



PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A PURWOKERTO

Abiyu Satrio Wibowo

Politeknik Ilmu Pemasarakatan
e-mail: swabiyu@gmail.com

Article History :

Received 20 Juni 2021
Received in revised form
24 July 2021
Accepted 27 July 2021
Available offline 20 December 2021
Available online 20 December 2021

Language Transcript :
Indonesia

Keywords :
Pengaruh;
Pengembangan;
Sumberdaya Manusia;
Lembaga Pemasarakatan

Abstract - Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah agar dapat mengetahui dan menganalisa suatu rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh atau tidak pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto. metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner atau angket sebagai pengumpulan data. Sampel dalam penelitian ini yaitu petugas pemasarakatan Lapas Kelas IIA Purwokerto dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis pengujian dari uji koefisien korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang artinya variabel pengembangan sdm memiliki pengaruh 31% terhadap kinerja pegawai pemasarakatan kelas II A Purwokerto. H_0 (tidak dapat pengaruh antar pengembangan terhadap kinerja pegawai) ditolak dan H_1 (terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasarakatan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka organisasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat yaitu melayani tahanan dan narapidana akan menjadi lebih baik lagi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting sesuai dengan tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 dijelaskan mengenai tugas pegawai Aparatur sipil Negara yaitu

bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembinaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia. (Negara et al., 2014) Maka dari itu Sumber daya Manusia merupakan Aset atau modal utama dalam organisasi yang harus di pelihara dan dijaga agar dapat berkualitas dan membawa sebuah organisasi kearah yang lebih baik lagi. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang unggul dan

lebih baik lagi diperlukan Pengembangan Sumber daya manusia dengan tujuan berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan yang berubah-ubah. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Suwatno, 2011:16).

Pengembangan Sumber daya manusia merupakan adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Bukit et al., 2017) Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan. Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi (wayne dan awad, 1981:29) pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik maka dapat menghemat sumber daya lainnya dan pengolahan atau pemakaian sumber daya organisasi dapat berdaya guna.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang (Sedarmayanti, 2008:167). Maka dari itu Pengembangan

Sumber daya manusia menjadi sesuatu yang penting dalam organisasi, hal ini untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan tantangan yang ada di masa yang akan datang atau masa depan (Siagian, 1996:182) secara sistematis pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan serta menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab dengan yang akan datang sehingga tercapainya keselarasan.

Pencapaian keselarasan tersebut tentunya melalui proses yang panjang, dimulai dari perencanaan sampai dengan pengelolaan dan pemeliharaan potensi sumber daya manusia. Karena secara makro pengembangan sumber daya manusia (human resources development) merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoatmodjo, 1998:2-3).

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata performance. Kata Performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Menurut beberapa ahli, arti kinerja (performance) memiliki beragam makna. Wibowo (2007 : 7) mengungkapkan “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya” jadi, dapat dikatakan kinerja merupakan kegiatan melakukan sebuah tugas yang diberikan untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2008:54) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap

individu mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi dan jabatan yang diemban, dalam mengerjakan tugas yang diberikan tentunya harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan. Seorang yang berkualitas kinerjanya maka dalam pelaksanaan kerjanya tentunya melaksanakan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan ataupun atasannya. Mangkunegara(2009:9) meyakinkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikanya yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Dalam pemasyarakatan telah diatur tentang kinerja suatu pegawai pemasyarakatan melalui SIMPEG (sistem informasi manajemen kepegawaian), menurut pasal 2 Permenkumham No 20 tahun 2017 tentang kode etik dan kode perilaku dijelaskan bahwa “Setiap Pegawai wajib menjunjung tinggi profesionalitas, akuntabilitas, sinergis, transparansi, dan inovasi dalam menjalankan tugas, fungsi dan kegiatan sehari-hari baik di dalam maupun di luar lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.” Yang artinya bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai pemasyarakatan wajib menjunjung tinggi profesionalisme, akuntabilisme, sinergi, transparansi dan inovasi atau seringkali disebut nilai PASTI. Pengembangan Sumber Daya Manusia di lembaga pemasyarakatan dalam hal ini petugas pemasyarakatan biasanya dilakukan melalui DIKLAT (pendidikan dan latihan) di tiap-tiap UPT pada setiap Kantor wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Pelatihan dan pendidikan (Diklat) ditujukan dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi petugas pemasyarakatan agar bekerja sesuai dengan

Standar operasional prosedur (SOP) dan Profesionalitas.

Untuk itu dalam penelitian ini penulis ingin menghubungkan antar variabel tersebut dengan merumuskan masalah yaitu “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Purwokerto” dengan tujuan dapat mengetahui dan menganalisa hasil penelitian apa yang telah menjadi rumusan masalah penulis yaitu terdapat pengaruh atau tidak pengembangan sdm terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Purwokerto.

2. METODOLOGI

2.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Sebuah karya tulis ilmiah membutuhkan adanya penelitian. Tujuan dari dilakukanya penelitian adalah agar dapat mengetahui suatu permasalahan yang ada dan kemudian diteliti supaya permasalahan yang dihadapi dapat terselesaikan dan dipecahkan. Sebelum memulai suatu penelitian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu yang pertama kali dilakukan adalah menentukan metode penelitian yang akan digunakan, metode dan juga dalam penggunaan metode penelitian harus dengan teiti dan akurat, karena jika terjadi kesalahan dalam penerapan metode yang digunakan maka akan menyebabkan kesalahan pula dalam pengolahan data dan pengambilan data penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu menggambarkan dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2010: 8) Merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam menguji hipotesis terdapat dua variabel yang diuji yaitu variabel pengembangan Sumber daya manusia dengan variabel kinerja/prestasi kerja pegawai Metode penelitian merupakan langkah awal yang dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengetahui apa yang akan menjadi objek penelitian dan yang akan menjadi sumber data. Untuk itu agar penelitian menjadi penelitian yang sempurna maka diperlukan sumber data yang valid dan sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan (fakta).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Data Primer

Data primer yaitu data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara secara langsung, data tersebut yaitu data kuesioner atau angket yang diberikan kepada pegawai lapas purwokerto.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data pendukung dalam suatu penelitian. data sekunder didapat dari dokumen pendukung, artikel, catatan maupun laporan kegiatan, atau foto/dokumentasi dari sebuah kegiatan yang pernah dilakukan. Sehingga dapat menjadi bahan tambahan dan pertimbangan dalam suatu penelitian,

c) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu menggambarkan dengan keadaan yang sebenarnya. Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2010: 8) Merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam menguji hipotesis terdapat 2 variabel yang diuji yaitu variabel pengembangan Sumber daya manusia dengan variabel kinerja/prestasi kerja pegawai.

2.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilaksanakan. Lokasi penelitian atau Lokus mempengaruhi sebuah penelitian yang dilakukan karena pada setiap lokus memiliki kebijakan yang berbeda-beda. Lokasi penelitian juga dimaksudkan untuk memfokuskan sebuah penelitian dengan harapan peneliti dan pembaca mampu memperoleh informasi yang ada dalam lokasi tersebut. Lokasi penelitian yang penulis laksanakan yaitu di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Purwokerto, tepatnya di Jalan Pasukan Pelajar Imam No 10 pamijen lor, Kec. Sokaraja, Kab. Banyumas, Jawa Tengah.

2.3 Subjek Penelitian

Subjek Penelitian atau responden merupakan orang yang dimintai untuk memberikan keterangan atau fakta. Arikunto (2006:145) menjelaskan bahwa subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Subjek penelitian juga disebut Populasi Arikunto (2005:115) menjelaskan “bahwa populasi merupakan subjek penelitian” populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik yang akan di teliti, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Purwokerto. Pada tanggal 10 april 2021 jumlah pegawai di lapas purwokerto berjumlah 125 orang.

2.4 Sampel

Dalam penelitian sampel merupakan perwakilan dari populasi atau sebagian dari populasi yang ingin diteliti karakteristik sampel dianggap dapat mewakili populasi. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin, rumus slovin merupakan formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari populasi tidak dapat diketahui secara pasti.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{125}{1+125(10\%)^2}$$

$$n = \frac{125}{1+125(0.1)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

$$n = 55,56$$

Maka, jumlah sampel penelitian dibulatkan menjadi 56 orang

2.5 Prosedur Penelitian

1. Tahap Konseptual (merumuskan dan mengidentifikasi masalah, meninjau kepustakaan yang relevan, mendefinisikan kerangka teoritis, merumuskan hipotesis).

2. Fase Perancangan dan Perencanaan (memilih rancangan penelitian, mengidentifikasi populasi yang diteliti, mengkhususkan metode untuk mengukur variabel penelitian, merancang rencana sampling, mengakhiri dan meninjau rencana penelitian, melaksanakan penelitian dan melakukan revisi).

3. Membuat Instrumen dan pengumpulan data penelitian.

4. Fase Empirik (pengumpulan data, persiapan data untuk di analisis) mengumpulkan data penelitian yang telah dilaksanakan di lapangan.

5. Fase Analitik (menganalisis data dan menghitung hasil data penelitian),

mengolah dan menganalisis data hasil penelitian. Data yang telah dikumpulkan dari lapangan diolah dan dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan-kesimpulan yang diantaranya kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis penelitian.

6. Fase Diseminasi, mendesain hasil penelitian. Pada tahap akhir, agar hasil penelitian dapat dibaca, dimengerti, dan diketahui oleh pembaca maka hasil penelitian tersebut disusun dalam bentuk kesimpulan dari hasil penelitian.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2010:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner langsung yang bersifat tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Peneliti memberikan pertanyaan karakteristik responden seperti Nama, jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan terakhir, dan lamanya bekerja.

Pengukuran penelitian menggunakan Skala likert. Penelitian dari hasil kuesioner menggunakan skala likert untuk mengisi skala likert, Sugiyono (2007:87) dalam instrument penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih suatu dari jawaban yang sesuai, setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan.

Untuk tingkat pengembangan SDM (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) diberikan bobot antara lain :

Tabel 1. Bobot pengembangan SDM

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

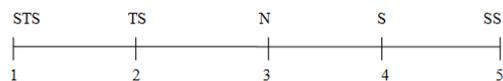
1. SS, 4,51 - 5,00

2. S, 3,51 - 4,50

3. N, 2,51 – 3,50

4. TS, 1,51 – 2,50

5. STS, 1,00–1,50



1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011:361) bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian

2. Uji Reliabilitas

Menurut Singarimbun (2005:140), “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih”. Kriteria dalam pengukuran ini adalah jika *cronbach alpha*-nya memiliki nilai $\geq 0,60$ maka data dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diketahui dengan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut Gozali (2011:214) dasar pengambilan keputusan untuk menentukan normalitas adalah :

- Jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengaruh perkembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai lapas purwokerto, menggunakan alat analisis yaitu aplikasi *IMB SPSS Statistic 23*, maka diperoleh hasil di bawah ini, yaitu :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	N	Keterangan
X	X1	0,379	56	Valid
	X2	0,422	56	Valid
	X3	0,613	56	Valid
	X4	0,449	56	Valid
	X5	0,579	56	Valid
	X6	0,583	56	Valid
	X7	0,725	56	Valid
	X8	0,492	56	Valid
	X9	0,520	56	Valid
	X10	0,547	56	Valid
	X11	0,614	56	Valid
	X12	0,577	56	Valid
	X13	0,503	56	Valid
	X14	0,717	56	Valid
	Y1	0,440	56	Valid

Y	Y2	0,524	56	Valid
	Y3	0,747	56	Valid
	Y4	0,620	56	Valid
	Y5	0,397	56	Valid
	Y6	0,614	56	Valid
	Y7	0,594	56	Valid
	Y8	0,447	56	Valid
	Y9	0,454	56	Valid
	Y10	0,528	56	Valid
	Y11	0,631	56	Valid
	Y12	0,712	56	Valid
	Y13	0,648	56	Valid

1. Uji Validitas

Sumber pengolahan data primer menggunakan aplikasi SPSS Versi 23. Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pengujian uji validitas variabel pengembangan SDM (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki 27 item pertanyaan yang masing-masing telah diketahui oleh audien kemudian dilakukan uji validitas nampak bahwa semua item pernyataan sudah valid karena memiliki item corrected item total correlation.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,175 ^a	,031	4,125	

a. Predictors: (Constant), PengembanganSDM

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach's hitung tiap tiap instrumen pernyataan reliabel dalam melakukan pengukuran variabel pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja pegawai (Y). Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A purwokerto.

3. Persamaan Regresi

Pengujian persamaan regresi merupakan alat analisis untuk menguji variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan variabel independen yaitu variabel Pengembangan SDM. Perhitungan menggunakan statistika dengan analisis linear sederhana yang digunakan dalam penelitian menggunakan program SPSS Versi 23. Berikut merupakan persamaan variabel regresi linear sederhana antara variabel Pengembangan SDM terhadap variabel Kinerja Pegawai ,yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Linear dan Signifikansi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	46,373	7,770		5,968	,000
PengembanganSDM	,168	,129	,175	1,307	,197

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4 diatas diketahui bahwa uji linear sederhana atau persamaan regresi Menghasilkan nilai konstanta(a) yaitu 46.373 dan menghasilkan nilai koefisien arah regresi(b) adalah sebesar 0,168.

Nilai konstanta(a) menunjukkan bahwa pada saat pengembangan Sumber Daya manusia (X) bernilai nol ,maka kinerja pegawai(Y) akan bernilai 46,373 sedangkan nilai dari Koefisien arah regresi(b) menunjukkan ketika terjadi pengembangan Sumber daya manuia Sebesar satuan ,maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,168 satuan.

Perkembangan SDM berbanding lurus dengan kinerja pegawai pada uji regresi linear sederhana. Untuk koefisien regresi signifikan atau tidak,maka dapat melakukan perbandingan Sig dengan α . $\text{Sig}(0,000) < \alpha(0,05)$, Sehingga H_0 ditolak. Jadi, pengembangan sumber daya manusia(X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tabel 5. Hasil uji regresi Anova

Tabel 5. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	29,055	1	29,055	1,707	,197
Residual	918,945	54	17,017		b
Total	948,000	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), PengembanganSDM

Pada tabel uji regresi anova diatas, dapat diketahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikasi antar variabel,yaitu variabel Pengembangan SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan tabel ANOVA kita dapat melihat nilai $F = 1,707$ dengan tingkat signifikasi atau probabilitas yaitu 0,197,dengan hasil nilai signifikasi sebesar 0,197 maka nilai 0,1970,05 yang berarti terdapat pengaruh antara variabel pengembangan sdm (x) terhadap variabel kinerja pegawai melalui uji linear.

Tabel 6. Hasil determinasi

Model Summary		
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.031	.013	4,125

Dari hasil uji Determinasi di atas,nilai R sebagai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,175. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif lemah antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja karena $0,175 < 0,5$. Dari tabel uji determinasi diatas juga diketahui nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,031. Hasil tersebut dapat menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel independen (variabel bebas) secara menyeluruh dapat memengaruhi naik turunnya variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Dalam output SPSS tabel Model Summaryb diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0.310,maka koefisien determinasinya = $0,310 \times 100\% = 31\%$. Secara serentak dalam menjelaskan variasi atau perubahan variabel terkait (Y) didapati besarnya pengaruh variabel bebas 31% sedangkan sisanya yaitu $100\% - 31\% = 69\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

4. SIMPULAN

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (x) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada lembaga Pemasarakatan kelas II A Purwokerto. pengaruh berbanding lurus apabila Pengembangan SDM bagus maka Kinerja pegawai juga akan bagus.
2. Hasil analisis pengujian dari Uji Koefisien Korelasi (R) yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi 31% yang memiliki arti variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai di lembaga pemsarakatan kelas II A Purwokerto.
3. H1 diterima dan H0 ditolak.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*.
file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Negara, A. S., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2014). *No Title*.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Arikunto, S. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro