

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru)

The Influence of the Quality of Human Resources on the Performance of Government Agencies (Empirical studies at the Sekretariat DPRD in Pekanbaru City)

¹Rani Jaya Fadila, ²Rini Lestari, ³Nurleli

^{1,2,3}*Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,*

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email: ¹ranifadila26@gmail.com, ²unirinilestari@gmail.com, ³unileli.unisba@gmail.com

Abstract. This study focuses on whether there is an influence between the quality of human resources on the performance of government agencies. The purpose of this study was to find out how the quality of human resources and the performance of government agencies in the Pekanbaru DPRD Sekretariat. In this study using a verification method with a quantitative approach. The data sources in this study are primary data obtained from the results of respondents' answers through a questionnaire with the aim of gathering information from staff working in the Pekanbaru City DPRD Sekretariat. The sample selection technique is nonprobability sampling by convenience sampling technique, which was carried out by distributing 67 copies of the questionnaire to 67 respondents from the entire population in Pekanbaru City DPRD Sekretariat, out of 67 questionnaires distributed as many as 40 copies that returned and became samples for research. Hypothesis testing uses simple regression analysis. Based on the results of the hypothesis test processing, the quality of human resources has a positive and significant effect on the performance of government agencies in the Pekanbaru DPRD Sekretariat.

Keywords: Quality of Human Resources, Performance of Government Agencies

Abstrak. Penelitian ini memfokuskan apakah terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kualitas sumber daya manusia dan kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat DPRD kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer didapat dari hasil jawaban responden melalui kuesioner dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari staf yang bekerja di Sekretariat DPRD kota Pekanbaru. Teknik pemilihan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling*, dimana dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 67 eksemplar kepada 67 responden dari jumlah seluruh populasi di Sekretariat DPRD kota Pekanbaru, dari 67 kuesioner yang disebarkan sebanyak 40 eksemplar yang kembali dan menjadi sampel untuk penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah pada Sekretariat DPRD kota Pekanbaru

Kata kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja Instansi Pemerintah

A. Pendahuluan

Dewasa ini, kinerja instansi pemerintah di Indonesia sering mendapat sorotan dari masyarakat. Eksistensi pemerintahan yang baik saat ini masih jauh dari harapan, karena adanya ketidakpuasan pada kinerja pemerintah dalam melaksanakan urusan publik (Ismanto, 2017). Kinerja di instansi pemerintah dalam melakukan peran dan tanggung jawabnya masih dikategorikan jelek (Sudjono, 2015). Rata-rata nilai kinerja pemerintah kabupaten dan kota masuk kategori C (kurang) (Abnur, 2017). Salah satu organisasi perangkat daerah (OPD) di Riau juga mengalami penilaian kinerja yang dinilai buruk. Dilihat dari laporan keterangan pertanggungjawaban (LKPJ) dimana OPD di Riau tidak mampu menyerap APBD secara maksimal, terutama di Dinas Peternakan yang hanya mampu menyerap kurang dari 20% penyerapan APBD (Sugianto, 2018).

Belum maksimalnya kinerja pemerintahan di Indonesia dikarenakan kualitas sumber daya manusianya (Brodjonegoro, 2018). Karena disebabkan oleh hasil pendidikan yang tidak mendukung yang menyebabkan penurunan standar kinerja di organisasi bisnis maupun pemerintah (Dhakiri, 2018). Permasalahan terkait kualitas SDM juga terjadi pada sejumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam melaksanakan pekerjaannya sebanyak 42% dari jumlah PNS saat ini sangat tidak produktif, artinya mengerjakan aktivitas kerja yang tidak berhubungan dengan tugas pokok instansinya, hal ini dapat menyebabkan penambahan beban biaya operasional kantor (Wangsaatmaja, 2016). Pemerintah Indonesia akan memprioritaskan peningkatan kualitas SDM yang mempunyai pengetahuan, kompeten dan terampil (Lelono, 2018).

Berdasarkan uraian yang telah

dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia pada Sekretariat DPRD di kota Pekanbaru?
2. Bagaimana Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat DPRD di kota Pekanbaru?
3. Apakah terdapatnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat DPRD di kota Pekanbaru?

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana Kualitas Sumber Daya Manusia di Sekretariat
2. DPRD kota Pekanbaru. Mengetahui bagaimana Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat
3. DPRD kota Pekanbaru. Mengetahui adanya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Sekretariat DPRD kota Pekanbaru.

B. Landasan Teori

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan (Sedarmayanti, 2009:27). Kualitas sumber daya manusia adalah kesanggupan tiap-tiap karyawan baik di dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya (Matindas, 2002:94).

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Matutina (2001:205) yaitu : (1) Pengetahuan, (2)

Keterampilan, (3)Kemampuan dan (4) Pengalaman.

Kinerja instansi pemerintah

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi (Bastian, 2001). Kinerja instansi pemerintah adalah suatu tingkat keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan, visi dan misi (LAN-RI, 2003 dan PP-RI, 2005).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja instansi pemerintah menurut Mardiasmo (2002:127) yaitu : (1) Ekonomi, (2) Efisien dan (3) Efektif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,385	4,346		6,071	,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,496	,103	,295	5,902	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber : hasil pengolahan SPSS v. 17, 2019

Berdasarkan output dari SPSS v.17 diatas, didapat nilai a (Konstanta) yaitu 16,385 dan b (Koefisien Regresi) 0,496. Maka dapat dibentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = 16,385 + 0,496X$$

Nilai a dan b dalam persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. a = 16,385, yang artinya: jika Kualitas Sumber Daya Manusia konstan atau tidak ada perubahan maka Kinerja Instansi

2. b = 0,496, yang artinya: jika Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat maka Kinerja Instansi Pemerintah akan meningkat sebesar 0,496.

b) Uji Signifikansi (Uji-t)

Pengujianhipotesissecaraparsialinidimaksudkanuntukmengujiengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadapKinerja Instansi Pemerintah (Y). Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS v.17 dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,385	4,346		6,071	,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,496	,103	,295	5,902	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber : Hasil Pengolahan, SPSS v.17, 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Y) dari nilai t_{hitung} yang didapat yaitu sebesar 5,902 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,024 (5,902>2,024) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,015 kurang dari 0,05 (0,015 < 0,05).

c) Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Kualitas Sumber Daya Manusia	Kinerja Instansi Pemerintah
Kualitas Sumber Daya Manusia	Pearson Correlation	1	,695
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	40	40
Kinerja Instansi Pemerintah	Pearson Correlation	,695	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	40	40

Sumber : Hasil pengolahan SPSS v.17, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah sebesar 0,695 yang termasuk kedalam kategori kuat.

d) Kofisien Determinasi

Besarnya sumbangan atau peran variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,295 ^a	,387	,063	4,273

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

b. Dependent Variable: Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber : Hasil pengolahan, SPSS v.17, 2019

Hasil R Square = 0,387 berarti variabel Kinerja Instansi Pemerintah dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia sebesar 38,7% yang diperoleh dari $0,387 \times 100\%$, artinya Kinerja Instansi Pemerintah dipengaruhi oleh variabel Kualitas Sumber Daya

Manusiasebesar 38,7% sedangkan 61,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Kualitas Sumber Daya Manusia di Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang baik kecerdasan intelektual, kreativitas dan pemahaman dalam menilai dan mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan (Salim, 1996:35; Ndraha, 1997:12 dan Matindas, 2002:94).

Pengukuran atau dimensi yang digunakan untuk kualitas sumber daya manusia adalah pengetahuan (*knowledges*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*) dan pengalaman (*experience*) (Matutina, 2001:205).

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau staf tetap yang bekerja di Sekretariat DPRD kota Pekanbaru sudah memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, meskipun masih terdapat kekurangan atau kelemahan yang disebabkan oleh beberapa indikator mengenai kualitas sumber daya manusia yaitu pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, jabatan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan, kemampuan melaksanakan dan memahami pekerjaan serta pengalaman dalam berorganisasi.

2. Kinerja Instansi Pemerintah di Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru

Kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tingkat keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan, visi dan misi (LAN-RI, 2003 dan PP-RI, 2005).

Pengukuran atau dimensi yang

digunakan untuk kinerja instansi pemerintah adalah ekonomi (*economy*), efisien (*effeciency*) dan efektif (*effectiveness*).

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau staf yang bekerja di Sekretariat DPRD kota Pekanbaru, kinerja instansi sudah dinilai baik, meskipun ada beberapa kekurangan indikator terkait kinerja instansi pemerintah yaitu merealisasikan anggaran sesuai dengan perencanaan yang telah disusun, kejelasan anggaran ditetapkan dengan jelas dan spesifik sehingga dimengerti oleh karyawan, visi misi program ditetapkan secara tepat dan jelas berdasarkan rencana strategik organisasi serta melakukan analisis keuangan setiap program selesai dilaksanakan.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS v.17 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis (uji-t) dimana di dapat nilai t_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 5,902 lebih besar dari jumlah t_{tabel} yaitu 2,024 ($5,902 > 2,024$) dan nilai signifikan yang didapat sebesar 0,015 kurang dari 0,05 ($0,015 < 0,05$). Artinya semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik kinerja instansi pemerintah.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru maka dapat ditarik

kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari penerapan prinsip-prinsip Kualitas Sumber Daya Manusia diantaranya yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), Kemampuan (*Abilities*), dan Pengalaman (*Experience*) yang dinilai baik.
2. Kinerja Instansi Pemerintah pada Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kota Pekanbaru dinilai baik. Hal ini dapat dilihat dari Ekonomi (*Economy*), Efisien (*Effeciency*), dan Efektif (*Effevtiveness*) yang dinilai baik.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat DPRD kota Pekanbaru.

Daftar Pustaka

- Abnur, Asman. 2017. Tingkat Akuntabilitas Pemda Masih Rendah, tersedia di <https://regional.kompas.com/read/2017/01/25/10531751/tingkat.akuntabilitas.pemda.masih.rendah> [25/01/2017].
- Brodjonegoro, Bambang. 2018. Kualitas PNS Bikin Layanan Birokrasi Kedodoran, tersedia di <https://beritagar.id/artikel/berita/kualitas-pendidikan-pns-bikin-layanan-birokrasi-kedodoran> [15/02/2018].
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Dhakiri, Hanif. 2018. Tiga Isu Utama

- SDM Indonesia dalam Angkatan Kerja, tersedia di <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/tiga-isu-utama-sdm-indonesia-dalam-angkatan-kerja/> [1/03/2018].
- Ismanto, Riski. 2017. Kasus Korupsi e-KTP Bukti Gagalnya Reformasi Birokrasi, tersedia di www.hukumonline.com/index.php/berita/baca/It58c922556cb22/boris--kasus-korupsi-e-ktp--bukti-gagalnya-reformasibirokrasi [15/3/2017].
- Lelono, B.S. 2018. Pemerintah akan Fokus pada Pembangunan Sumber Daya Manusia, tersedia di <https://www.liputan6.com/news/read/3371948/pemerintah-akan-fokus-pada-pembangunan-sumber-daya-manusia> [14/03/2018].
- Lembaga Administrasi Negara-LAN. 2003. Keputusan Kepala LAN No.239/IX/6/8/2003. *Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Matindas, R. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan, dan Usaha*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia, cetakan ke-2*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Ndraha, Talizuduhu. 1997. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang *Pengelolaan Keuangan Daerah*.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Salim, Emil. 1996. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugianto. 2018. Kinerja Pemprov Tahun 2017 Buruk Sugianto Ganti Kadisnya, tersedia di <http://www.riauonline.co.id/riau/kota-pekanbaru/read/2018/04/23/kinerja-pemprov-tahun-2017-buruk-sugianto-ganti-kadisnya-> [23/04/2018].
- Sudjono, Mirawati. 2015. Pelayanan Publik di Indonesia Masih Jelek, tersedia di <https://news.detik.com/berita/3097845/pelayanan-publik-di-indonesia-masih-jelek> [16/12/2015].
- Wangsaatmaja, Setiawan. 2016. Rasionalisasi PNS “Kegagalan Manajemen Kepegawaian Pemerintah”, tersedia di <https://www.kompasiana.com/as mud din/56dfb6906623bd102cec2faf/rasionalisasi-pns-kegagalan-manajemen-kepegawaian-pemerintah> [9/02/2016].