



Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Locus Of Control Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga

Fauziah Nur Simamora¹, Kaharuddin², Rifka Hadia Lubis³, Delita Sihotang⁴

¹ Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan

^{2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah,

¹ Jl. Sutan Moh. Arif No.32, Batang Ayumi Julu, Kota Padangsidempuan, Sumatera Utara, Indonesia

^{2,3,4} Jl. Padangsidempuan Km 5 Sarudik, Kabupaten Tapanuli Tengah, Sumatera Utara, Indonesia.

Email : fauziahnur95@gmail.com simamorakaharuddin63@gmail.com rifkahadia@yahoo.co.id
delitasihotang@gmail.com

Abstract The aim of this research is to analyze the influence of HR development and locus of control on the performance of Civil Servants in the Sibolga Sambas District Government, Sibolga City. This research uses a quantitative approach. This research also uses inferential statistics, namely research that aims to explain the position of the variables studied as well as the relationship and influence between other variables. The instruments in this research were questionnaires, interviews and observations. The total population was 160 people including all state civil servants and honorary employees. used are multiple regression tests, t tests, correlation coefficients, and other tests. The R square value obtained was 0.456. The HR Development variable (X2) influences performance by 45.6%, and the remaining 54.4% is determined by other reasons outside the regression model. The regression line equation is $Y = 8.169 + 0.197 X1 + 0.615 X3$. The t test shows that $t_{count} = 6.439$ and $t_{table} = 1.654$, meaning $t_{count} > t_{table} = 6.439 > 1.654$, it can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: HR Development, Internal Locus of Control, Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan locus of control terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini juga menggunakan statistik inferensial yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antar variabel yang lain. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Jumlah populasi nya berjumlah 160 orang termasuk seluruh pegawai aparatur sipil negara dan pegawai honorer. Jumlah Sampel dalam penelitian ini sesuai dengan jumlah populasinya juga. analisis data yang digunakan yaitu menggunakan software SPSS versi 24, dengan uji yang digunakan yaitu uji regresi berganda, uji t, koefisien korelasi, dan uji lainnya. diperoleh nilai R square sebesar 0,456. variabel Pengembangan SDM (X2) berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 45,6%, dan sisanya sebesar 54,4 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut. persamaan garis regresinya adalah $Y = 8,169 + 0,197 X1 + 0,615 X3$. Uji t diketahui $t_{hitung} = 6,439$ dan $t_{tabel} = 1.654$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,439 > 1.654$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Locus Of Control Internal, Kinerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam setiap organisasi, Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. . Sebaik apapun sistem yang telah disusun serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan ada artinya bagi keberadaan

Received: Februari 29, 2023; Accepted: Juni 01, 2023; Published: Juni 30, 2023

* Fauziah Nur Simamora, fauziahnur95@gmail.com

organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Rowley, et.al(2012) pengembangan SDM adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan pekerja. Demikian juga dengan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen pelatihan dan pengembangan pembelajaran organisasi untuk kepentingan peningkatan kinerja. Ayu Ambarawati (2018) Pengembangan Sumber Daya Manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin meningkat Pengembangan Sumber Daya Manusia maka kinerja Pegawai di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Semakin meningkat pula. Pengembangan sumber daya manusia sebagai satu fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan cara untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pegawai agar memiliki daya saing yang tinggi. Selain itu juga pengembangan sumber daya manusia diperlukan sebagai upaya untuk menanggapi dinamika lingkungan yang terus berkembang dan sulit diprediksi sebelumnya, seperti tingkat kemajuan teknologi yang kian berkembang, peningkatan tingkat yang kian tinggi serta perubahan nilai kerja dan lain sebagainya. Selain itu, yang harus dimiliki seorang pegawai penulis melihat perlu adanya faktor pendukung seperti *locus of control* yang harus dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Robbins dan Judge (2007) mengartikan bahwa *locus of control* sebagai tingkat kepercayaan paling tinggi dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib dan masa depan mereka sendiri, dimana hal ini akan menjadi upaya mendorong individu untuk mengemban tanggung jawab, mendapatkan kepercayaan diri dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya baik yang datang secara internal maupun eksternal, sehingga seseorang dapat mengatasi permasalahan yang kompleks dengan kemampuan kognitif dan kemampuan berpikir konseptual. *Reseach gap* dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa perbedaan substansial dari beberapa penelitian terdahulu dilihat dari variabel yang eksogennya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengembangan

Pengembangan adalah merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Menurut Suprianto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi. Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap Moekijat (1982). Menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantio (1982), istilah pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilakukan. Bila setelah mengalami penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirilah dengan kegiatan pengembangan.

b. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan usaha meningkatkan kemampuan teknis baik secara teoritis maupun konseptual serta moral karyawan sesuai kebutuhan melalui diklat yang bertujuan dalam pelaksanaan pekerjaan, Hasibuan, (2012). Menurut Sikula (1981), pengembangan SDM berasal pada permasalahan yang dihadapi karyawan dan merupakan pendidikan jangka panjang yang sistematis dan terorganisir guna mencapai tujuan secara umum. Pengembangan SDM cenderung menyangkut antisipasi akan sebuah kemampuan dan keahlian yang dipersiapkan untuk menempati posisi tertentu dimasa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan skill, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut Armstrong (2010). Selain itu menurut Mangkunegara (2008). Pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk tingkatan pengembangan diri secara maksimal. Hasil penelitian Melvin Grady Lolowang (2016) menjelaskan bahwa Pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian

Kharisma Pasifik Manado. Pengembangan sumber daya manusia merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sesuatu yang dikerjakan untuk pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan pasti ada suatu tujuan yang ingin dicapai. Di antara tujuan pengembangan SDM menurut pendapat Martoyo adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap terhadap tugas-tugas yang diemban. Kemudian ditegaskan kembali oleh Martoyo (2015), bahwa tujuan pengembangan tersebut dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Selain itu, Pengembangan sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai pelatihan pengembangan bagi pegawai, program pelatihan pengembangan ini merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, atau seluruh pegawai di pemerintah kecamatan di kota Sibolga.

Locus of Control Internal

Pengertian Lingkup Locus Of Control Internal

Konsep tentang Locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter, (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Larsen dan Buss (2002) mendefinisikan Locus of control sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (action) dengan akibat/hasilnya (outcome). Locus of control diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Locus of control adalah bagaimana seorang individu mengartikan sebab dari suatu peristiwa. Rotter (1966) membedakan orientasi locus of control menjadi dua, yakni Locus of control dan locus of control eksternal. Individu dengan Locus of control cenderung menganggap bahwa ketrampilan (skill), kemampuan (ability), dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki locus of control eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam

kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki Locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki locus of control external. Rotter (1966), melalui teori belajar sosialnya sekitar tahun 1960-an menghubungkan perilaku dengan psikologi kognitif serta percaya bahwa perilaku itu sebagian besar ditentukan oleh “reinforcement”, dan melalui penguatan individu meyakini faktor penyebab tindakan mereka. Keyakinan ini dapat menuntun tentang sikap dan perilaku seperti apa yang bisa diadopsi dari orang lain. Rotter mendefinisikan locus of control sebagai persepsi seseorang terhadap sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, dalam hal ini ada locus of control eksternal dan internal. Jika individu tersebut meyakini bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami merupakan tanggung jawab pribadi dan merupakan usaha sendiri, maka orang tersebut dikatakan memiliki Locus of control. Sedangkan locus of control eksternal merupakan keyakinan individu bahwa keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh kekuatan yang berada di luar dirinya yaitu nasib, keberuntungan atau kekuatan lain. Locus kontrol dalam psikologi sosial mengacu pada sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mengontrol peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi mereka. Memahami konsep yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954, sejak itu menjadi sebuah aspek penting dari studi kepribadian. Kesuksesan organisasi untuk memperoleh tujuan terkait dengan dukungan melalui faktor dalam memperoleh tujuan agar tetap terkait dengan dukungan dari faktor yang menunjang kesuksesan itu. Faktor itu, seperti perencanaan sumber daya manusia, penempatan pegawai, dan analisis pekerjaan (Hasibuan, 2011). Perencanaan SDM secara optimal di suatu organisasi maupun penempatan karyawan yang baik dan analisis pekerjaan yang efektif berimbas ke kinerja pegawai yang meningkat sehingga bisa disebut bilakeempat faktor itu berhubungan satu sama lain dalam penentuan kesuksesan organisasi. Pada dasarnya, kinerja organisasi terpengaruh oleh bermacam faktor, seperti pembayaran, kedisiplinan kerja, pola kepemimpinan, sarana kerja, dan sebagainya, tetapi sulit untuk menelusurinya sebab terkait dengan hal-hal sensitif. Dalam teori locus of control menyebutkan bahwa sikap dan perilaku pegawai dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik locus of control, khususnya internal locus of controlnya, dimana locus of control internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat, baik atau buruk adalah, karena tindakan yang berasal dari kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri dari internal locus of control adalah mereka yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan bersikap dan bertindak lebih etis, objektif, dan independen. Oleh karena itu, sikap dan perilaku etis individu juga dipengaruhi oleh tipe personalitas

