PENGARUH INTENSITAS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN

Leilaneranti Arsyana
Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis seberapa kuat pengaruh intensitas pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Secara lebih spesifik tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui intensitas pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru 2) Untuk mengetahui kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru 3) Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.

Metode pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* sebanyak 112 responden dari keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dan beraktivitas pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner dianalisis dengan teknik statistik analisa tabel silang *(cross tab)*, analisa korelasi *Pearson Product Moment* dan analisa regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu intensitas pengembangan sumber daya manusia terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil. Analisa data statistik dibantu dengan aplikasi software SPSS (*Statistical Packages for The Social Sciences*) *16 for Windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) intensitas pengembangan sumber daya manusia pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru berada pada kategori baik 2) kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru berada pada kategori baik 3) intensitas pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Sehingga semakin tinggi intensitas pengembangan sumber daya manusia maka semakin tinggi pula kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.

Kata Kunci : Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja

1. Latar Belakang Masalah

Aparatur pemerintah daerah adalah pelaksana kebijakan publik yang mempunyai tugas, fungsi, hak dan wewenang di areal administrasi. Dalam kerangka pelaksanaan otonomi daerah diperlukan persyaratan kualitas yang memadai bagi sumber daya manusia aparatur daerah, dan kualitas tersebut dapat diamati dari kemampuan profesionalitas sesuai bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan Laporan Pelaksanaan Kegiatan Tahun Anggaran 2012 satuan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru sampai dengan bulan Juli 2012, capaian fisik kinerja dalam semester pertama Tahun 2012 dari seluruh bagian dalam lingkup satuan kerja Sekretariat Daerah baru tercapai 33,93 % *(sumber: Subbag Pengendalian dan Evaluasi Bappeda Kabupaten Kotabaru, 2012)*. Kondisi tersebut mengindikasikan masih belum maksimalnya kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas.

Untuk mendukung terlaksananya tugas pokok dan fungsi membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan koordinasi,

posisi Sekretariat Daerah sebagai satuan kerja perangkat daerah yang menjadi "*front office"* dan "markas besar" unsur eksekutif Pemerintah Daerah, akan dituntut untuk menampilkan kondisi dan kualitas kinerja aparatur yang dapat menjadi contoh dan acuan bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah se Kabupaten Kotabaru pada umumnya.

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kabupaten Kotabaru melakukan berbagai aktivitas pembinaan kepegawaian berupa pengiriman pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan melalui pemberian ijin belajar dan tugas belajar ke semua jenjang pendidikan, maupun melalui fasilitasi penyelenggaraan dan pengikutsertaan Pegawai Negeri Sipil pada berbagai jenis pendidikan dan pelatihan struktural serta teknis dan fungsional sesuai kebutuhan organisasi.

Intensitas pengembangan sumber daya aparatur oleh Pemerintah Kabupaten Kotabaru diharapkan dapat memberikan pengaruh psikologis bagi Pegawai Negeri Sipil khususnya Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru untuk tidak melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan dan aturan kepegawaian yang berlaku, serta memberikan motivasi positif agar dapat meningkatkan kinerja di unit kerja masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh intensitas pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.

2. Perumusan Masalah

Dari alasan – alasan yang dikemukakan terdahulu, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Seberapa kuat pengaruh intensitas pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru?"

3. Kerangka Teori

Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia

Intensitas berhubungan dengan frekuensi, yaitu seberapa sering kegiatan tersebut dilakukan. Selain itu intensitas adalah kekuatan, efektifitas, dari sebuah tindakan atau proses, atau suatu tindakan yang dilakukan secara rutin. Nuraini (2011) menyatakan intensitas memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi
   Pengertian dasar motivasi adalah keadaan internal organisme (baik manusia maupun hewan) yang mendorongnya untiuk melakukan sesuatu. Disini motivasi berarti pemasok daya untuk berbuat atau bertingkah laku secara terarah.
2. Durasi kegiatan
   Durasi kegiatan yaitu berapa lamanya kemampuan penggunaan untuk melakukan kegiatan. Dari indikator ini dapat dipahami bahwa motivasi akan terlihat dari kemampuan seseorang menggunakan waktunya untuk melakukan kegiatan.
3. Frekuensi kegiatan
   Frekuensi dapat diartikan dengan kekerapan atau kejarangan kerapnya, frekuensi yang dimaksud adalah seringnya kegiatan itu dilaksanakan dalam periode waktu tertentu.
4. Presentasi
   Presentasi yang dimaksud adalah gairah, keinginan atau harapan yang keras yaitu maksud, rencana, cita-cita atau sasaran, target dan idolanya yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
5. Arah sikap
   Sikap sebagai suatu kesiapan pada diri seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal yang bersifat positif ataupun negatif. Dalam bentuknya yang negativ akan terdapat kecendrungan untuk menjauhi, menghindari, membenci, bahkan tidak menyukai objek tertentu. Sedangkan dalam bentuknya yang positif kecendrungan tindakan adalah mendekati, menyenangi, dan mengharapkan objek tertentu.
6. Minat

Minat timbul apabila individu tertarik pada sesuatu karena sesuai dengan kebutuhannya atau merasakan bahwa sesuatu yang akan digeluti memiliki makna bagi dirinya. Minat ini erat kaitannya dengan kepribadian dan selalu mengandung unsur afektif, kognitif, dan kemauan. Ini memberikan pengertian bahwa individu tertarik dan kecendrungan pada suatu objek secara terus menerus, hingga pengalaman psikisnya lainnya terabaikan.

