

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN NIAS SELATAN

Julianus Hulu

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
julianushulu15@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat asosiatif. Sumber data adalah dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan berjumlah 40 pegawai. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan menjadi responden kuesioner yang dikirimkan sebagai bagian dari metode pengumpulan data. Analisis regresi sederhana adalah teknik analisis data yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh HRD, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,036, lebih tinggi dari nilai $t_{(tabel)} = 1,689$ dan hasil analisis regresi $Y = 35,455 + 0,356$. Kesimpulan penelitian adalah kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan sedikit banyak dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan penelitian, agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan profesional, maka pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan harus lebih berhati-hati dan benar-benar selektif dalam melakukan rotasi kerja. Selain itu, sesi pelatihan atau latihan instruksi kerja harus diadakan untuk memberikan lebih banyak pengalaman kerja kepada karyawan.

Kata Kunci: *Pengembangan; Sumber Daya Manusia; Kinerja Pegawai*

Abstract

The goal of this study is to ascertain how employee performance at South Nias Regency Transportation Service is impacted by human resource development. It is an associative quantitative research design. Employees of the South Nias Regency Transportation Service are the source of the data. There were forty individuals working at the South Nias Regency Transportation Service Office, making up the sample for this study. Employees of the South Nias Regency Transportation Service are the responders to the questionnaires that are sent as part of the data gathering method. Simple regression analysis is the data analysis technique employed. The study's findings indicate that employee performance is impacted by HRD, as indicated by the computed t_{value} of 2.036, which is higher than the $t_{(table)} = 1.689$ value and the regression analysis's findings of $Y = 35.455 + 0.356$. The study's conclusion is that employee performance in the South Nias District Transportation Service is somewhat influenced by human resource development. According to the research, in order for employees to work effectively and professionally, the leadership of the South Nias Regency Transportation Service should be more cautious and truly

selective when it comes to job rotations. Additionally, it is imperative that training sessions or job instruction exercises be held in order to provide employees with more work experience.

Keywords: *Human; Resource Development; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Didalam organisasi yang kuat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Organisasi harus mempercepat proses ini untuk mengelola sumber daya tersebut, khususnya melalui pengembangan sumber daya manusia. Praktik bekerja dengan berbagai jenis pekerja dan anggota angkatan kerja lainnya untuk mengatasi masalah dan membantu operasi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia di dalam perusahaan maka diperlukan manajemen sumber daya manusia. Unit kerja yang baik dalam organisasi dan sumber daya manusia yang berkonsentrasi pada bagaimana bisnis harus merekrut, mengalokasikan, mengelola, menilai, dan mengelola jumlah orang membantu meningkatkan efektivitas ini.

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena memungkinkan orang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi. Satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, kekuasaan, dan tindakan adalah sumber daya manusia. Masing-masing sumber daya manusia tersebut mempunyai dampak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Bagian penting dari setiap aktivitas organisasi dimainkan oleh sumber daya manusia. Operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, bahkan dengan bantuan bangunan, infrastruktur, dan sumber daya

lain yang mampu. Hal ini menunjukkan pentingnya sumber daya manusia, yang berdampak pada efektivitas operasi organisasi dan harus diperhitungkan untuk semua tujuan. Istilah "pengembangan sumber daya manusia" mengacu pada jenis pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerjanya. Contoh pekerjaan ini mencakup program pelatihan dan nasihat teknis, yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memberikan perspektif dan keahlian baru kepada pekerja. Meningkatkan kemampuan pekerja untuk berfungsi seperti yang dicita-citakan sebelumnya merupakan tujuan pengembangan sumber daya manusia.

Faktor pertama yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan adalah sumber daya manusia. Program pengembangan sumber daya manusia bermanfaat bagi pengusaha dan individu. Institusi akan mendapatkan keuntungan dalam hal output, stabilitas, kinerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah. Untuk meningkatkan kualitas suatu organisasi, diperlukan pekerja yang kompeten dan sadar akan kinerjanya untuk memotivasi mereka dalam mengambil tugas baru. Keberhasilan suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan. Kinerja organisasi akan meningkat ketika orang-orang berhasil.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memungkinkan orang menangani lebih banyak tanggung jawab dengan meningkatkan fungsi kognitif mereka. Pelatihan pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk

mendukung pertumbuhan pribadi karyawan. Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan seringkali menghadapi permasalahan kualitas, seperti kurangnya sumber daya manusia di bidang tertentu dan rendahnya tingkat pendidikan, sehingga pegawai mempunyai banyak keterbatasan karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya Salah satu pilihannya adalah memanfaatkan sumber daya manusia, karena peningkatan sumber daya manusia melalui inisiatif pendidikan dan pelatihan dianggap akan meningkatkan kualitas mereka. Lalu ada permasalahan tambahan seperti dana yang tidak memadai untuk mendukung pekerjaan dan kegiatan lainnya, serta sarana dan prasarana yang tidak memadai, karena faktor-faktor ini sangat berkontribusi terhadap perluasan sumber daya manusia yang diperlukan untuk bekerja seefektif mungkin.