individu-individu dengan locus of control internal, yang lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi (Soraya Eka, A., 2010).

Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Byar dan Rue (1984) mendefenisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

b. Kinerja Aparatur Sipil Negara

Di tinjau dari ilmu Administrasi, Aparatur Negara merupakan aspek administrasi yang diperlukan dalam menjalankan pemerintah, sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional. Aspek administrasi itu dapat berupa kelembagaan (organisasi) dan dapat pula berupa manusia yang disebut pegawai. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat

menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai defenisi pegawai. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dari Poerwadarminta (1991), kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya).Istilah pegawai menurut Wijaya (2002) mengandung pengertian seperti Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan, Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih, Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja, Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan, menghadapi masa pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja). Menurut Handoko (1999) menjelaskan bahwa “bagian kepegawaian adalah departemen pelayanan yang membantu para karyawan dari pimpinan organisasi”. Sedangkan menurut Manullang Bagian personalia adalah “bagian urusan pegawai merupakan “service department” yang membantu mengerjakan segala masalah kepegawaian yang dihadapi oleh setiap pimpinan”. Pada Pasal 4 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah suatu tekad dan kesanggupan dari seorang pegawai negeri untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Berdasarkan Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Menurut Partanto (2001) Aparatur Sipil Negara dapat diartikan sebagai alat Negara atau Pegawai Negeri yang bekerja di badan pemerintah. Selain itu, mengenai Sipil Negara tersebut, menurut Nawawi (2003) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan diperlukan sejumlah personil yang disebut Aparatur Sipil Negara/Pegawai. Setiap pegawai sebagai aparatur pemerintah adalah pelaksana Negara yang mempunyai hak dan kewajiban tertentu. Nawawi juga menambahkan bahwa, Aparatur Pemerintah adalah organisasi kerja yang sebahagian besar bertugas melayani kepentingan umum atau masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian ini juga menggunakan statistik inferensial yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antar variabel yang lain (Suyono, 2000). Pengumpulan data dilakukan sekaligus dalam satu tahap (one shot study) atau secara cross-section melalui kuisioner. Dengan demikian penelitian ini ingin menjelaskan dan membuktikan secara empiris hubungan antar variabel yaitu variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Locus of Control Internal terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah kecamatan Sibolga Sambar. Selanjutnya menarik kesimpulan menerima atau menolak teori atau hasil penelitian terdahulu. Lokasi penelitian yang dipilih adalah di Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas di Kota Sibolga. Target populasi adalah 160 orang termasuk Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pegawai honorer. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengujian hipotesis menggunakan dengan software SPSS versi 24. Jumlah kuisioner yang disebarkan dalam penelitian ini sebanyak 160 buah, tingkat pengembalian sebanyak 50 atau sebesar 92 %. Karakteristik/ profil responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan disajikan pada table berikut:

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	81	50,6
Wanita	79	49,4
Jumlah	160	100

Pendidian

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA	-	0.0 %
2.	D I	-	0.0 %
3.	D II	-	0.0 %
4.	D III	15	9.4 %
5.	D IV	1	0.6 %
6.	S1	138	86.3 %
7.	S2	6	3.8 %
Total		160 Orang	

Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	presentase
1.	21 – 25 tahun	1	0.6 %

2.	26 – 30 tahun	2	1.3 %
3.	31 - 35 tahun	8	5.0 %
4.	36 – 40 tahun	49	30.6 %
5.	41 - 45 tahun	39	24.4 %
6.	46 - 50 tahun	37	23.1 %
7.	51 - 60 tahun	24	15.0 %
Total		160 Orang	

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji besarnya pengaruh Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja (Y) Pada Pemerintah Kecamatan Di Kota Sibolgas secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Pengembangan SDM (Z) terhadap Kinerja (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 1. Coefficients Variable Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,194	3,233		4,390	,000		
	X1	,788	,059	,731	13,460	,000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 1 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,788 dan konstanta sebesar 14,194. Maka dapat dituliskan bentuk hubungan variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 14,194 + 0,788 X$. Ini berarti bahwa jika Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,788 poin pada konstanta 14,194. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi Kinerja yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Untuk menguji besarnya pengaruh Locus of Control (X2) terhadap Kinerja (Y) Pada Pemerintah Kecamatan Siboga Sambas secara parsial digunakan analisis regresi linier

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Locus Of Control Internal Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga

seederhana dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Locus of Control (X2) terhadap Kinerja (Y) maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis regresi linier sederhana disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Coefficients Variable Locus of Control (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	36,628	2,877		12,730	,000		
	X2	,328	,051	,456	6,439	,000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan output pada tabel 4.10 di atas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,328 dan konstanta sebesar 36,628. Maka dapat dituliskan bentuk hubungan variabel Locus of Control(X2) terhadap Kinerja (Y) dalam bentuk persamaan regresi $Y = 36,628 + 0,328 X_2$. Ini berarti bahwa jika Locus of control meningkat sebesar 1 poin maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,328 poin pada konstanta 36,628. Jadi, dapat dikatakan uji regresi adalah model yang dapat mengestimasi Locus of control yaitu pengaruhnya positif dan signifikan maka H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi R

Untuk Menguji Besarnya Koefisien Kontribusi antara Variabel pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja (Y) Pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambilan digunakan analisis Uji Koefisien Determinasi R dengan bantuan software computer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya Kontribusi variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja (Y), maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai Kontribusi hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai Koefisien Determinasi R disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3 Model Summary Variabel X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,456a	,208	,203	3,75503

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian SPSS Versi 24

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai R square sebesar 0,456. Hal ini berarti bahwa variabel Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Kinerja

sebesar 45,6%, dan sisanya sebesar 54,4 % ditentukan oleh sebab lain diluar model regresi tersebut.

Average Variance Extracted (AVE)

Kontruk dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila jika nilai AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4 akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel. 4 nilai AVE

Kinerja (Y)	0,696
Locus of Control (X2)	0,704
Pengembangan SDM (X1)	0,730

Berdasarkan tabel 4 ,diperoleh hasil bahwa nilai Average variant variabel Y (Kinerja) = 0,696, Variabel (X1) Pengembangan SDM = 0,730 Variabel X2 (Locus of Control) = 0,704 dapat disimpulkan bahwa nilai AVE semua variabel >0,50 sehingga dapat dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik.

Uji t

Untuk menguji besarnya pengaruh Pengembangan SDM (X1) dan Locus of control (X2) terhadap Kinerja (Y) Pada Pemerintah Kecamatan Sibolga Sambah digunakan analisis Uji-t dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 24. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja (Y), maka akan dianalisis mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Data mengenai analisis Uji-t .Berdasarkan penjelasan di atas diketahui $t_{hitung} = 8,453$ dan $t_{tabel} = 1.654$ artinya $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,453 > 1.654$ dapat disimpulkan H_a Diterima dan H_0 Ditolak.

KESIMPULAN

Pemberian pendidikan pelarihan seperti diklat akan lebih efektif daam pengembangan kinerja dimasa yang akan datang. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dikatakan efektif jika hasil dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) tersebut dapat mencapai tujuan misi di pemerintah kecamatan kota sibolga dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) bisa menjembatani jurang antara kekurangan pengetahuan atau keterampilan seseorang dan kewajibannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang efektif apabila Diklat tersebut mampu menghasilkan perubahan sesuai yang dikehendaki oleh organisasi khususnya dan lingkungan eksternal pada umumnya baik saat ini maupun yang akan datang. Penutup Variabel Pengembangan SDM

berpengaruh signifikan datang serta dapat tercapainya tujuan organisasi. Locus of Control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Pada saat pegawai ASN berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur oleh nasib, dikendalikan oleh kekuatan dari luar, walaupun ada mereka sangat sedikit berpengaruh. Ketika berkinerja baik mereka yakin bahwa itu merupakan keberuntungan dan digolongkan sebagai eksternal. Peran Camat sangatlah penting dengan gaya kepemimpinan transformasional yg dimiliki oleh Camat akan menumbuhkan minat bekerja dengan jiwa membangun dan pemberian semangat untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN dipemerintah kecamatan. Dalam perspektif manajemen, semakin tinggi produktivitas kerja pegawai tentunya akan dibarengi dengan pemberian pengembangan sebagai penunjang skill bagi pegawai ASN di pemerintah kecamatan. Seperti sosialisasi tentang administrasi, pelatihan diklat dan kegiatan penunjang kinerja pegawai yang diberikan ini menjadi indikator yang mampu memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja. Sehingga perlu adanya saling keterkaitan dari Camat, Job description, locus of control dan pemberian pengembangan SDM itu sendiri.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Lembaga Penelitian Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan Yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi, selanjutnya terkhusus kepada bapak Camat Sibolga Sambah yang sudah memberikan wadah untuk penulis dalam melaksanakan penelitian ini, selanjutnya ucapan terimakasih kepada dosen yang ada di sekolah tinggi ilmu ekonomi al Washliyah yang ikut serta melaksanakan penelitian ini hingga sampai terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Lawler, E.E., 2005, *From Human Resource Management to Organizational Effectiveness*, Human Resource Management, Vol. 44 No. 2, hal: 165-169
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

- Luthan, F. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. A.P. (2017). *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). human resource management. In *The Business Planning Tool Kit*. <https://doi.org/10.1201/9780367813932-14>
- McKenna, E & Beech, N, 1995, *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall International Ltd
- Moekijat, Drs. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Mandar Maju
- Mondiani, T. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PT. PLN Persero UPJ Semarang”. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIP Undip*. Vol I No. 1. September 2012
- Morris, S., Shenkar, O., & Mack, A. (2019). Managing across Organizational Boundaries: The New Employment Relationship and its Human Resource Management Implications. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management (Vol. 2, pp. 110–120)*. <https://doi.org/10.5860/choice.47-5751>
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *MAKSIMUM: Media Akuntansi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 5(1), 1-16.
- Muhammad, A. F. (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari*. Skripsi. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Mulyono, Sularso, Partono, dkk. 2011. *Manajemen Kearsipan*. Semarang: UNNES Press
- Novitasari dan Satryo. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Sejahtera*.
- Nurgiyantoro, B., Gunawan, & Marzuki. (2017). *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu Sosial (Teori &Praktik dengan IBM SPSS Statistic 21)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Jurnal Ilmudan Riset Manajemen. Vol5(9). <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/2624/2347>. Diakses tanggal 13 februari 2018
- Oldham, G. R., Hackman, J. R., & Pearce, J. L. (1976). Conditions under which employees respond positively to enriched work. *Journal of applied psychology*, 61(4), 395.