Perkataan intensitas sangat erat kaitannya dengan motivasi, antara keduanya tidak dapat dipisahkan. Intensitas merupakan realitas dari motivasi dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan yaitu peningkatan prestasi, sebab seseorang melakukan usaha dengan penuh semangat karena adanya motivasi sebagai pendorong pencapaian prestasi.

Nadler dalam Hardjana (2001) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan-kegiatan yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja. Tujuan yang hendak dicapai dengan pengembangan adalah pertumbuhan kinerja, pada lembaga secara keseluruhan maupun pada diri masing-masing karyawan yang terlibat di dalamnya. Dengan pengembangan itu diharapkan terjadi peningkatan motivasi kerja, produktivitas dan efektifitas dalam lembaga/ organisasi.

Ada beberapa bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan menurut Hasibuan (2002), yaitu :

1. Perencanaan sumber daya manusia melalui proses rekruitmen/ seleksi
2. Pemberian latihan awal sebagai dasar pembekalan dalam bertugas
3. Jalur pengembangan karir karyawan melalui promosi jabatan
4. Keikutsertaan karyawan dalam pendidikan dan pelatihan, baik yang bersifat teknis, fungsional maupun manajerial
5. Pemberian penghargaan dan kompensasi atas prestasi kerja karyawan
6. Pemberian hukuman atas pelanggaran yang dilakukan karyawan

Pemerintah Kabupaten Kotabaru telah melakukan berbagai aktivitas pengembangan sumber daya manusia untuk mewujudkan peningkatan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil, berupa perencanaan pengadaan pegawai sesuai kebutuhan organisasi, promosi dan mutasi jabatan, serta pengiriman pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan. Selain itu, untuk meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil, dilakukan pula berbagai aktivitas pembinaan seperti pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi berupa kenaikan pangkat dan penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar aturan disiplin pegawai.

Kinerja dan Metode Penilaian Kinerja

Kinerja atau *job performance* didefinisikan sebagai "kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan," atau "*successfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya" (As'ad, 2001). Definisi ini menekankan kinerja sama dengan hasil kerja.

Stephen P. Robbins (2006) mengajukan 3 kriteria kinerja seseorang, yaitu:

1. Pertama adalah penyelesaian tugas, yaitu menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu organisasi yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu, seperti laporan harian, memenuhi tuntutan waktu, hasil kerja. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik.
2. Kedua adalah perilaku, yaitu terkait dengan penilaian terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria lebih sulit, karena perilaku individu dalam organisasi berinteraksi dengan individu lainnya. Beberapa indikator yang digunakan misalnya, kehadiran/absensi, ketaatan peraturan, kecekatan, kerja sama, yang diharapkan organisasi bahwa perilaku-

perilaku tersebut mengarah pada pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

3. Ketiga adalah ciri, yaitu terkait karakteristik personal, kebiasaan seseorang, sikap di tempat kerja. Misal sopan santun, ramah, penampilan yang rapi, dll.

Variabel Kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator menurut Tsui et al (1997) sebagai berikut:

a. Tingkat kualitas hasil kerja
b. Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
c. Tingkat disiplin dan absensi
d. Tingkat kerja sama antar rekan sekerja
e. Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja
f. Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya
g. Tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki
h. Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang

Pengaruh Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Dalam dunia kerja, salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja adalah motivasi. "Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi " (Stephen P. Robbins, 2006). Beberapa ahli melihat bahwa konsekuensi motivasi yang utama adalah kinerja. Artinya semakin kuat motivasi, maka kemungkinan kinerja yang dihasilkan akan semakin baik

Pada konteks umum, Kanfer (1999) merujuk Vroom (1964), mendefinisikan motivasi manusia sebagai proses psikologis yang mempengaruhi arah, intensitas, dan keteguhan berbagai tindakan. Arah berkaitan dengan pilihan tindakan, intensitas berkaitan dengan kekuatan tindakan, dan keteguhan berkaitan dengan konsistensi tetap mempertahankan atau meneruskan tindakan.

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Sebagai perilaku spesifik, pemahaman motivasi memerlukan konteks yang jelas, yaitu intensitas perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan. Sehingga korelasi positif akan terjadi jika intensitas pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan tepat, maka akan menghasilkan kinerja sumber daya manusia yang baik pula.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantatif, yakni pendekatan yang menekankan pada prosedur yang ketat dalam menentukan variabel – variabel penelitiannya. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyajikan fakta, mendeskripsikan statistik, dan menunjukkan hubungan antar variabel. Informasi dan data mengenai pengaruh antar variabel yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang dibuat, dianalisis melalui uji statistik.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penjelasan (eksplanatori). Dengan kata lain penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh antara variabel penelitian dan menguji hipotesis tentang ada atau tidaknya pengaruh positif antara dua variabel yang akan diuji.

Variabel penelitian yang akan dioperasionalkan adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X) Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai.

Intensitas pengembangan sumber daya manusia adalah seberapa sering keikutsertaan dalam serangkaian kegiatan dalam upaya pembinaan sumber daya manusia yang dilakukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan. Indikator yang digunakan untuk mengukurnya adalah : Motivasi, Durasi kegiatan, Frekuensi kegiatan, Presentasi, Arah sikap dan Minat.

