

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN TINAMBUNG KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Indayani B

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Majene, Indonesia
e-mail: indayani1979@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of human resource development and work enthusiasm on employee performance in the office of Religious Affairs in Tinambung, Polewali Mandar, West Sulawesi Province. The research method used was the multiple regression coefficient method. Human resource development is seen as very important as improving quality through training programs, the education helps employees to understand the knowledge in order to improve the skills, proficiency and attitudes needed by organizations to achieve goals.

The results of tests used multiple linear regression and it can be inferred that the development of human resources and morale show positive and significant results on improving employee performance. Thus, the results of regression testing informed that the most influential and dominant variable in improving the employee performance of in the office of Religious Affairs in Tinambung, Polewali Mandar, West Sulawesi Province is the development of human resources.

Keywords: HR development, spirit at work, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan metode koefisien regresi berganda . Pengembangan Sumber Daya Manusia dipandang sangat penting sebagai peningkatan kualitas melalui program-program pelatihan, pendidikan membantu pegawai dalam memahami pengetahuan, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Hasil pengujian menggunakan regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia dan semangat kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai demikian hasil pengujian regresi dapat diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya dan dominan dalam membangun kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat adalah melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, semangat kerja, kinerja pegawai

Pendahuluan

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya berkesinambungan dimana organisasi ingin meningkatkan mutu dan mengembangkan skill, knowledge dan ability individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang profesional diharapkan oleh banyak organisasi untuk bisa bersaing dalam era globalisasi.

Tinjauan permasalahan dalam proses pengembangan sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dalam dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia sedangkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang baik akan menjadi beban suatu organisasi/instansi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi, atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif. Pengembangan juga membantu para tenaga kerja (pegawai) untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan pada pekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, pelanggan baru dan pasar produk baru.

Pengembangan sumber daya manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien agar kualitas dan kuantitas pekerjaannya menjadi lebih baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Dalam bukunya Malayu S.P. Hasibuan (2012 : 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah : Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas dan kuantitas bagi tenaga kerja (pegawai) melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam konteks sumber daya manusia pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan, pendidikan. Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada pegawai dan pengembangan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Pengembangan (*development*) menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 220) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya.

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada suatu fakta bahwa seorang pegawai ataupun karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan atau pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksud dengan dalam pengembangan .

Efisiensi dalam suatu organisasi tergantung dari baik dan buruknya suatu pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Latihan-latihan yang baik diperlukan setiap saat baik bagi setiap tenaga kerja baru maupun tenaga kerja yang sudah lama berada dalam instansi. Pegawai yang baru yang setiap kali diterima oleh instansi membutuhkan latihan-latihan sebelum mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya. Sedangkan bagi pegawai yang lama mereka juga akan membutuhkan latihan-latihan karena adanya tuntutan dari tugas-tugasnya yang sekarang, atau dipromosikan pada jabatan yang lain.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan ataupun instansi terutama yang menyangkut kinerja. Karena Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan yang diharapkan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pegawai akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya Instansi ataupun Organisasi harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian pegawai/karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik mengambil judul dalam penulisan ini, tentang **“Pengaruh pengembangan SDM dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar”**.

Tinjauan Pustaka

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Silalahi (2004 : 249) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Sedangkan Malayu Hasibuan (2004) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan atau masyarakat yang mengkonsumsi barang atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan atau instansi. Menurut Umar (2008 : 27) mengemukakan bahwa tujuan dari pengembangan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Pengembangan bersifat lebih luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kepribadian.

Sedarmayanti (2008 : 167) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana karyawan didorong belajar dan berkembang.

Heidjrachman dan Husnan (2004 : 74) mengemukakan bahwa perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan :

- Pengetahuan karyawan.
- Keterampilan karyawan.
- Sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

c. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bentuk pengembangan sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 bagian yakni secara informal dan secara formal (Hasibuan 2008:72), untuk lebih jelasnya dapat diuraikan:

1. Pengembangan secara informal:

Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan sendiri dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatannya. Hal ini sangat bermanfaat bagi instansi atau perusahaan karna produktivitas kerja pegawai semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

2. Pengembangan secara formal

Pengembangan secara formal yaitu karyawan dtugaskan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan baik dilaksanakan oleh perusahaan ataupun lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa akan datang yang sifatnya nonkarier ataupun peningkatan karier seorang pegawai.