Oleh karena itu, semua bisnis harus menerapkan keterampilan sumber daya manusia yang profesional di bidang tertentu, dan setiap individu atau karyawan harus memiliki kualitas terbaik untuk memenuhi kewajiban, wewenang, dan tugas yang diberikan sesuai dengan posisinya. Pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia dikembangkan sesuai dengan budaya, rutinitas, dan tujuan organisasi yang tepat; selain itu, penerapan program yang sesuai mencerminkan dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip dasar organisasi.

Proses pelatihan orang untuk tanggung jawab baru atau peningkatan dalam suatu organisasi dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Hal ini biasanya terkait dengan memberi mereka kapasitas

atau kemampuan untuk menjadi lebih profesional dan mendominasi sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif. Pada hakikatnya pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu bidang luas yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi pegawai dalam upaya meningkatkan profesionalisme organisasi. Akibatnya, pengembangan sumber daya manusia menjadi lebih penting dalam bisnis untuk memenuhi harapan karyawan saat ini dan masa depan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kaliber dan volume pekerjaan yang dilakukan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya. Karena kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan, maka kinerja dapat didefinisikan sebagai proses penyelesaian tugas yang diberikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja seorang karyawan dapat dievaluasi berdasarkan cara mereka menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Tergantung pada posisi dan pekerjaannya, setiap orang mempunyai kewajiban tertentu.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap pekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: rotasi pekerjaan masih belum sesuai dengan potensi atau kemampuan pekerja; hanya ada sedikit peluang bagi pekerja untuk menerima pelatihan khusus untuk pekerjaan mereka; dan tidak ada program magang, terbukti dengan banyaknya pekerja yang belum pernah mengikuti program magang. Di organisasi lain, pekerja yang meninggalkan posisinya tanpa alasan yang jelas—misalnya, pulang lebih lambat dari biasanya atau menerima penugasan sementara yang tidak setara untuk seluruh karyawan—tidak diberikan bimbingan terbaik Selain itu, fasilitas kerja

yang tidak memadai dan kurangnya pengalaman yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dapat menjadi indikator kurangnya pengembangan sumber daya manusia dan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan perlunya Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia agar pekerja dapat bekerja sesuai dengan jabatan yang dijabatnya.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Instansi terlibat dalam berbagai aktivitas, seperti pengembangan sumber daya manusia, untuk membantu karyawan menjadi pekerja yang lebih terampil. [Indrawan dan Nathanael 2019:79] menyatakan bahwa "pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukannya." Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh (Indahningwati dan Nugroho 2021:120), "manajer memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis yang selanjutnya diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui proses pengembangan sumber daya manusia jangka panjang, yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir." Proses mempersiapkan orang untuk memikul tanggung jawab baru atau lebih besar dalam suatu organisasi, biasanya terkait dengan pengembangan kemampuan atau keterampilan sehingga mereka lebih berpengetahuan dan profesional sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dikenal sebagai "pengembangan sumber daya manusia," menurut Wibowo (2021). Sukarjati,

Minarsih, dan Warso (2016) lebih lanjut menyatakan bahwa "Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi kerja atau SDM itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan tugas organisasi."

Konsep Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, keberhasilan setiap orang dalam menyelesaikan pekerjaannya harus selalu dikaitkan erat dengan kinerjanya. Salah satu standar yang harus dipenuhi setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya adalah kinerja. Menurut Yadnya 2022:43, "kinerja pegawai adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja dalam suatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional pegawai". Adapun Darumurti dkk. (2021:45), "kinerja pegawai merupakan gambaran tentang apa yang telah dicapai, untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya". Selain itu, seperti yang diungkapkan oleh Dakhi (2020), "Kinerja pekerja menunjukkan pentingnya kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan." Dengan kata lain, produktivitas pekerja dapat dinilai dan diarahkan dengan melihat persentase output maksimal. Menurut Bhagya 2020, "kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau kinerjanya secara optimal sebagai suatu proses kerja yang terlaksana sesuai dengan yang diharapkan."

Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kapasitas suatu organisasi untuk mempertahankan dirinya dan mengukur efektivitasnya dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada manajemen

sumber daya manusianya. Berikut indikator variabel pengembangan sumber daya manusia menurut Sukarjati, Minarsih, dan Warsih (2016):

- a. Rotasi posisi, menanamkan keterampilan manajerial dan pemahaman tentang berbagai komponen organisasi kepada anggota staf.
- b. Praktek Instruksi Kerja. Instruksi kerja diberikan kepada karyawan secara langsung di tempat kerja dan sebagian besar dimaksudkan untuk memberi nasihat kepada mereka tentang cara melaksanakan tugas mereka saat ini.
- c. Magang dan magang. Ini adalah metode mengambil pengetahuan dari satu atau lebih individu yang berpengalaman. Strategi ini dapat digabungkan dengan pelatihan "Off The Job". Mayoritas pengrajin, termasuk tukang pipa dan tukang kayu, menerima pelatihan melalui program magang resmi.
- d. Pendampingan. Pegawai menerima arahan atau petunjuk dari atasan atau atasannya ketika melakukan tugas rutিনnya. Hubungan tutor-siswa dan karyawan sebagai hubungan manajerial bawahan sebanding.
- e. Penugasan Jangka Pendek. menugaskan personel staf ke komite atau peran manajemen untuk jangka waktu yang telah ditentukan. Pekerja berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan bekerja untuk menyelesaikan masalah organisasi yang sebenarnya.

Indikator Kinerja Pegawai

(Setyawati, dkk., 2022:156)

mencantumkan beberapa ukuran kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan. Kuantitas dan kualitas pekerjaan saling berkaitan, artinya yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kaitannya

dengan efektivitas dan efisiensi sesuai dengan tujuan yang ditentukan dalam kontrak kerja. Secara umum kontrak kerja menentukan jumlah pekerjaan dan beban yang harus dipenuhi sesuai dengan persyaratan minimal. Misalnya, karyawan harus menyelesaikan produksi 100 barang dalam sebulan. Karyawan tersebut melampaui target yang tercantum dalam kontrak kerja karena terbukti mampu menyelesaikan proses produksi sebanyak 110 item selama pelaksanaannya.

- b. Kualitas Kerja. Kualitas hasil pekerjaan yang memenuhi persyaratan organisasi merupakan indikator kualitas yang berhubungan dengan kualitas pekerjaan. Secara umum, petunjuk pengoperasian, petunjuk teknis, dan pedoman organisasi menentukan standar kualitas kerja yang harus dipenuhi.
- c. Pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sejauh mana karyawan menyadari sifat, sifat, dan kompleksitas tugas mereka berkorelasi langsung dengan indikator ini. Pengusaha dapat memberikan tes awal kepada anggota staf untuk mengukur kemahiran mereka dalam bidang pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.
- d. Mengorganisir kegiatan. Proses perencanaan dan pembuatan kesepakatan tujuan kinerja harus dimulai pada saat dimulainya kontrak kinerja antara manajemen dan karyawan.

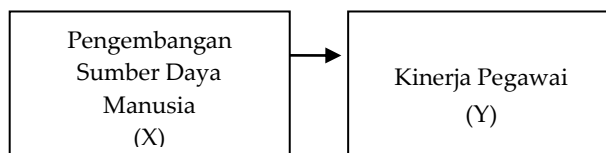
Kerangka Berpikir

Dibutuhkan kerja keras untuk meningkatkan kinerja. Meskipun demikian, terdapat beberapa cara untuk terus meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah kemauan dan upaya untuk belajar dan berkembang, yang

menunjukkan keinginan pegawai untuk maju dengan memperkuat bakat kerjanya. Pelatihan merupakan cara lain untuk melakukan pengembangan. Ini adalah proses pembelajaran yang menggunakan pendekatan yang menekankan teori dan praktik untuk membantu orang memperoleh dan meningkatkan kemampuan di luar sistem pendidikan saat ini dalam jangka waktu yang wajar.

Gambar 1 menggambarkan paradigma penelitian yang peneliti jelaskan berdasarkan kerangka pemikiran tentang pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan pelanggan.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Sumber : Peneliti

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah solusi jangka pendek terhadap pernyataan masalah suatu penelitian. Dasar pemikiran penelitian yang berdasarkan Gambar 2.1 ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan mungkin dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif asosiatif adalah metodologi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer merupakan kategori informasi yang dikumpulkan penulis melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada partisipan.