Kinerja pegawai artinya adalah hasil kerja yang dapat ditunjukkan setiap pribadi pegawai yang dapat diukur dalam jangka waktu tertentu dan dengan ukuran tertentu. Indikator yang digunakan untuk mengukurnya adalah : Tingkat kualitas hasil kerja, tingkat keuletan dan daya tahan kerja, tingkat disiplin dan absensi, tingkat kerja sama antar rekan sekerja, tingkat kepedulian akan keselamatan kerja, tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya, tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki, dan tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru sebanyak 157 orang, dan diambil sampel berdasarkan Metode Slovin dengan deviasi 5% dan tingkat kepercayaan 95%, maka ditentukan sampel penelitian adalah 112 orang Pegawai Negeri Sipil

Setelah instrumen dianalisis dengan aplikasi SPSS, nilai validitas masing-masing butir pertanyaan pada pada variabel X dan Y adalah valid karena nilainya lebih dari 0,186 atau nilainya lebih dari r tabel.

Setelah instrumen dianalisis menggunakan koefisien *Alpha* (α) *Crochbach's* pada *Software SPSS 16 for Windows,* diperoleh nilai Crochbach's Alfa pada variabel X adalah 0,915 dan pada variabel Y adalah 0,910. Nilai tersebut melebihi nilai koefisien Alfa 60% atau 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dapat menjawab dengan baik pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada variabel X dan Y yang telah disusun dan dapat disebut reliabel.

Adapun teknik analisa yang digunakan setelah data dikumpulkan dan dilanjutkan dengan pengolahan data melalui analisa tabel silang, analisa koefisien korelasi dan analisa regresi sederhana. Untuk melihat hubungan kedua variabel antara variabel X dan variabel Y digunakan pedoman Guilford, yaitu :

0,00 – 0,19 hubungan rendah
0,20 – 0,39 hubungan rendah tapi berarti
0,40 – 0,69 hubungan cukup berarti
0,70 – 0,89 hubungan tinggi/kuat
0,90 – 1,00 hubungan sangat tinggi, kuat sekali

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan kedua variabel tersebut, maka hasil hitungan rxy akan dikonsultasikan dengan tabel r. Selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui rumus determinasi, yaitu:

$D = (rxy)^2 . 100\%$

Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t) digunakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji t ini dilakukan dengan cara membandingkan t tabel dan t hitung dengan alpha 5 % dengan asumsi,

1. Apabila t hitung < t tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Apabila t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Selain itu dapat dideteksi dengan melihat angka signifikan,

• Jika signifikansi > 0,05 maka Ho ditolak (tidak signifikan)
• Jika signifikansi < 0,05 maka Ho gagal ditolak (tidak signifikan)

Agar lebih efektif dan efisien, pengujian hipotesis akan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Packages for The Social Sciences*) *16 for Windows*, setelah diperoleh data primer dari responden.

5. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Distribusi penyebaran skor hasil penelitian variabel Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dapat dilihat pada uraian deskripsi tanggapan responden

terhadap masing-masing indikator sebagai berikut:

1) Perasaan Menyukai Sesuatu/ Keinginan Sendiri (X1)

Motivasi dari dalam diri individu merupakan salah satu indikator yang dapat diukur dalam intensitas kegiatan, salah satunya yaitu apakah individu mengikuti suatu aktivitas karena menyukainya. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.5 Mengikuti aktivitas Pengembangan SDM karena keinginan sendiri/menyukai

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	6	5.4
Sangat Tidak Setuju	9	8.0
Sangat Setuju	52	46.4
Setuju	44	39.3
Ragu-Ragu	1	0.9
Total	**112**	**100.0**

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia atas keinginan sendiri/menyukai, sehingga dapat terlihat pada dasarnya kecenderungan keikutsertaan pada aktivitas pengembangan sumber daya manusia adalah karena adanya motivasi dari dalam diri masing-masing responden.

2) Kebutuhan akan sesuatu (X2)

Dalam hal motivasi dari dalam diri sendiri dalam mengikuti suatu aktivitas, selain indikator keinginan dapat dilihat juga dalam hal sejauh mana individu merasa membutuhkan aktivitas dimaksud. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.6 Mengikuti aktivitas pengembangan SDM karena kebutuhan untuk mengembangkan diri

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	1	0.9
Sangat Tidak Setuju	3	2.7
Sangat Setuju	48	42.9
Setuju	57	50.9
Ragu-Ragu	3	2.7
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya untuk pengembangan diri, sehingga dapat terlihat para responden telah memiliki motivasi dan kesadaran untuk meningkatkan dan mengembangkan diri.

3) Pujian/ Penghargaan (X3)

Selain dari dalam diri individu, motivasi dari luar individu juga turut mempengaruhi motivasi seseorang mengikuti suatu aktivitas, salah satunya berupa pujian/penghargaan. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.7 Mengikuti aktivitas Pengembangan SDM bukan karena ingin mendapatkan pujian/penghargaan

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	5	4.5
Sangat Tidak Setuju	14	12.5
Sangat Setuju	64	57.1
Setuju	29	25.9
Ragu-Ragu	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia bukan karena ingin mendapatkan pujian/penghargaan, namun lebih karena merasa bahwa aktivitas dimaksud dapat

memberikan manfaat untuk peningkatan kualitas individu

4) Ketaatan pada peraturan yang berlaku (X4)

Motivasi dari luar individu untuk mengikuti suatu aktivitas bisa juga karena taat pada peraturan yang berlaku. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.8
Mengikuti aktivitas Pengembangan SDM
karena taat pada peraturan yang berlaku

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	3	2.7
Sangat Tidak Setuju	18	16.1
Sangat Setuju	47	42.0
Setuju	20	17.9
Ragu-Ragu	24	21.4
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia karena taat pada peraturan yang berlaku, artinya sebagian besar responden memiliki kecenderungan mengikuti aktivitas dimaksud sebagai bentuk positif dari pelaksanaan tugas.

