

## Persepsi Pegawai tentang Pengembangan SDM dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai Bidang Tata Ruang Sumedang

Argya Maulidya Junica \*, Asnita Frida B. R. Sebayang

Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

argyamldy@gmail.com, asnita@unisba.ac.id

**Abstract.** Human resources refer to all individuals who contribute to an institution. Humans have the potential that can be beneficial as drivers of the operational activities of the institution in the process of achieving its goals. Therefore, human resource development becomes a very important aspect. Development is the result of improving and enhancing abilities, skills, attitudes, and traits to become better and more prepared. Human resource development plays a crucial role in employee performance. High-quality and capable human resources can be seen in how employees perform within an institution. In this study, data was collected using questionnaires distributed to all employees of the Spatial Planning Division of Sumedang Regency, utilizing a Likert Scale tool to assess employee perceptions of human resource development. Data analysis was performed using Correlation Analysis to measure the strength of the relationship between Human Resource Development and Employee Performance. The data analysis results showed that there is a very good perception regarding human resource development, with an average percentage of 53.2%. There is also a strong relationship between Human Resource Development and Employee Performance in the Spatial Planning Division of Sumedang Regency, with the strength of the relationship reaching more than 45%.

**Keywords:** *Human Resource Management, Employee Performance.*

**Abstrak.** Sumber daya manusia adalah seluruh manusia yang berkontribusi pada suatu instansi. Manusia mempunyai potensi yang dapat bermanfaat sebagai penggerak kegiatan operasional instansi dalam proses mencapai tujuan, karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting. Pengembangan yaitu hasil dari memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan sifat menjadi lebih baik dan lebih siap. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peran penting terhadap kinerja pegawai, sumber daya manusia yang berkualitas dan mempuni akan dapat terlihat dari bagaimana kinerja pegawai dalam suatu instansi. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang, dengan menggunakan alat ukur Skala Likert guna mengetahui persepsi pegawai mengenai pengembangan sumber daya manusia. Teknik analisis data menggunakan Teknik Analisis Korelasi guna mengukur seberapa erat hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai. Dari hasil olah data yang peneliti lakukan dinyatakan bahwa terdapat persepsi yang sangat baik mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan rata rata persentase sebesar 53,2% lalu terdapat keeratan hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai di Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang dengan keeratan hubungan mencapai lebih dari 45%.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.*

## A. Pendahuluan

Manusia memiliki kemampuan berfikir yang sangat baik, manusia dapat melakukan berbagai proses memecahkan masalah, merencanakan dan melakukan sesuatu. Manusia juga memiliki kemampuan empati dan membangun hubungan sosial, yang mendukung kerjasama, solidaritas, dan bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga yang berfungsi sebagai modal penting bagi instansi, dengan pengelolaan yang baik sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas, membangun budaya kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan pertumbuhan profesional pegawai. Jika dikelola dengan baik, sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi instansi. Efektivitas berarti bahwa tujuan instansi tercapai sesuai rencana dan jadwal, sementara efisiensi berarti tugas dilaksanakan dengan tanggung jawab, diselesaikan dengan benar dan terorganisir, serta mencapai target yang ditetapkan. Keberhasilan sebuah instansi harus tercermin dalam visi dan misinya, sehingga dapat dilaksanakan melalui kontribusi pegawai yang bekerja (Nugroho, 2019).

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting dan memerlukan pelatihan serta kegiatan pengembangan untuk meningkatkan kualitas pegawai. Kualitas tersebut mencakup kemampuan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Peran sumber daya manusia sangat penting karena mereka merupakan aset berharga yang mendorong operasional instansi dan berkontribusi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, seluruh kegiatan instansi tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan efisien. (Chaerudin, 2020)

Data menunjukkan bahwa 58 persen pekerja masih memiliki keterampilan dan pendidikan rendah. Oleh karena itu, dua dari lima program prioritas pemerintah fokus pada pengembangan sumber daya manusia untuk memperbaiki kualitas, mendukung efisiensi dan efektivitas kerja, serta berdampak pada pertumbuhan dan pembangunan ekonomi. Pemerintah secara terus-menerus berupaya melaksanakan langkah-langkah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Larasati, 2022)

Menurut Hamdi (Hamdi, 2015) menyatakan bahwa, "Pegawai yang terus berkembang akan memenuhi posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu, instansi harus secara proaktif meningkatkan kualitas pegawai agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai bidangnya."

