variabel. Penjelasan tersebut dapat dilihat pada table berikut ini:

		X	Y
N	Valid	26	26
	Missing	0	0
Mean		45.73	34.92
Median		45.00	35.00
Mode		45	35
Std. Deviation		2.255	1.647
Variance		5.085	2.714
Range		9	7
Minimum		42	32
Maximum		51	39
Sum		1189	908

Tabel 1. deskripsi distribusi frekuensi data variabel hasil penelitian

Pada tabel tersebut di atas bahwa nilai indikator jawaban responden semuanya valid dalam pengelolaan data tersebut tidak ada data yang hilang dengan nilai missing bernilai 0. Sementara itu pada variabel *pengembangan SDM* mean dengan nilai 45,73 median 45,00,mode 45, std deviation 2,255, variance 5.085, range 9 minimum 42, maximum 51 dan sum 1189.

Sedangkan tabel tersebut di atas bahwa nilai indikator jawaban responden semuanya valid dalam pengelolaan data tersebut tidak ada data yang hilang dengan nilai missing bernilai 0. Sementara itu pada variabel *kinerja pegawai* mean dengan nilai 34.92 median 35, 00, mode 35, std deviation 1.647, variance 2.714, range 7 minimum 32, maximum 39 dan sum 908.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara keseluruhan skor butir pertanyaan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

No	Skor perolehan	Skor ideal	Kriteria	Hitungan skor
1	77	130	Cukup Baik	Skor yang di peroleh adalah jumlah setiap butir pertanyaan Skor ideal nilai tinggi x jumlah responden Perhitungan kriteria menurut eko putro widiyoko (2012:110) dalam menetapkan klasifikasi sikap responden ialah : < 109,2-130= sangat baik <88,4- 109,2 Baik <67,6-88,4Cukup Baik <46,8-88,4Kurang Baik <26-46,8 sangat tidak baik
2	78	130	Cukup Baik	
3	77	130	Cukup Baik	
4	77	130	Cukup Baik	
5	79	130	Cukup Baik	
6	74	130	Cukup Baik	
7	82	130	Cukup Baik	
8	83	130	Cukup Baik	
9	85	130	Cukup Baik	
10	82	130	Cukup Baik	
11	76	130	Cukup Baik	
12	90	130	Baik	
13	86	130	Cukup Baik	
14	92	130	Baik	
15	96	130	Baik	
16	91	130	Baik	
Σ	1325	2080	Cukup baik	

Tabel 2. skor butir pertanyaan variabel pengembangan SDM

Berdasarkan tabel diatas Pengembangan Sumber Daya Manusia pada kantor dinas pemadam kebakaran Kabupaten Wajo secara keseluruhan berada pada kategori **Cukup Baik** yaitu **1325** dan masih berada pada batas minimal. Oleh karena itu masih ada beberapa indikator yang perlu di tingkatkan atau di perbaiki sehingga berada pada batas maksimal.

Variabel Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan skor butir pertanyaan kinerja pegawai sebagai berikut:

No	skor perolehan	skor ideal	Kriteria	Hitungan skor
1	79	130	Cukup Baik	Skor yang di peroleh adalah jumlah setiap butir pertanyaan Skor ideal nilai tinggi X jumlah responden Perhitungan kriteria menurut eko putro widiyoko (2012:110) dalam menetapkan klasifikasi sikap
2	78	130	Cukup Baik	
3	75	130	Cukup Baik	
4	79	130	Cukup Baik	
5	75	130	Cukup Baik	
6	72	130	Cukup Baik	

7	74	130	Cukup Baik	responden ialah : < 109,2-130= Sangat baik <88,4- 109,2 Baik <67,6-88,4 Cukup Baik <46,8-88,4 Kurang Baik <26-46,8 Sangat Tidak Baik
8	79	130	Cukup Baik	
9	85	130	Cukup Baik	
10	79	130	Cukup Baik	
11	85	130	Cukup Baik	
12	65	130	Cukup Baik	
ε	925	1560	Cukup Baik	

Tabel 3 skor butir pernyataan kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.3 diatas kinerja pelayanan pada kantor Dinas pemadam kebakaran Sengkang kabupaten Wajo secara keseluruhan berada pada kategori **Cukup Baik yaitu 925** dan masih berada pada batas minimal. oleh karena itu masih ada beberapa indikator yang perlu di tingkatkan atau di perbaiki yaitu Sehingga berada pada baras maksimal atau sangat baik .

Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi Korelasi

Untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan varibel terikat maka peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 17

Deskripsi analisis statistika korelasi dan regresi pengaruh variabel bebas (Pengembangan SDM) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pada kantor dinas pemadam kebakaran Sengkang kabupaten Wajo.