5) Waktu yang digunakan untuk mengikuti kegiatan (X5)

Durasi kegiatan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk mengukur intensitas, salah satu indikatornya yaitu sejauh mana individu menggunakan waktunya untuk mengikuti suatu aktivitas. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.9
Menyediakan waktu untuk setiap aktivitas Pengembangan SDM

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	4	3.6
Sangat Tidak Setuju	2	1.8
Sangat Setuju	32	28.6
Setuju	64	57.1
Ragu-Ragu	10	8.9
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka menyediakan waktu untuk mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia, artinya sebagian besar responden tidak merasa keberatan untuk menggunakan waktunya mengikuti aktivitas dimaksud.

6) Kemampuan menggunakan waktu untuk mengikuti kegiatan (X6)

Indikator lain dari durasi kegiatan yaitu sejauh mana individu mampu mengikuti suatu aktivitas sesuai waktu yang ditentukan. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.10
Mengikuti setiap aktivitas Pengembangan SDM
sesuai waktu yang ditentukan

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	7	6.2
Sangat Tidak Setuju	2	1.8
Sangat Setuju	36	32.1
Setuju	39	34.8
Ragu-Ragu	28	25.0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar mampu mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang telah ditentukan waktunya, artinya sebagian besar responden tidak merasa keberatan

untuk menggunakan waktunya mengikuti aktivitas dimaksud.

7) Efektivitas waktu yang digunakan (X7)

Durasi kegiatan juga dapat diukur dari sejauh mana waktu yang digunakan dalam suatu aktivitas efektif untuk mencapai tujuan. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.11 Waktu atau durasi dalam aktivitas pengembangan SDM pada satu kali kegiatan sudah cukup efektif untuk meningkatkan kualitas SDM

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	30	26.8
Sangat Tidak Setuju	3	2.7
Sangat Setuju	41	36.6
Setuju	14	12.5
Ragu-Ragu	24	21.4
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa aktivitas pengembangan sumber daya manusia sudah cukup efektif dalam upaya pencapaian tujuan untuk meningkatkan kualitas individu.

8) Frekuensi mengikuti kegiatan dalam 3 (tiga) bulan terakhir (X8)

Frekuensi kegiatan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk mengukur intensitas, salah satu indikatornya yaitu apakah individu mengikuti suatu aktivitas dimaksud dalam 3 (tiga) bulan terakhir. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.12 Mengikuti aktivitas Pengembangan SDM dalam 3 (tiga) bulan terakhir

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	11	9.8
Sangat Tidak Setuju	11	9.8
Sangat Setuju	34	30.4
Setuju	39	34.8
Ragu-Ragu	17	15.2
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka telah mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia dalam 3 (tiga) bulan terakhir, artinya sebagian besar responden cukup sering menggunakan waktunya mengikuti aktivitas dimaksud.

9) Frekuensi mengikuti kegiatan dalam 6 (enam) bulan terakhir (X9)

Indikator lain dari frekuensi kegiatan yaitu apakah individu mengikuti suatu aktivitas dimaksud dalam 6 (enam) bulan terakhir. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.13 Mengikuti aktivitas Pengembangan SDM dalam 6 (enam) bulan terakhir

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	10	8.9
Sangat Tidak Setuju	11	9.8
Sangat Setuju	38	33.9
Setuju	35	31.2
Ragu-Ragu	18	16.1
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka telah mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia dalam 6 (enam) bulan terakhir, artinya sebagian

besar responden cukup sering menggunakan waktunya mengikuti aktivitas dimaksud

10) Frekuensi mengikuti kegiatan dalam 1 (satu) tahun terakhir (X10)

Frekuensi kegiatan juga dapat dilihat dari apakah individu mengikuti suatu aktivitas dimaksud dalam 1 (satu) tahun terakhir. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.14 Mengikuti aktivitas Pengembangan SDM dalam 1 (satu) tahun terakhir

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	8	7.1
Sangat Tidak Setuju	6	5.4
Sangat Setuju	49	43.8
Setuju	40	35.7
Ragu-Ragu	9	8.0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka telah mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia dalam 1 (satu) tahun terakhir, artinya sebagian besar responden cukup sering menggunakan waktunya mengikuti aktivitas dimaksud.

11) Target yang ingin dicapai dalam kegiatan (X11)

Presentasi merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk mengukur intensitas, salah satu indikatornya yaitu apakah individu mengikuti suatu aktivitas dimaksud sesuai target yang ditentukan organisasi. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.15 Mengikuti aktivitas Pengembangan SDM sesuai target yang ditentukan organisasi

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	15	13.4
Sangat Tidak Setuju	4	3.6
Sangat Setuju	44	39.3
Setuju	41	36.6
Ragu-Ragu	8	7.1
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka telah mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia sesuai target yang ditentukan organisasi, artinya dengan mengikuti aktivitas dimaksud target organisasi dapat tercapai.

