

## PENGARUH PENINGKATAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI SELATAN

**Basri Basir**

[Basri.basir@unismuh.ac.id](mailto:Basri.basir@unismuh.ac.id)

Universitas Muhammadiyah Makassar

**Andi Jam'an**

Email: [andijaman@unismuh.ac.id](mailto:andijaman@unismuh.ac.id)

Universitas Muhammadiyah Makassar

**Reski Amalia<sup>1</sup>**

[Reskiamalia457@gmail.com](mailto:Reskiamalia457@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Makassar

### **Abstract**

*This study aims to determine the partial effect of improving the quality of human resources on employee performance at the Office of Cooperatives and SMEs in South Sulawesi Province. The data collection technique in this study was a questionnaire. The population in this study were all employees of the Office of Cooperatives and SMEs in South Sulawesi Province, amounting to 120 people with a simple random sampling of 50 people. The type of research used is quantitative, with simple linear regression testing, by testing the validity and reliability of the statement items for each variable and the T test which is processed using the IBM SPSS Statistics V.28 program. The results showed that improving the quality of human resources had a significant effect on employee performance at the Office of Cooperatives and SMEs in South Sulawesi Province. This means that the better the improvement in the quality of human resources carried out at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Office, the better the performance of employees at the South Sulawesi Province Cooperatives and SMEs Office.*

**Keywords:** *Improving the quality of human resources, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah kuisioner. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 120 orang dengan pengambilan sampel simple random sampling sebanyak 50 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengujian regresi linier sederhana, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel dan uji T yang pengolahannya dilakukan dengan program IBM SPSS Statistik V.28. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya semakin baik peningkatan mutu sumber daya manusia yang dilakukan dikantor Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin baik.

**Kata Kunci :** Peningkatan mutu sumber daya manusia, Kinerja pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Instansi selalu dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki mutu guna melaksanakan setiap kegiatan dan tugas yang dibebankan. Sejatinya setiap lembaga harus selalu melakukan peningkatan mutu sumber daya manusianya guna menunjang terlaksananya segala tugas maupun kegiatan yang telah dibebankan kepadanya. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang disusun secara berurutan untuk memberikan fasilitas bagi para pegawai sesuai dengan pekerjaannya untuk memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaannya, untuk kepentingan berkelanjutan instansi. dapat pula diartikan sebagai suatu usaha berkelanjutan yang dilakukan oleh suatu lembaga atau organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawainya melalui program-program pelatihan, pendidikan yang perlu dilaksanakan secara terencana agar kegiatan peningkatan mutu sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik. (Turere, 2013).

Instansi atau lembaga melalui sumber daya manusianya harus mengembangkan dirinya secara proaktif, dengan menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras, penuh semangat sehingga kemampuannya berkembang secara maksimal. Lembaga atau instansi selalu dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia baik individu maupun dalam lingkup pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Persaingan yang semakin tajam dan perkembangan yang semakin canggih memaksa setiap instansi untuk meningkatkan mutu pegawainya serta menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif yang dapat meningkatkan

kinerja pegawai, sejalan dengan hal itu peningkatan mutu sumber daya manusia menjadi sangat urgent dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Peningkatan Mutu Sumber Daya manusia

(Zuniawan et al., 2020)

Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan usaha peningkatan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan serta peningkatan kemampuan dan moral. hal ini bertujuan agar dapat memperbaiki mutu sumber daya manusia dalam suatu instansi serta mencapai kinerja pegawai. pelaksanaan peningkatan mutu melalui pendidikan dan pelatihan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian serta kemampuan baik sikap maupun moral manusia, serta meningkatkan keterampilan teknis dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

#### a. Kinerja pegawai

Menurut Robbin Dan Nawawi (2006: 62), Dalam tesis (Rizal, 2019) Kinerja Merupakan Sesuatu yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan atau tindakan dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan. Mangkunegara (2000:67) dalam tesis juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan mutu dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Berdasarkan berbagai pendapat para pakar diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang

dilakukan dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi untuk meraih prestasi yang lebih baik.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Teknik analisis

Untuk menunjang penunjukan hipotesis penelitian yang dikemukakan, data yang telah dikumpulkan dengan kuisisioner yang sudah dibuat, selanjutnya peneliti berfokus pada sejauh mana tingkat signifikan hipotesis yang telah di buat dalam penelitian ini.