Dalam menjalankan kegiatan operasional, instansi tidak jarang menghadapi masalah dari dalam, seperti kurangnya efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa pegawai merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan mereka, kekurangan motivasi, dan terjebak dalam pekerjaan yang tidak sesuai minat dan kemampuan. Hal ini dapat berdampak buruk pada kesejahteraan mental dan kepuasan hidup pegawai. Bagi instansi, dampaknya bisa berupa penurunan produktivitas, kinerja yang kurang maksimal, dan tingginya tingkat pergantian pegawai, yang membuat pencapaian tujuan semakin sulit.

Fenomena yang telah peneliti amati mengenai tenaga kerja yang belum berkompeten menimbulkan konsekuensi sikap kurang efektif terhadap pekerjaan, kurangnya motivasi berprestasi, munculnya perasaan jenuh bahkan merasa terbebani. Pada akhirnya terbentuklah kesenjangan antara harapan pegawai dengan kenyataan yang terjadi pada instansi. Mengapa kecenderungan ini dapat saja terjadi, adakah semua ini berpangkal dari faktor kurangnya kualitas sumber daya manusia. Selain itu pula apakah pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting, dan apa hubungannya dengan kinerja pegawai.

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai pengembangan sumber daya manusia dan seberapa kuat atau erat hubungan pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang. Selain itu untuk bahan rekomendasi kebijakan pengambilan keputusan didalam menentukan penetapan prioritas guna keberlangsungan instansi yang jauh lebih baik.

Bagi Penulis penelitian ini akan menjadi penerapan pengetahuan yang telah dipelajari selama proses studi dengan kondisi sebenarnya dan menjadi tambahan pengalaman, informasi dan wawasan. Bagi Akademisi dapat menjadi tambahan informasi dan dokumentasi mengenai Persepsi Pegawai tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai di Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang. Bagi Instansi Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang khususnya sebagai panduan untuk meningkatkan pengelolaan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja dan reputasi yang lebih baik serta dapat mencapai tujuan bersama.

## B. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan mengumpulkan data melalui pengukuran kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh pegawai Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang yang berjumlah 20 orang pegawai. Dengan menggunakan perhitungan *Isaac-Michael* jumlah sampel sebanyak 19 orang pegawai.

**Tabel 1.** Populasi Pegawai Bidang Tata Ruang

No	Bidang Pekerjaan	Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Jenis Kelamin		Pendidikan			
				L	P	SMA/SMK	D3/D4	S1	S2
				1.	Tata Ruang	PNS	9	7	2
2.	Tata Ruang	P3K	1	0	1	0	0	1	0
3.	Tata Ruang	Honorar	10	6	4	5	0	5	0
<b>Jumlah</b>			<b>20</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>3</b>

Teknik pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sebagai metode atau alat analisis data. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, data primer adalah informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber aslinya melalui kuesioner. Data ini merupakan data awal yang dikumpulkan dan memberikan pemahaman langsung tentang topik yang diteliti didapatkan dengan tidak melalui perantara yaitu langsung dari sumber pertama yaitu pegawai Dinas Penataan Ruang Kabupaten Sumedang.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam konteks lingkungan suatu instansi, sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai yang memegang peranan penting dalam mencapai kesuksesan. Meskipun fasilitas yang canggih dan lengkap sangat penting, keberhasilan suatu instansi tidak dapat terjamin tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan fasilitas tersebut secara optimal. Sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam mencapai kinerja instansi yang optimal. Fokus utama dari sumber daya manusia adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, serta mendukung pertumbuhan dan perkembangan baik individu maupun instansi, mengembangkan dan menerapkan kebijakan serta prosedur yang mengatur berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk kode etik, peraturan disiplin, dan standar operasional.

Persepsi pegawai terhadap pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan. Pegawai yang merasa bahwa instansi berinvestasi dalam perkembangan pegawai cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai tujuan instansi. Persepsi pegawai terhadap efektivitas program pengembangan sumber daya manusia dapat memengaruhi bagaimana mereka menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru di tempat kerja.

Proses persepsi ini mencakup cara seseorang melihat, memahami, dan memberikan makna pada berbagai rangsangan atau pengalaman. Secara umum, persepsi adalah cara kita memahami dan menafsirkan dunia di sekitar kita berdasarkan bagaimana kita menerima dan memproses informasi. (Fahmi, 2020).

Persepsi positif tentang pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Pegawai yang merasa bahwa mereka mendapat dukungan dan kesempatan untuk berkembang di tempat kerja cenderung lebih loyal kepada instansi. Secara keseluruhan, memahami dan memperhatikan persepsi pegawai terhadap pengembangan sumber daya manusia membantu instansi merancang dan melaksanakan program yang lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan hasil dan kinerja.

#### Hasil Temuan Pertama

Dalam penelitian ini, pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi jabatan, serta motivasi kerja memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel 2.** Persepsi Pegawai Mengenai Pengembangan SDM dan Kinerja Pegawai

No	Variabel	Persentase
1.	Pengembangan sumber daya manusia	53%
2.	Kinerja Pegawai	54%

#### Hasil Temuan Kedua

Analisis korelasi adalah metode untuk mengukur keeratan arah hubungan antara dua variabel. Metode ini memberikan informasi tentang seberapa erat hubungan antara perubahan pada satu variabel dengan perubahan pada variabel lainnya. Dengan analisis korelasi, kita dapat mengetahui apakah hubungan antara variabel bersifat positif, negatif, atau tidak ada hubungan (Roflin, 2022)

Dalam analisis korelasi, peneliti mengukur keeratan hubungan antara dua variabel. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah dan seberapa kuat dua variabel saling terkait. Sebagai alat penting dalam statistik, analisis korelasi membantu memahami hubungan antara variabel dan memberikan wawasan yang berguna untuk penelitian dan pengambilan keputusan. Proses Analisis Korelasi Rank Spearman menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} \quad \dots (1)$$

$r_s$  : Nilai Korelasi  
 $d^2$  : Selisih ranking  
 n : Jumlah data

**Tabel 3.** Analisis Korelasi Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

<b>Pendidikan</b> <b>Analisis Korelasi Rank Spearman</b> <b>Penyelesaian</b>		
$6 \sum d_i^2$	3030	
$n(n^2 - 1)$	6840	
$6 \sum d_i^2 / n(n^2 - 1)$	0,442982456	
$r_s$	0,557017544	55%
Koefisien Determinasi	0,310268544	31%

**Tabel 4.** Analisis Korelasi Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

<b>Pelatihan</b> <b>Analisis Korelasi Rank Spearman</b> <b>Penyelesaian</b>		
$6 \sum d_i^2$	2802	
$n(n^2 - 1)$	6840	
$6 \sum d_i^2 / n(n^2 - 1)$	0,409649123	
$r_s$	0,590350877	59%
Koefisien Determinasi	0,348514158	34%

**Tabel 5.** Analisis Korelasi Kegiatan Non-Diklat dengan Kinerja Pegawai

<b>Kegiatan Non-Diklat</b> <b>Analisis Korelasi Rank Spearman</b> <b>Penyelesaian</b>		
$6 \sum d_i^2$	3840	
$n(n^2 - 1)$	6840	
$6 \sum d_i^2 / n(n^2 - 1)$	0,561403509	
$r_s$	0,438596491	43%
Koefisien Determinasi	0,192366882	19%

**Tabel 6.** Analisis Korelasi Kegiatan Promosi dengan Kinerja Pegawai

<b>Promosi</b> <b>Analisis Korelasi Rank Spearman</b> <b>Penyelesaian</b>		
$6 \sum d_i^2$	3717	
$n(n^2 - 1)$	6840	
$6 \sum d_i^2 / n(n^2 - 1)$	0,543421053	
$r_s$	0,45657895	45%
Koefisien Determinasi	0,20846434	20%

**Tabel 7.** Analisis Korelasi Kegiatan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

<b>Motivasi</b>		
<b>Analisis Korelasi Rank Spearman</b>		
<b>Penyelesaian</b>		
$6 \sum d_i^2$	2418	
$n(n^2 - 1)$	6840	
$6 \sum d_i^2 / n(n^2 - 1)$	0,353508772	
$r_s$	0,64649123	64%
Koefisien Determinasi	0,41795091	41%

### Analisis dan Pembahasan

Terdapat keeratan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang dengan keeratan hubungan mencapai lebih dari 45% hal ini menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

Hubungan yang kuat antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai. Ketika pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai program pelatihan atau mengikuti program lain yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia mereka biasanya menunjukkan peningkatan kinerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini, menyatakan bahwa persepsi dengan persentase tertinggi kategori sangat baik jatuh kepada instrumen pelatihan sebesar 58% dan motivasi sebesar 57%. Keeratan hubungan tertinggi jatuh kepada instrumen motivasi pegawai melebihi 50% yaitu sebesar 64%.

Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih giat dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan. Motivasi sering kali berkaitan erat dengan tingkat komitmen dan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa termotivasi biasanya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih tinggi. Selain itu, pegawai yang puas dan termotivasi lebih mungkin untuk hadir secara teratur dan lebih jarang meninggalkan pekerjaannya, motivasi yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja tim dan komunikasi antar pegawai. Dengan demikian, motivasi yang tinggi berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, peningkatan kinerja pegawai, dan memberikan kontribusi aktif dalam upaya pencapaian tujuan instansi berdasarkan visi dan misi. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa semakin meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang diperoleh pegawai dari hasil pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai karena semakin rajin dan ulet pegawai dan ini akan berdampak kepada meningkatnya kualitas kerjanya dan semakin meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

### D. Kesimpulan

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi pegawai mengenai pengembangan sumber daya manusia sudah sangat baik, kategori sangat setuju mendominasi jawaban dari setiap instrumen yang diajukan. Instrumen pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi, motivasi, efektifitas, efisiensi, kedisiplinan dan interpersonal sangat berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia pada Bidang Tata Ruang. Dari hasil olah data dinyatakan bahwa terdapat persepsi yang sangat baik mengenai pengembangan sumber daya manusia dengan rata-rata persentase sebesar 53,2%.

Lalu terdapat keeratan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai di Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang dengan keeratan hubungan mencapai lebih dari 45% hal ini menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai.

Instansi telah membuat keputusan yang tepat dengan mengadakan program pengembangan sumber daya manusia, karena ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai di Bidang Tata Ruang Kabupaten Sumedang. Program tersebut berpotensi meningkatkan sikap dan kinerja pegawai, menjadikannya lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pegawai akan meningkatkan kepuasan dan semangat kerja mereka, yang pada akhirnya mempermudah pencapaian tujuan instansi. Dengan hasil korelasi positif ini, dapat dinyatakan bahwa semakin baik pengembangan sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerja pegawai di Bidang Tata Ruang.

### **Ucapan Terimakasih**

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas seluruh curahan kebaikan dan berkah-Nya. Terima kasih kepada Dr. Asnita Frida B. R. Sebayang, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang sudah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, selalu membimbing, mengarahkan dan memberikan kritik membangun kepada peneliti. Kepada Dinas Penataan Ruang Kabupaten Sumedang telah berkenan memberikan kesempatan untuk diadakannya penelitian. Kepada kedua orang tua peneliti, ayah dan ibu. Untuk beliau skripsi ini dipersembahkan. Terima kasih sebesar-besarnya untuk semua dukungan dalam hal materi dan non materi yang diberikan selama ini. Terima kasih untuk doa baik, kasih sayang yang teramat tulus, telah membesarkan dan membimbing peneliti. Keberhasilan dan segala hal-hal baik yang kedepannya akan peneliti dapatkan adalah karena dan untuk ayah dan ibu. Kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

### **Daftar Pustaka**

- Chaerudin, A. (2020). *Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Dheba Nur Ulma, & Julia, A. (2022). Peningkatan Penyerapan Tenaga Kerja dalam Mendorong Bonus Demografi di Kecamatan Sukajadi Bandung. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 105–114. <https://doi.org/10.29313/jrieb.vi.1217>
- Dr. Asmara Indahingwati, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Scopindo Media Pustaka.
- DR. Hotner Tampubolon, S. M. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam*. Jakarta: Papar Sinar Sinanti.
- Fahmi, D. (2020). *Bagaimana Sejatinya Persepsi Membentuk Konstruksi Berpikir Kita*. Anak Hebat Indonesia.
- Febrian, W. D. (2022). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eureka Media Aksara.
- Hamdi, A. S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Araska.
- Ina Namora Putri siregar, H. R. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 73.
- Larasati, D. (2022). *Permasalahan SDM di Indonesia menuju Kompetisi Global* .
- Nugroho, Y. A. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Jakarta.

Revinia Ainnur Zahra, & Aan Julia. (2024). Efektivitas Pelatihan di Rumah BUMN Bandung BRI terhadap Peningkatan Kualitas SDM UMKM. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 35–40. <https://doi.org/10.29313/jrieb.v4i1.3698>

Riniwawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan pengembangan SDM)*.

Roflin, E. (2022). *Analisis Korelasi dan Regresi*. PT. Nasya Expending Management.