12) Harapan yang ingin dicapai dalam kegiatan (X12)

Indikator lain dari presentasi yaitu apakah aktivitas yang diikuti individu telah memenuhi harapan individu dalam pengembangan diri. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.16 Aktivitas Pengembangan SDM yang diikuti telah memenuhi harapan responden dalam rangka pengembangan diri

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	20	17.9
Sangat Tidak Setuju	5	4.5
Sangat Setuju	54	48.2
Setuju	20	17.9
Ragu-Ragu	13	11.6
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa dengan mengikuti aktivitas

pengembangan sumber daya manusia, telah memenuhi harapan dalam rangka pengembangan diri.

13) Penerapan hasil yang didapat dari kegiatan (X13)

Presentasi juga dapat diukur dengan indikator sejauh mana hasil dari suatu aktivitas dapat diterapkan. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.17
Menerapkan hasil dari aktivitas Pengembangan SDM yang diikuti

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	2	1.8
Sangat Tidak Setuju	2	1.8
Sangat Setuju	42	37.5
Setuju	50	44.6
Ragu-Ragu	16	14.3
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan berusaha selalu menerapkan hasil dari aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang diikuti. Sehingga individu dapat mempresentasikan hasil kegiatan dimaksud dalam mendukung pelaksanaan tugas.

14) Kesiapan menyukai hal-hal positif dalam kegiatan (X14)

Arah sikap merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk mengukur intensitas, salah satu indikatornya yaitu apakah individu menyukai hal-hal positif dalam kegiatan yang diikuti. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.18 Kesiapan menyukai hal-hal positif dalam aktivitas Pengembangan SDM

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	3	2.7
Sangat Setuju	84	75.0
Setuju	17	15.2
Ragu-Ragu	8	7.1
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyukai hal-hal positif dalam aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang diikuti, dimana hal-hal positif yang diterima dalam aktivitas tersebut diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas menjadi lebih baik.

15) Kesiapan menghindari hal-hal negatif dalam aktivitas Pengembangan SDM (X15)

Indikator lain dari arah sikap yaitu kesiapan individu menghindari hal-hal negatif dalam kegiatan yang diikuti. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.19 Kesiapan menghindari hal-hal negatif dalam aktivitas Pengembangan SDM

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	14	12.5
Sangat Tidak Setuju	4	3.6
Sangat Setuju	62	55.4
Setuju	27	24.1
Ragu-Ragu	5	4.5
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menghindari hal-hal negatif dalam aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang diikuti, dimana hal-hal negatif yang dihindari dalam aktivitas tersebut diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas menjadi lebih baik.

16) Perubahan sikap yang dirasakan (X16)

Arah sikap juga dapat diukur dengan indikator perubahan sikap yang dirasakan setelah mengikuti suatu kegiatan. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.20 Merasakan perubahan sikap dengan mengikuti aktivitas Pengembangan SDM

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	2	1,8
Sangat Tidak Setuju	0	0
Sangat Setuju	38	33.9
Setuju	56	50.0
Ragu-Ragu	16	14.3
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden sepakat merasakan perubahan sikap dengan mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia, terutama perubahan sikap menjadi individu yang lebih positif.

17) Kemauan Mengikuti Kegiatan (X17)

Minat merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk mengukur intensitas, salah satu indikatornya yaitu apakah individu memiliki kemauan dalam mengikuti suatu kegiatan. Distribusi jawaban responden indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.21 Kemauan untuk mengikuti setiap aktivitas Pengembangan SDM

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Sangat Setuju	71	63.4
Setuju	35	31.2
Ragu-Ragu	6	5.4
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden memiliki kemauan mengikuti aktivitas pengembangan sumber daya manusia, artinya sebagian besar responden memiliki kecenderungan positif untuk bersedia mengikuti aktivitas dimaksud.

18) Partisipasi aktif dalam mengikuti kegiatan (X18)

Indikator lain dari minat yaitu kemauan individu berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang diikuti. Distribusi jawaban responden indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.22 Partisipasi aktif dalam aktivitas Pengembangan SDM

Jawaban Responden	F	%
Tidak Setuju	5	4.5
Sangat Tidak Setuju	8	7.1
Sangat Setuju	63	56.2
Setuju	31	27.7
Ragu-Ragu	5	4.5
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden memiliki kemauan berpartisipasi aktif dalam aktivitas pengembangan sumber daya manusia, artinya sebagian besar responden memiliki kecenderungan positif untuk bersedia mengikuti aktivitas dimaksud.

Distribusi penyebaran skor hasil penelitian variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dapat dilihat pada uraian deskripsi tanggapan responden terhadap masing-masing indikator sebagai berikut:

1) Keakuratan hasil kerja (Y1)

Tingkat kualitas hasil kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, salah satunya yaitu dengan melihat keakuratan hasil kerja individu. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.23 Keakuratan hasil kerja

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	4	3.6
Setuju	46	41.1
Sangat Setuju	61	54.5
Tidak Setuju	1	0.9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka selalu menjaga kualitas melalui keakuratan hasil kerja sesuai yang diharapkan atasan/ pimpinan.

2) Ketelitian hasil kerja (Y2)

Untuk mengukur kinerja, tingkat kualitas hasil kerja juga dapat dilihat dari ketelitian hasil kerja individu. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.24 Ketelitian hasil kerja

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	5	4.5
Setuju	41	36.6
Sangat Setuju	66	58.9
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka meneliti kembali setiap detail pekerjaan yang dilaksanakan (untuk meminimalisir kesalahan hasil kerja) agar terwujud hasil kerja sesuai yang diharapkan atasan/ pimpinan.

3) Kerapian hasil kerja (Y3)

Pengukuran kinerja melalui tingkat kualitas hasil kerja juga dapat dilihat dari kerapian hasil kerja individu. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.25 Kerapian hasil kerja

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	6	5.4
Setuju	51	45.5
Sangat Setuju	54	48.2
Tidak Setuju	1	0.9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa selalu menjaga kerapian hasil kerja sebagai salah satu upaya agar hasil kerja sesuai yang diharapkan atasan/ pimpinan.bahwa responden.

4) Kemampuan menyelesaikan masalah dalam waktu yang terbatas (Y4)

Tingkat keuletan dan daya tahan kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, salah satunya yaitu dengan melihat kemampuan individu menyelesaikan masalah dalam waktu yang terbatas. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.26 Kemampuan menyelesaikan masalah dalam waktu yang terbatas

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	21	18.8
Setuju	60	53.6
Sangat Setuju	27	24.1
Tidak Setuju	4	3.6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar responden menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan di waktu yang terbatas sebagai salah satu bentuk kualitas kinerja yang baik.

5) Kemampuan bekerja dalam tekanan (Y5)

Melihat kemampuan individu bekerja dalam tekanan juga merupakan salah satu indikator tingkat keuletan dan daya tahan kerja untuk mengukur kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.27 Kemampuan bekerja dalam tekanan

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	43	38.4
Setuju	31	27.7
Sangat Setuju	33	29.5
Tidak Setuju	5	4.5
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden masih ragu-ragu mampu bekerja dalam tekanan memenuhi target pekerjaan yang ditentukan dengan penyelesaian segera sebagai salah satu bentuk kualitas kinerja yang baik.

6) Kehadiran dan absensi (Y6)

Kedisiplinan merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, salah satunya yaitu dengan memperhatikan kehadiran dan absensi individu di tempat tugas. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.28 Kehadiran dan absensi

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	26	23.2
Setuju	15	13.4
Sangat Setuju	67	59.8
Tidak Setuju	4	3.6
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden hadir dan mengisi absensi di tempat kerja tepat waktu sebagai salah satu bentuk kualitas kinerja yang baik.

7) Ketaatan pada peraturan (Y7)

Pengukuran kinerja melalui indikator kedisiplinan juga bisa dilihat melalui ketaatan individu pada peraturan. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.29 Ketaatan pada peraturan

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	10	8.9
Setuju	29	25.9
Sangat Setuju	72	64.3
Tidak Setuju	1	0.9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden taat pada peraturan yang berlaku/mengikat pada setiap PNS. Hal ini menunjukkan kecenderungan PNS untuk bertindak positif dalam pelaksanaan tugas.

8) Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja (Y8)

Tingkat kerja sama antar rekan sekerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, yaitu dengan melihat kemampuan individu bekerjasama dengan rekan kerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.30 Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	8	7.1
Setuju	57	50.9
Sangat Setuju	44	39.3
Tidak Setuju	3	2.7
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu bekerjasama sangat baik dengan rekan sekerja dalam setiap pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan kemampuan positif dalam mendukung pelaksanaan tugas.

9) Kemampuan berkomunikasi (Y9)

Kemampuan berkomunikasi antar rekan sekerja juga merupakan salah satu indikator kerja sama untuk mengukur kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.31 Kemampuan berkomunikasi

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	8	7.1
Setuju	36	32.1
Sangat Setuju	66	58.9
Tidak Setuju	1	0.9
Sangat Tidak Setuju	1	0.9
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu berkomunikasi positif dengan rekan sekerja dalam setiap pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan hubungan dan interaksi yang tentu saja berpengaruh positif dalam mendukung pelaksanaan tugas.

10) Kemampuan berpikir untuk keselamatan kerja (Y10)

Kepedulian akan keselamatan kerja merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, diantaranya yaitu dengan memperhatikan kemampuan berpikir individu untuk keselamatan kerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.32 Kemampuan berpikir untuk keselamatan kerja

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	6	5.4
Setuju	31	27.7
Sangat Setuju	74	66.1
Tidak Setuju	1	0.9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden peduli dan berpikir untuk keselamatan kerja sehingga mendukung kinerja dalam pelaksanaan tugas.

11) Kemampuan bertindak dan beradaptasi untuk keselamatan kerja (Y11)

Kemampuan bertindak dan beradaptasi untuk keselamatan kerja juga merupakan bentuk kepedulian akan keselamatan kerja untuk mengukur kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.33 Kemampuan bertindak dan beradaptasi untuk keselamatan kerja

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	12	10.7
Setuju	52	46.4
Sangat Setuju	46	41.1
Tidak Setuju	2	1.8
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu berpikir dan bertindak untuk keselamatan kerja. sehingga mendukung kinerja dalam pelaksanaan tugas.

12) Kemampuan menyelesaikan tugas (Y12)

Bertanggung jawab akan hasil pekerjaan merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, salah satunya yaitu dengan memperhatikan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut

Tabel 4.34 Kemampuan menyelesaikan tugas

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	14	12.5
Setuju	33	29.5
Sangat Setuju	64	57.1
Tidak Setuju	1	0.9
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dipercayakan/ditugaskan oleh atasan/pimpinan sebagai salah satu indikator pendukung kinerja dalam pelaksanaan tugas.