Correlations

	X	Y
X Pearson Correlation	1	.457*
Sig. (2-tailed)		.019
N	26	26
Y Pearson Correlation	.457*	1
Sig. (2-tailed)	.019	
N	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05level (2tailed).

Tabel4.korelasi

Berdasarkan nilai signifikan dari output diatas diketahui antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai yaitu nilai berdasarkan tanda bintang SPSS dari output di atas diketahui bahwa person correlation yang di hubungkan antara masing -masing mempunyai tanda bintang(*) yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang di hubungkan dari output di atas nilai signifikan yang

di dapatkan signifikan pengembangan SDM (x) $0,019 <$ dari $0,05$ maka hubungan korelasi nya lemah. Semakin mendekati satu maka signifikan atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel semakin kuat. dengan arti lain , ada variabel alin yang kuat memengaruhi kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas pemadam kebakaran sengkang Kabupaten Wajo selain itu pengembangan SDM (X) yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Koefisien Regresi

Untuk menguji pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran Sengkang Kabupaten Wajo hasilnya adalah sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.176	1.495

a. Predictors: (Constant), x

Tabel 5 model summary

Dari output di atas di ketahui nilai r square sebesar $0,209 = 20.9\%$ sedangkan 79.1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia(x) terhadap kinerja pegawai(y) itu lemah merujuk pada pembahasan di atas maka dapat disimpulkan pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (y) dengan total pengaruh sebesar $20,9\%$ maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai semakin tinggi pengaruh pengembangan sumber daya manusia maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.647	6.072		3.236	.004
	X	.334	.133	.457	2.519	.019

a. Dependent Variable: y

Tabel 6 Ccoefficients

Berdasarkan tabel koefisien (a) menunjukkan persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 19.647 + 344 X$ yang nilai constant pada kolom sig $0,019 \leq 0,05$ probabilitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang berarti bahwa “ada pengaruh pengembangan SDM (X) terhadap kinerja Hipotesis.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang Kabupaten Wajo dan berada dalam kategori baik.
2. Kinerja pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang Kabupaten Wajo dalam pelaksanaan tugas berdasarkan dimensi-dimensi berada pada kategori baik dan hal ini tidak terlepas dari kemampuan para pegawai dan profesionalisme yang di berikan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.
3. Terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sengkang kabupaten Wajo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di paparkan di atas dapat di ajukan saran sebagai berikut :

1. Kepada seluruh pegawai atau stakeholder yang bertugas pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Sengkang kabupaten Wajo untuk selalu meningkatkan kemampuan Profesionalisme dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.
2. Kinerja perlu lebih di maknai agar dapat di jadikan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan ikhlas dan penuh rasa tanggung jawab.
3. Pengembangan sumber daya manusia perlu di tingkatkan agar supaya meningkatkan kemampuan aparat atau pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyalamtan Sengkang kabupaten Wajo dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.
4. Kinerja pegawai dapat lebih di tingkatkan dan perlu di dukung oleh faktor- faktor dari luar yang secara rutin bagi pegawai dalam memberikan pelayanan dan tetap menontrol supaya pelayanan yang di berikan selalu dalam kondisi baik.
5. Untuk peneliti selanjutnya inginmengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitan dan dimensi- dimensi atau indikator –indikator yang akan di gunakan.

V. REFERENSI

- Bungin, B, 2005. Metode Penelitian Kuantitatif, Pustaka Media: Jakarta
- Eko Putro Widoyoko,(2012), teknik penyusunan instrumen penelitian . yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Flippo, Edwin B. 1997. Personal Management. McGraw Hill Book Company, six Edition; Singapore
- Fitriana,2008, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Bagian Produksi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Utusan Intergrafika Pers Pekanbaru, UIN SUSKA, Skripsi tidak dipublikasikan.
- Iqbal,2000. Pokok-Pokok Statistik, Jilid dua. Erlangga: Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2001,Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Games Cardoso Fausino,2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Tiga, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ruky, Achmad S, 2006, Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Utama: Jakarta.
- Syahril, 2017.Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Majauleng. Sengkang: Stia Pungrimaggalatung Sengkang.
- Fitriani, 2017.Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Raskin Di Kantor Kelurahan Uraiyang Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. sengkang: Stia Puangrimaggalatung Sengkang
- <http://shaolin.wordpress.com/2012/07/04/Makalah-pengembangan-sumberdaya-manusia-sdm/>. diakses 10 agustus 2018.
- <http://sharingkali.com/contoh-kuesioner/> diakses 10 agustus 2018