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran , kebijaksanaan prosedur, anggota, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaan. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing pegawai pada jabatannya. Program pengembangan hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua pegawai atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Faktor lingkungan internal dan eksternal sangat berpengaruh terhadap pemanfaatan sumber daya manusia dalam mengimplementasikan setiap bidang kerja yang dihadapi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

- a. Pengaruh kondisi ekonomi terhadap sumber daya manusia, teridentifikasi melalui perluasan dan kemajuan perekonomian, desakan terhadap nilai mata uang nasional, desakan benefit yang tinggi, desakan kondisi kerja yang lebih baik dan resesi ekonomi.
- b. Pengaruh tuntutan dunia internasional, teridentifikasi melalui : ethnosentisme, sentralisasi dan desentralisasi, hak-hak pekerja, repatriasi. Kantor transfer internasional dan benefit internasional.

- c. Pengaruh nilai budaya dan norma social, teridentifikasi melalui ; sikap dan perilaku, penggunaan obat terlarang, kebebasan seksual, tingkat partisipasi wanita, keagamaan, kasta atau suku bangsa tertentu.
 - d. Pengaruh tuntutan profesionalitas, teridentifikasi melalui : keahlian dan keterampilan , kelayakan profesi, interdisipliner bidang ilmu, kepemimpinan dan keahlian masyarakat.
 - e. Pengaruh teknologi, teridentifikasi melalui : kemampuan artificial, renivasy industry, otonomisasi.
 - f. Pengaruh Demografi, teridentifikasi melalui : tingkat pendidikan, etnis/ras, usia, jenis kelamin, persentase populasi, pertumbuhan /migrasi.
 - g. Pengaruh geografis, teridentifikasi melalui : tingkat kompensasi, jaminan keamanan, sarana dan prasarana pendukung.
2. Faktor Internal
- a. Serikat kerja, dimana menjadi wadah yang mengakomodir semua kepentingan, hak-hak pekerja dan juga kewajiban manajerial lembaga.
 - b. Sistem informasi, sebagai wahana dan alat (tools) pekerja untuk mengakses semua hal yang berkaitan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk juga pemanfaatan kompetensi dan sumber daya pekerja yang mampu menunjang pelaksanaan tugas rutinnya.
 - c. Budaya kerja/etos kerja lembaga, menjadi sentral tampilan kualitas diri yang dimiliki pekerja yang mencakup : perubahan sikap (attitude), motivasi kerja dan apresiasi yang diberikan pihak manjerial sebagai suatu stimulasi bagi pekerja.
 - d. Konflik internal lembaga, merupakan dampak negative yang menjadi kendala bagi kelangsungan kegiatan lembaga secara baik. Pemanfatan sumber daya manusia disini lebih diarahkan kepada kapabilitas seorang pimpinan lembaga/organisasi dalam menetralsir semua konflik horizontal maupun konflik vertival.

e. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan tugas adalah menunjukkan kedudukan , tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dalam organisasi. Pelatihan yang dimaksud adalah upaya untuk mentransfer kemampuan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan ataupun pegawai.

a. Metode Pendidikan (*Education Method*)

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adanya adanya perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku baru (hasil perubahan) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya, tujuan pendidikan ialah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu.

b. Metode Pelatihan (*Training Method*)

Metode pelatihan harus berdasarkan pada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, diantaranya waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan sebagainya. Pelatihan menjadi tanggungjawab yang penting daripada manajemen. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus.

Tujuan dari pada pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap para pegawai agar dapat :

1. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
3. Melatih dan meningkatkan kerja
4. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama kurang lebih

empat bulan yaitu bulan juni sampai September 2019. Jenis data yang digunakan adalah Data kualitatif yaitu data yang digunakan melalui keterangan-keterangan secara tertulis seperti: sejarah berdirinya instansi/organisasi, struktur organisasi dan pembagian tugasnya, dan Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka seperti data dari kuesioner. Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun instansi dan data yang didapatkan dari hasil wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisisioner terhadap para responden, dan Data sekunder adalah data atau informasi yang telah tersedia di perusahaan berupa struktur organisasi, dokumen administratif yang diperoleh pada bagian kepegawaian, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 36 orang, baik yang berstatus PNS ataupun Honorer . Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Sedangkan Sampel yang digunakan adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili dari suatu penelitian. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: Kuesioner, wawancara dan metode Kepustakaan. Sedangkan Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda. Persamaan umumnya adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Keterangan

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b = Parameter
- x₁ = Pengembangan SDM
- x₂ = Semangat kerja
- e = Standar Kesalahan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai variabel pengembangan sumber daya manusia, semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif. Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu metode regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil olahan data dengan menggunakan **program SPSS 22** (*Statistical Package for Social Science 22*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.731	.395		1.850	.069
X1	.283	.096	.317	3.071	.004
X2	.252	.092	.275	2.746	.008
R = .705 R ² = .496	F hitung = 21.031 Sig = .000				

Sumber Data diolah 2019

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 22, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,731 + 0,283X_1 + 0,252X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut: b₀ = 0,731 yang diartikan bahwa dengan adanya pengembangan SDM dan semangat kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,731 atau sebesar 73,1 %.