13) Keberanian bertanggung jawab atas resiko pekerjaan (Y13)

Keberanian bertanggung jawab atas resiko pekerjaan juga merupakan bentuk tanggung jawab individu akan hasil pekerjaan untuk mengukur kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.35 Keberanian bertanggung jawab atas resiko pekerjaan

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	5	4.5
Setuju	34	30.4
Sangat Setuju	69	61.6
Sangat Tidak Setuju	1	0.9
Tidak Setuju	3	2.7
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden berani bertanggung jawab atas setiap resiko dari hasil pekerjaan yang dipercayakan/ditugaskan oleh atasan/pimpinan sebagai salah satu indikator pendukung kinerja dalam pelaksanaan tugas.

14) Kemampuan mengambil keputusan/ menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah (Y14)

Inisiatif dan kreatifitas merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, salah satunya yaitu melihat kemampuan individu mengambil keputusan/ menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut

Tabel 4.36 Kemampuan mengambil keputusan/ menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	9	8.0
Setuju	64	57.1
Sangat Setuju	39	34.8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu mengambil keputusan/ menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah sebagai salah satu indikator pendukung kinerja dalam pelaksanaan tugas.

15) Memiliki gagasan/ ide untuk hasil kerja yang lebih baik (Y15)

Memiliki gagasan/ ide untuk hasil kerja yang lebih baik juga merupakan bentuk Inisiatif dan kreatifitas individu yang menjadi indikator kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.37 Memiliki gagasan/ ide untuk hasil kerja yang lebih

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	21	18.8
Setuju	48	42.9
Sangat Setuju	43	38.4
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden memiliki gagasan/ ide untuk hasil kerja yang lebih baik sebagai salah satu indikator pendukung kinerja dalam pelaksanaan tugas.

16) Berani menyatakan pendapat (Y16)

Berani menyatakan pendapat juga merupakan bentuk Inisiatif dan kreatifitas individu yang menjadi indikator kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.38 Berani menyatakan pendapat

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	11	9.8
Setuju	49	43.8
Sangat Setuju	48	42.9
Sangat Tidak Setuju	2	1.8
Tidak Setuju	2	1.8
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden berani menyatakan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan untuk kemajuan organisasi sebagai salah satu indikator pendukung kinerja dalam pelaksanaan tugas.

17) Memiliki semangat mempelajari hal-hal baru (Y17)

Memiliki semangat mempelajari hal-hal baru merupakan salah satu bentuk Inisiatif dan kreatifitas individu yang menjadi indikator kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.39 Memiliki semangat mempelajari hal-hal baru

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	3	2.7
Setuju	73	65.2
Sangat Setuju	36	32.1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden memiliki semangat mempelajari hal-hal baru yang mendukung pekerjaan/ kemajuan organisasi.

18) Mampu fokus pada pekerjaan (Y18)

Profesionalitas kerja yang dimiliki individu merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja, diantaranya yaitu melihat kemampuan individu fokus pada pekerjaan. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.40 Mampu fokus pada pekerjaan

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	3	2.7
Setuju	42	37.5
Sangat Setuju	67	59.8
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu fokus dalam setiap penyelesaian pelaksanaan tugas.

19) Hasil kerja yang lebih baik daripada yang diharapkan (Y19)

Hasil kerja yang lebih baik daripada yang diharapkan merupakan salah satu bentuk profesionalitas kerja individu yang menjadi indikator kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.41 Hasil kerja yang lebih baik daripada yang diharapkan

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	22	19.6
Setuju	58	51.8
Sangat Setuju	32	28.6
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas dengan hasil kerja yang lebih baik daripada yang diharapkan.

20) Memiliki antusiasme dan semangat kerja yang tinggi (Y20)

Antusiasme dan semangat kerja yang tinggi juga merupakan salah satu bentuk profesionalitas kerja individu yang menjadi indikator kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.42 Memiliki antusiasme dan semangat kerja yang tinggi

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	9	8.0
Setuju	48	42.9
Sangat Setuju	55	49.1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden memiliki antusiasme dan semangat kerja yang tinggi yang tentu saja dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

21) Mampu berpikir positif (Y21)

Mampu berpikir positif juga menjadi salah satu bentuk profesionalitas kerja individu yang menjadi indikator kinerja. Distribusi jawaban responden mengenai indikator tersebut dapat terlihat pada tabel berikut;

Tabel 4.43 Mampu berpikir positif

Jawaban Responden	F	%
Ragu-ragu	0	0
Setuju	65	58.0
Sangat Setuju	47	42.0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	112	100.0

Sumber : Pengolahan data primer

Dari distribusi jawaban diatas, sebagian besar menyatakan bahwa responden mampu berpikir positif dalam penyelesaian tugas/pekerjaan yang tentu saja dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

4.3 Analisis Data

Analisis Tabel Silang (*Cross Tab*)

Analisis Tabel Silang digunakan untuk menganalisis data nominal. Hasil pengolahan SPSS untuk analisa dimaksud diketahui dari 112 sampel tidak terdapat *missing* data dan menunjukkan hasil dari *Chi Square (Chi-Kuadrat)* hitung sebesar 1,047 [a.] . Hasil ini membuktikan adanya hubungan antara Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Uji korelasi dimaksudkan untuk menentukan besarnya koefisien korelasi atau hubungan yang terjadi antara dua variabel, yaitu variabel Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Adapun hasil output SPPS yang diperoleh dalam analisa korelasi *Pearson Product Moment,* nilai korelasi intensitas pengembangan sumber daya manusia

dengan variabel kinerja pegawai negeri sipil adalah 0,725. Jadi berdasarkan nilai tersebut, korelasi hubungan antara intensitas pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai negeri sipil adalah positif saling mempengaruhi dengan kategori keeratan sangat tinggi (0,70 - 0,89 menunjukan keeratan Sangat tinggi).

Untuk menguji kebenaran dari koefisien korelasi yang diperoleh di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Uji t pada korelasi sederhana antar X dan Y nilai korelasinya 0,725. Dan nilai Sig. (2-tailed) 0,017. Nilai 0,017 menunjukkan signifikan karena nilainya kurang dari 5% atau 0,05. Artinya hubungan antara intensitas pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai negeri sipil signifikan.

Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh intensitas pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi korelasi dari output SPSS (nilai R Square) yaitu 0,526. Artinya kemampuan variabel X dalam menerangkan keberagaman pada variabel Y adalah 0,526 atau 52,6% . Sedangkan sisanya yaitu 0,474 atau 47,4% adalah variabel lain diluar variabel X. Ini berarti intensitas pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh sebesar 52,6 % terhadap kinerja pegawai negeri sipil sedangkan sisanya (100% - 52,6% = 47,4 %) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu *independent variabel* (intensitas pengembangan sumber daya manusia) dengan satu *dependent variabel* (kinerja pegawai negeri sipil).

Nilai R Square adalah 0,526 atau 52,6 %. Artinya dari variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X dengan nilai 52,6% atau 0,526. Sisanya 0,474 atau 47,4% (100 – 52,6%) di jelaskan oleh variabel lain yang belum termasuk dalam model. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R semakin kuat hubungan antara X dan Y. Dari hasil SPSS diketahui nilai F adalah 121,97 dengan tingkat signifikasi 0,016. Oleh karena nilai Sig kurang dari nilai signifikasi 5%, maka model regresi bisa diterima.

Model regresi sebagai berikut:

$$Y = 54{,}679 + 0{,}50X$$

Koefisien regresi sebesar 0,50 menyatakan bahwa jika terjadi penambahan 1 (X = 1) pada Intensitas Pengembangan SDM (X) akan terjadi juga penambahan pada Kinerja PNS (Y) sebesar 0,50 (0,50 dikalikan 1). Dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada Intensitas Pengembangan SDM (X) maka terjadi juga penurunan sebesar 0,50 pada Kinerja PNS (Y). Model Regresi menunjukan hubungan yang searah atau positif.

Uji t pada model regresi dengan nilai t 16,338 dengan taraf signifikan sebesar 0,009. Nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05 (sig < 5%) sehingga dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya koefisien regresi adalah signifikan. Jadi, Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

6.Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan hasil penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

Pengaruh Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah positif dan signifikan. Hal ini didasari dari :

a. Hasil analisis tabel silang menunjukkan hasil dari *Chi Square (Chi-Kuadrat)* hitung sebesar 1,047 [a.] .Hasil ini membuktikan adanya hubungan antara Intensitas Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil
b. Hasil analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi 0,725 yang terletak diantara 0,70 sampai dengan 0,89 yang berarti terdapat hubungan dengan keeratan yang tinggi/kuat. Ini berarti bahwa terhadap hubungan yang kuat antara intensitas pengembangan sumber

daya manusia dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.

c. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan Y = 54,679 + 0,50X yang berarti jika intensitas pengembangan sumber daya manusia ditingkatkan, maka kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru akan meningkat sebesar 0,05 satuan. Dan sebaliknya intensitas pengembangan sumber daya manusia diturunkankan maka terjadi juga penurunan sebesar 0,50 pada kinerja pegawai negeri sipil. Model Regresi menunjukan hubungan yang searah atau positif

d. Hasil analisis determinasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 52,6% yang berarti intensitas pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru, sedang sisanya 100%–52,6% = 47,4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

e. Analisis t-test diperoleh nilai t-hitung = 16,338 dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,982, maka ternyata nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan t hitung berada pada daerah penolakan Ho. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa intensitas pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*; *Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta: Jakarta

As'ad, Moch. 2001. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.* Psikologi Industri: Alumni Bandung.

Hardjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Kanisius : Yogyakarta

Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara : Jakarta

Kanfer, R .1999. *Measuring work health motivation in developing countries. Working paper. Partnership for health Reform.* School of Psychology Georgia Institute of Technology. www.phproject.com

Nazir, Muhammad, 2003, *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia Jakarta

Ndraha, Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Kybernology*,Jakarta : PT. Rineka Cipta

Nurudin, 2004, *Sistem Komunikasi Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada

Nuraini. 2011. http://suaraguru.wordpress.com/2011/12/01/intensitas-belajar-siswa. Akses 11 September 2012

Riduwan dan Akdon. 2008. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika.* Alfabeta: Bandung

Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial (Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya).* PT Remaja Rosdakarya: Bandung

Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa : Benyamin Molan.Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta

Sugiyono. 2003 *Metode Penelitian Administrasi*.Bandung: Penerbit Alfabeta

Sunggono, Bambang, *Hukum Kebijakan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 1994

Wahab, Solichin Abdul, *Analisis Kebijaksanaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997

_____, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*, Bumi Aksara, Jakarta 2004