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu analisis untuk melihat pengaruh peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan rumus yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Peningkatan mutu sumber daya manusia

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.9 hasil perhitunngan regresi

Item	Koefisien regresi	T <sub>hitung</sub>	Signifikan
Constan	27,037		
Peningkatan mutu sumber daya manusia	0,746	3,723	0,001
F hitung = 13,861 R = 0,473 R <sup>2</sup> = 0,224			

Secara umum hasil pengujian terhadap variabel peningkatan mutu

sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Selatan.

Pembahasan dalam penelitian ini yaitu hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana yang kemudian dijelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

Dari hasil analisis regresi menggunakan program spss diperoleh nilai koefisien pengaruh peningkatan mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,746 dengan nilai  $p = 0,001 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  .ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan umkm provinsi Sulawesi selatan.hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik peningkatan mutu sumber daya manusia yang dilakukan maka kinerja pegawai pada dinas koperasi dan umkm provinsi Sulawesi selatan juga akan semakin baik.

### 5. SIMPULAN

Peningkatan mutu sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan umkm provinsi Sulawesi selatan sebesar 0,746 dengan nilai  $P = 0,001 < 0,05$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01), 1-13.  
<https://doi.org/10.24127/att.v1i0.1.330>

- Has, H., Pembangunan, P. A., & Hasanuddin, P. U. (2007). *Analisis pengembangan karyawan pdam kota makassar untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat*.
- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin. *Magenta*, 7(2), 81-90.
- Mangkunegara, (2006:67) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung
- M Furqan B. (2020). *peningkatan mutu SDM dalam mengembangkan kinerja aparatur sipil negara pada kantor urusan agama kec.malua kab.enrekang*. 2507(February), 1-9. file:///C:/Users/NNNNNNNNNN/Documents/referensi penyusunan/11027-Full\_Text.pdf
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurhaida. (2016). *ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENATAAN KELEMBAGAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAN MUTU PELAYANAN DALAM PENGEMBANGAN WILAYAH MELALUI IMPLEMENTASI ISO/IEC 17025 PADA LEMBAGA PENILAIAN KESESUAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA*.
- Rizal, M. (2019). *pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan penrang kabupaten wajo*.
- Robbins, Stephen, 2006, „Perilaku Organisasi“, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Samsuni: 113. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113-124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18-23.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono.(2016:80). Metode Penelitian Kuantitatif dan kombinasi (mixed methode).bandung Alfabeta.
- Sugiyono.(2012:230). Metode Penelitian Kuantitatif dan kombinasi (mixed methode).bandung Alfabeta.
- Sugiyono.(2013:240). Metode Penelitian Kuantitatif dan kombinasi (mixed methode).bandung Alfabeta.
- Sugiyono.(2014:81). Metode Penelitian Kuantitatif dan kombinasi (mixed methode).bandung Alfabeta.
- Sugiyono.(2013:224). Metode Penelitian Kuantitatif dan kombinasi (mixed methode).bandung Alfabeta.
- Sugiyono.(2012:248). Metode Penelitian Kuantitatif dan kombinasi (mixed methode).bandung Alfabeta.
- Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2015). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 146-153.

Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.

Priyanto, 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu. ANDI. Yogyakarta

Zuniawan, A., Julyanto, O., Suryono, Y. B., & Ikatrinasari, Z. F. (2020). MPLEMENTASI METODE BALANCED SCORECARD UNTUK MENGUKUR KINERJA DI PERUSAHAAN ENGINEERING (Study Case PT. MSE). *Journal Industrial Servicess*, 5(2), 251–256. <https://doi.org/10.36055/jiss.v5i2.8008>