Variabel b₁ dapat diartikan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya pegawai maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,283 atau 28,3 %. Demikian pula untuk variabel b₂ dapat

diterjemahkan bahwa dengan adanya semangat kerja pegawai yang baik atau dengan menanamkan semangat kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,252 atau 25,2 %.

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel pengembangan SDM (X1), hal ini dapat dilihat pada tabel 8 bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) hanya sebesar 0,004 sedangkan variabel semangat kerja (X2) adalah sebesar 0,008.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R²) yang berada antara nol dan satu. Hasil nilai *adjusted R Square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya struktur modal yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebasnya. Hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan olahan program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.496	.473	.67375

Sumber Data diolah 2019

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (*R square*). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,705 atau sebesar 70,5 % menunjukkan hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1 atau dengan kata lain hal ini menunjukkan pengembangan sumber daya manusia (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kec. Tinambung, sebab nilai R positif dan mendekati 1. *R square* menjelaskan seberapa besar variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel X, dari hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0,496 atau 49,6%. *Adjusted R Square* merupakan nilai R² yang disesuaikan dengan derajat bebasnya sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penjjakan model, dari hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,473 atau 47,3 %. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni pengembangan SDM (X1) dan semangat kerja pegawai (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 47,3 % terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,7 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian standar *error of the estimated* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan kepuasan kerja pegawai (Y). Dari hasil analisis regresi maka diperoleh nilai standar *error of the estimated* sebesar 0,67375. Hal ini menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam memprediksi kepuasan kerja dapat ditentukan sebesar 0,673.

c. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (pengembangan SDM dan semangat kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Parsial Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.731	.395		1.850	.069
	X1	.283	.096	.317	3.071	.004
	X2	.252	.092	.275	2.746	.008

Sumber Data Diolah 2019

Pengaruh dari masing-masing variabel pengembangan SDM pegawai dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas). Jika tingkat signifikansinya <0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh dan signifikan.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pengembangan sdm terhadap variabel kinerja pegawai seperti yang terlihat pada tabel 10. sebelumnya menunjukkan nilai probabilitas atau nilai value sebesar 0,004

yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kec. Tinambung Kab. Polewali Mandar.

Selanjutnya untuk pengujian variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai, Hasil pengujian parsial (uji t) seperti yang terlihat pada tabel sebelumnya menunjukkan nilai probabilitas atau nilai value sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel semangat kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kec. Tinambung Kab. Polewali Mandar.

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Pengujian Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.639	2	9.031	21.031	.000 ^b
	Residual	29.052	33	.454		
	Total	57.691	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel di atas bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kec. Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

Pembahasan dalam penelitian menguraikan pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan semangat kerja dalam membangun kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar yang sejalan dengan teori bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, pengembangan SDM dan semangat kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja kelompok, kompetensi antar pegawai, ke dua variabel yaitu pengembangan SDM dan semangat kerja adalah merupakan variabel yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun hasil pembahasan mengenai pengaruh variabel pengembangan SDM dan semangat kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

a. Pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk kompetensi sebesar 0,283, selain itu nilai value $0,004 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan SDM (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat diketahui pula bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel pengembangan SDM (X1) karena dibanding dengan variabel lainnya, nilai value variabel pengembangan sumber daya adalah lebih kecil dari variabel semangat kerja (X2). Variabel semangat kerja (X2) dengan nilai value sebesar 0,008. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2004), bahwa pengembangan SDM merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

b. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,252, selain itu memiliki nilai value $0,008 < 0,05$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara nilai variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2001), bahwa semangat kerja adalah segala sesuatu keinginan yang kuat untuk ikut berpartisipasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sebagai pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM (X1) dan semangat kerja (X2) menampakkan hasil yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung

- Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi, maka dapat diketahui bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya dalam membangun kinerja pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat adalah pengembangan SDM. Dalam metode analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengembangan SDM adalah variabel yang paling dominan berpengaruh dalam membangun kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat dapat diterima.

Daftar Postaka

- Hasibuan, S.P, Malayu, 2008. *Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kesebelas*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Suad Husnan dan Heidjrachman, 2004. *Manajemen Personalialia, edisi kelima, cetakan kedua belas*. Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit : PT. Revika aditama, Bandung.
- Moekijat, 2005. *Latihan pengembangan pegawai, Cetakan kelima*. Penerbit: Alimin, Bandung.
- Sulistiyani, Teguh, Ambar, dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan, dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama. Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan, cetakan pertama*. Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua*. Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak Payaman, 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja, edisi pertama, cetakan pertama*. Penerbit: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.