

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi

Khalilah Fitrihyah

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: khalilahfitrihyah@gmail.com

Abstract: *Work supervision plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work supervision and performance of employees at work, and to find out and analyze the effect of work supervision employee performance at work in SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = 1,116 + 0,527X + e$. The test of determination with R^2 of 37,6%. T test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 0,3338$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. To analyze the effect of work supervision on performance of employees on SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. The distribution of questionnaires with a population of 35 people in 2021, then the formula used to find samples according to Istijanto (2009 :114) so that the sample in this study amounted to 35 people respondent. Work supervision regression coefficient (X) is 0,525, meaning that work supervision (X) has increased by 1%, so performance of employees at work (Y) SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0,376$ (37,6%) which means that work supervision (X) is able to explain performance of employees at work (Y) at the SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang that is equal to 37,6% and the remaining 62,4% is influenced by other variables. Not investigated in this study. Based on t-test, t-count value is 3,547 and the t-table is 0,3338. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 0,3338$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. Meaning that Work supervision affect c performance of employees at work at SDN 179 Tanjung Jabung Timur Kecamatan Nipah Panjang.*

Keyword : *Work Supervision and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Salah satu cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Menurut Sedarmayanti (2010:29) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif.

Pengembangan sumber daya manusia yang baik maka akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya serta perusahaan. Dimana pegawai menjadi lebih terampil, berpengetahuan, serta mampu menyelesaikan tugas nya sesuai tuntutan kerjanya terhadap perusahaan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia yang baik pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas dari kinerja karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2017:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Landasan Teori

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2010:29) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan hal yang penting dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Tolak ukur pengembangan sumber daya manusia menurut Sumardjo & Priansa (2018:98) mengemukakan indikatornya sebagai berikut:

1. Perubahan Kinerja

Tujuan penegembangan sumber daya amnesia adalah perbaikan. Perubahan hasil pekerjaan merupakan salah satu petunjuk dari efektivitas program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Ini semua dapat diketahui dari knerja dan produktifitas kerja pegawai.

2. Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku

Cara yang dijadikan tolak ukur dalam metode pengembangan sumber daya manusia adalah mengukur berbagai perubahan dalm tingkah laku pegawai secara berkala, yang akan membantu pemimpin untuk membandingkan kepribadian dan perilaku pegawai.

3. Ujian

Kadang-kadang ujian diadakan setelah beberapa tahap atau pada akhir program. Dengan cara ini, maka pengukuran dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan yang telah diperoleh pegawai.

4. Penilaian oleh Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai yang mengikuti program pengembangan sumber daya manusia dapat diminta untuk menilai program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi. Meskipun dalam hal ini, subjektivitas peserta pengembangan sumber daya manusia menjadi dominan. Dalam pengukuran ini, berbagai sikap dan pendapat pegawai sangatlah penting, karena hal tersebut mencerminkan sampai sejauh mana tingkat perubahan yang diperoleh pegawai setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia.

5. Pemeriksaan oleh Ahli

Kegiatan peninjauan kembali program pengembangan sumber daya manusia adalah menyangkut pemberi materi pengembangan, peserta pengembangan, jenis pengembangan, dan aspek-aspek lain dari program pengembangan. Kegiatan tersebut dapat melibatkan tenaga ahli di bidangnya. Seorang ahli mempunyai pengalaman yang baik dan mendalam mengenai program pengembangan sumber daya manusia yang tepat guna sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan organisasi. Penilaian yang dilakukan oleh ahli akan sangat bermanfaat bagi organisasi.

Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja Menurut Edison dkk. (2016:195) terdiri dari:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Hipotesis

Hipotesis deskriptif dapat didefenisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi berada pada kriteria baik.

2. Diduga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

METODE

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi tahun 2021 sebanyak 41 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden atau sample. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi mengenai factor pendukung pelayanan umum,

2. Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi
2. Angket (Kursioner)

Metode pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Reseachr*)

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono (2015:172) adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item item pertanyaan dari kuesioner valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan pada kuesioner tidak valid.
- c. R tabel diperoleh $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi $\alpha : 5\%$

2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan Alpha Cronbatch. Karena instrumen ini berupa angket dan skor nya 1-5 dan uji validitas menggunakan item tota.. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$ dan sebaliknya jika $\alpha < 0,70$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel (Ghozali :2016:48)

3. Uji Normalitas

Dasar pengambilan Keputusan (Ghozali,2016:154)

- a. Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau pola distribusi histogramnya tidak membentuk pola maka dinyatakan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
4. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.010	.394		2.565	.014
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.583	.145	.541	4.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,583 artinya apabila Pengembangan Sumber Daya Manusia BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi meningkat 1 maka BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi akan meningkat sebesar 0,583.

5. Koefisien korelasi dan Determinasi

Tabel 2. Koefisiensi Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.274	.34497

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,541 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) dan Kinerja (Y). Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R²) sebesar 0,292 angka ini menyatakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 29,2% dan sisanya sebesar 70,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

6. Uji t hipotesis

Tabel 3. Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.010	.394		2.565	.014
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.583	.145	.541	4.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung 4,013 > 1,68488 (t tabel) maka Ho ditolak dan Hi diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien regresi Pengembangan Sumber Daya Manusia(X) sebesar 0,608 artinya jika Pengembangan Sumber Daya Manusia(X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) BPJS

Ketenagakerjaan Kota Jambi naik sebesar 0,608%. Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,545$ artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia(X) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja (Y) Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi yang sebesar 0,545%. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,297$ (29,7%) yang artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia(X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi yaitu sebesar 29,7% dan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Pengembangan Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi berpengaruh. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi dengan nilai rata-rata 170 jika dilihat pada rentang skala yaitu 139,5-172,2.artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi adalah tinggi. Kinerja dengan nilai rata-rata 166,5 jika dilihat pada rentang skala yaitu 139,5-172,2.artinya kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi tinggi. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Pengembangan Sumber Daya Manusiaini berada pada kinerja yang sangat baik. Pengembangan Sumber Daya Manusiapada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 0,909 + 0,608X + e$. Konstanta sebesar 0,909 memberikan arti kinerja menjadi baik jika pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi secara konstan bernilai 0,909. Koefisien regresi 0,608memberikan arti jika pengembangan sumber daya manusia mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja menjadi baik akan mengalami penurunan sebesar 0,608. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,297$ (29,7%) yang artinya pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan kinerja (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi yaitu sebesar 29,7% dan sisanya 70,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t nilai $t_{hitung} 4,056$ dan t_{tabel} sebesar 0,3081 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui $t_{hitung} 4,056$ lebih besar dari $t_{tabel} 0,3081$, maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi.

Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di BPJS ketenagakerjaan Kota Jambi perlu ditingkatkan dan direncanakan kembali secara matang agar pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor BPJS ketenagakerjaan Kota Jambi.
2. Pengambilan kebijakan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi perlu memberikan dukungan dan memotivasi baik moril dan materil kepada pegawai dalam persiapan Pengembangan SDM agar pelaksanaan Pengembangan SDM dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Alwi, Hasa, 2013. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain Aswan. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.