Teknik Pengumpulan Data

Responden diberikan seperangkat pernyataan kuesioner sebagai bagian dari strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. * "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial" (Sugiyono 2017:152). Untuk setiap instrumen, skala likert dibagi menjadi lima tingkatan atau tanggapan, yaitu sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Uji Instrumen

1. uji validitas. Istilah "validitas" mengacu pada sejauh mana suatu gagasan atau pengukuran data yang diperoleh melalui kuesioner mencerminkan dengan tepat data dari variabel yang diteliti dan mengukur apa yang ingin dinilai oleh kuesioner. Menurut Sugiyono (2018):14, uji validitas menggunakan pendekatan korelasi product moment dan rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefien korelasi

n = jumlah subyek

X = skor setiap item

Y = skor total

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor item

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$(\sum Y^2)$ = kuadrat jumlah skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat item.

2. Uji Keandalan. Reliabilitas suatu instrumen menunjukkan seberapa konsisten instrumen tersebut.

Pengukuran berulang yang dilakukan dengan menggunakan alat ukur dapat menghasilkan hasil pengukuran yang dapat diandalkan. Pendekatan yang digunakan adalah metode konsistensi internal; dalam hal ini koefisien Cronbach Alpha dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2018:35):

$$r_i = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{si^2} \right)$$

Keterangan:

r i = reliabilitas instrument

k = banyak butir pernyataan

si² = deviasi standar total

∑ si² = jumlah deviasi standar butir

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas. Uji normalitas menurut Sugiyono 2018:221 untuk mengetahui apakah residu baku berdistribusi teratur dan berdistribusi normal atau tidak. Nilai sisa dianggap terdistribusi normal jika nilai tersebut terutama berada dalam kisaran tertentu dari nilai rata-rata. Tujuan dari uji statistik non parametrik Kolmogrov-Sminorv adalah untuk memastikan apakah nilai residu mengikuti distribusi normal dan terstandar atau tidak.

a. Data residu terdistribusi secara teratur jika temuan Kolmogrov-Sminorv menunjukkan nilai asimp.sig (2_tailed) lebih besar dari 0,50.

b. Data residu tidak berdistribusi normal jika nilai asimp.sig (2_tailed) pada temuan Kolmogrov-Sminorv kurang dari 0,50.

2. Uji heteroskedastisitas. Jika terjadi heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan bahwa beberapa variabel model tidak konstan. Pendekatan analisis visual dapat digunakan untuk menguji masalah heteroskedastisitas.

Hal ini melibatkan melihat plot sebar di mana sumbu vertikal menggunakan nilai sisa kuadrat dan sumbu horizontal menunjukkan nilai yang diantisipasi.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t) 1. Uji t merupakan uji parsial yang digunakan untuk mengetahui persentase per variabel yang mempunyai pengaruh besar baik terhadap variabel independen maupun dependen yang mempengaruhi variabel independen dan dependen. (Setiawan dan Kusri 2010:189) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai t adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{b_2 - B_2}{Se(b_2)}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

b₂ = penaksiran

B₂ = nilai yang dihipotesiskan

Se(b₂) = kesalahan baku koefisien regresi.

2. koefisien determinasi. Sejauh mana garis regresi yang dihasilkan secara akurat atau sesuai mewakili kumpulan data yang diamati ditentukan oleh uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Setiawan dan Kusri 2010:64):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Keterangan:

R² = koefisien determinasi

∑(y - y)² = kuadrat selisih antara nilai y yang sebenarnya dan nilai y yang diharapkan

∑(y - y)² = selisih antara nilai y dan nilai y rata-rata dikuadratkan.

Metode Regresi

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dasar sebagai metode analisis datanya. Salah satu metode analisis statistik untuk menggambarkan hubungan antara variabel terikat dan bebas adalah analisis regresi sederhana. (Sugiyono 2018:270) Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Y = nilai yang diramalkan

a = konstan/ *intercept*

b = koefisien regresi/ *slope*

X = variabel bebas

e = *standard error*

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

Nilai koefisien korelasi r_{hitung} item 1 (satu) sampai dengan 15 (lima belas) berdasarkan temuan penelitian yang melibatkan 40 responden dan validitas statistik item-total adalah positif. Sedangkan r_{tabel} sebesar 0,312 pada ambang signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan temuan $r_{hitung} > r_{(tabel)}$, dapat disimpulkan bahwa item 1 sampai dengan 15 (lima belas) dianggap valid, hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Instrumen penelitian dianggap kredibel karena nilai Cronbach Alpha uji coba sebesar $0,773 > 0,60$ dan nilai Cronbach Alpha penelitian sebesar $0,821 > 0,60$.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Nilai koefisien korelasi r_{hitung} item 1 (satu) sampai dengan 15 (lima belas) berdasarkan temuan penelitian yang melibatkan 40 responden dan validitas statistik item-total adalah positif.

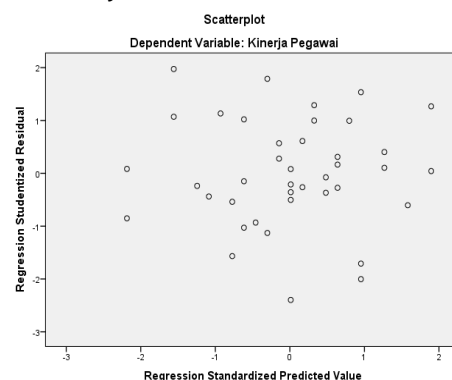
Sedangkan r_{tabel} sebesar 0,312 pada ambang signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan temuan $r_{hitung} > r_{(tabel)}$, maka dapat disimpulkan bahwa item 1 sampai dengan 15 (lima belas) dianggap valid, hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat. Instrumen penelitian dianggap kredibel karena nilai Cronbach Alpha pada uji coba dan penelitian masing-masing sebesar $0,773 > 0,60$ dan $0,821 > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Pemeriksaan Normalitas Data. Asymp. tanda tangan. (2-tailed) data penelitian sebesar 0,088 dan 0,200 berdasarkan temuan skor uji statistik; karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian layak untuk dilanjutkan ke tahap uji statistik selanjutnya.
2. Uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data tidak menciptakan pola tertentu dan plot sebar meluas secara acak, maka gambar di atas tidak menggambarkan pola tertentu dari titik-titik yang ada di sana. Hal ini menunjukkan bahwa rumus tersebut memenuhi asumsi tradisional persamaan regresi linier langsung:

Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil olahan peneliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Sebagian (Uji t). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dijelaskan melalui hasil pengujian; secara spesifik diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,036 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,689$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia ($2,036 > t_{tabel}$ (1,689)). Selain itu, nilai signifikansi yang dihitung adalah $0,049 >$ tingkat alpha 0,05, yang menunjukkan bahwa HRD tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan karena nilai estimasi signifikansinya $> 0,05$.
2. Koefisien determinasi (R^2). Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,314 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pengembangan sumber daya manusia menjelaskan 31,4% varians variabel terikat kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Metode Analisis Data

Metode analisis regresi linier langsung digunakan untuk menganalisis data guna mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = 35,455 + 0,356X$$

Berikut penjelasan cara menginterpretasikan hasil persamaan regresi linier dasar:

- a. Nilai konstanta (a) bertanda positif yaitu sebesar 35,455. Apabila konstanta bernilai positif berarti Kinerja Karyawan sebesar 35,455 sedangkan variabel X tidak berpengaruh terhadap Y .
- b. Koefisien regresi variabel, b. Nilai positif Pengembangan Sumber Daya Manusia (b) sebesar 0,356. Dengan kata lain, jika

Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (EP) juga akan meningkat sebesar 0,356.

D. Penutup

Simpulan

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan sedikit banyak dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia berdasarkan temuan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Saran

Rekomendasi berikut dapat dibuat sehubungan dengan temuan penelitian yang dilakukan:

1. Agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan profesional, pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Selatan lebih berhati-hati dan benar-benar selektif dalam mengisi lowongan.
2. Untuk meningkatkan pengalaman pegawai dalam bekerja diperlukan kegiatan pelatihan atau instruksi kerja.
3. Untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin dalam pekerjaannya, perlu ditingkatkan pengawasan dan bimbingannya.
4. Untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pekerja, penting untuk memperbarui dan menyempurnakan ruang kerja.

E. Daftar Pustaka

Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>

- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. ed. Pipih Latifah. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Darumurti, Awang, Muhammad Eko Atmojo, Helen Dian Fridayani. 2021. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Pemerintahan*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27. <https://doi.org/10.57094/kohesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU:*

- Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14.
<https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>
- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119–130.
<https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49.
<https://doi.org/10.57094/koehesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(2), 13-25.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68.
<https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnv1_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of

- Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26.
<https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27.
<https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30.
<https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26.
<https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119.
<https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. Serumpun International Conference Proceedings (SICP), 1(1), 122-130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang.
<https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41>
- Indahningwati, Asmara, Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Jufrizen. 2021. *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Medan: UMSU Press.
- Kessi, Andi Muhammad Fara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sipil*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12.
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-

14.

<https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>

Setyawati, Hj. Amelia, Siska Yustika, Aditya Rusli. 2022. *Pengantar Perilaku Organisasi: Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Shidqiyah. 2022. *SDM Sekolah Islam di Sumenep: Pengembangan, Penerapan, Dan Problematika*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.

<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>

Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.

<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Yadnya, I Dewa Gede Sayang Adi. 2022. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera