

## Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Inovasi Program Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar

Indah Wahyuning Tyas

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

### Abstrak

Sumber Daya Aparatur memiliki peranan yang sangatlah penti, dimana mereka merupakan sekelompok individu yang mengabdikan terhadap kepentingan negara dan pemerintahan dan memiliki kedudukan yaitu sebagai pegawai negeri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Inovasi Program Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar secara parsial maupun simultan. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Bagian Hukum Kabupaten Blitar dengan jumlah 19 pegawai. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah populasi yang ada. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas Sumber Daya Aparatur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar, dimana nilai Sig. dari Kualitas Sumber Daya Aparatur adalah 0.000 kurang dari 0.05. Inovasi program kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar, dimana nilai sig. yang diperoleh sebesar 0.008 kurang dari 0.05. Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Inovasi Program Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar, dengan nilai sig. 0.000 kurang dari 0.05.

**Kata Kunci :** Kualitas Sumber Daya Aparatur, Inovasi Program Kerja, Kinerja Pegawai

### Abstract

*Apparatus Resources have a very important role, where they are a group of individuals who serve the interests of the state and government and have a position that is as a civil servant. The purpose of this study was to determine the effect of the Quality of Apparatus Resources and Work Program Innovations on Employee Performance in the Legal Section of Blitar Regency partially or simultaneously. The population of this study were 19 employees of the Blitar District Legal Department. The sample that will be used in this study is a number of existing populations. The analytical method used is multiple analysis methods. The results showed that the quality of Apparatus Resources has a positive effect on employee performance in the Legal Section of Blitar Regency, where the value of Sig. the Quality of Apparatus Resources is 0,000 less than 0.05. Work program innovation has a positive effect on employee performance in the Legal Section of Blitar Regency, where the value of sig. obtained at 0.008 less than 0.05. The Quality of Apparatus Resources and Work Program Innovations has a positive effect on Employee Performance in the Legal Section of Blitar Regency, with a value of sig. 0,000 less than 0.05.*

**Keywords:** Apparatus Resource Quality, Work Program Innovation, Employee Performance

### Latar Belakang Teoritis

Sumber Daya Aparatur memiliki peranan yang sangatlah penti, dimana mereka merupakan sekelompok individu yang mengabdikan terhadap kepentingan negara dan pemerintahan dan memiliki kedudukan yaitu sebagai pegawai negeri. Di dalam perkembangannya hingga saat ini, Sumber Daya Aparatur belum terkelola dengan optimal. Pembentukan Sumber Daya Aparatur telah direncanakan dalam program *roadmap* reformasi birokrasi 2010 – 2014. Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok

Kepegawaian dinyatakan bahwa pegawai negeri yaitu setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun kegiatan yang perlu dilaksanakan, yaitu setiap instansi pemerintah diharuskan untuk melaksanakan penilaian kinerja individu dari setiap pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk

meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Rivai (2015:12) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan keberhasilan dari karyawan secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu ketika menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar hasil kinerja, sasaran yang telah ditentukan sebelumnya

Namun, terdapat beberapa permasalahan yang muncul dalam melakukan penilaian kinerja pegawai. Adapun permasalahan yang sering muncul adalah kesalahan di dalam menentukan indikator kinerja pegawai yang seharusnya sesuai dengan jabatan dari para pegawai, selain itu juga terkait dengan target kinerja yang tidak sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat oleh organisasi dan capaian kinerja yang tidak sesuai.

Dapat diketahui bahwa, dengan adanya penilaian kinerja dari masing – masing pegawai dapat menunjukkan kualitas dari masing – masing Sumber Daya Aparatur yang dimiliki oleh masing – masing instansi daerah. Kualitas Sumber Daya Aparatur akan mempengaruhi kinerja dari masing – masing pegawai. Hasil kinerja yang baik merupakan suatu kondisi yang diinginkan oleh setiap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya hasil kinerja yang baik akan menambah perolehan prestasi dan kualitas diri pada masing – masing Sumber Daya Aparatur. Perlunya sebuah *reward* kepada para pegawai yang meningkatkan kualitas yang dimilikinya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, tuntutan bagi setiap Sumber Daya Aparatur untuk dapat memberikan inovasi – inovasi dalam memberikan pelayanan di bidang hukum. Rosenfeld (2012:132) menyebutkan bahwa inovasi merupakan sebuah transformasi pengetahuan yang menghasilkan suatu barang, jasa atau proses dengan berbagai tindakan dan menghasilkan sesuatu hal yang baru. Mitra (2012:144) menegaskan bahwa dengan adanya inovasi dapat memberikan keberhasilan dari sebuah ide yang baru. Para pegawai dituntut untuk dapat memaksimalkan pelayanan perundang – undangan dengan waktu yang singkat. Hingga

saat ini, pelayanan perundang – undangan seperti pengurusan sengketa pembuatan SK dan produk hukum lainnya dalam penyelesaiannya masih mengeluarkan waktu yang sangat lama lebih dari seminggu lamanya. Harapannya dengan adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur yang ada dapat memaksimalkan hasil kinerja dengan durasi waktu yang singkat.

Perlunya penyuluhan atau sosialisasi terkait dengan produk – produk hukum menjadi tugas pada bagian bantuan hukum untuk dapat meningkatkan target capaian setiap tahunnya. Pada tahun 2018, pada bagian bantuan hukum hanya mampu mencapai target 300 orang yang mengikuti penyuluhan. Sedangkan target pada tahun 2019, harus mampu mencapai 1000 orang. Dengan peningkatan kualitas pegawai yang dimiliki oleh Bagian Hukum Kabupaten Blitar diharapkan dapat meningkatkan target capaian penyuluhan secara komprehensif dan berkesinambungan.

Dan di dalam bagian dokumentasi, perlu adanya inovasi terkait dengan publikasi produk hukum agar lebih dikenal oleh masyarakat luas. *Website* yang telah dibuat oleh Bagian Hukum Kabupaten Blitar masih belum berjalan dengan semestinya hingga saat ini. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan para pegawainya. Inovasi seperti sarana media sosial seharusnya dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat luas untuk lebih mengenal produk – produk hukum yang ada di Kabupaten Blitar.

Adapun visi yang dimiliki oleh Bagian Hukum Kabupaten Blitar adalah “Menuju Kabupaten Blitar Lebih Sejahtera, Maju Dan Berdaya Saing”. Untuk mencapai misi tersebut, diperlukan kualitas Sumber Daya Aparatur yang mampu berdaya saing tinggi, dimana saat ini semua setiap Aparatur Sipil Negara dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan jaman yang serba digital. Sehingga mereka harus mampu meningkatkan kualitas diri sebagai Sumber Daya Aparatur Sipil Negara.

### Metode Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Bagian Hukum Kabupaten Blitar dengan jumlah 19 pegawai. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah populasi yang ada. Data akan

diambil dari hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti lalu diproses sehingga menjadi informasi yang mudah dipahami. Berdasarkan sumbernya dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

**HASIL PENELITIAN**

Uji t merupakan uji parsial yang digunakan untuk menguji masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.714	1.410		.506	.620
Kualitas SDA	1.180	.138	.746	8.560	.000
Inovasi Program Kerja	.328	.108	.265	3.043	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada masing – masing variabel adalah kurang dari 0.05, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa apabila nilai Sig. berada pada kurang dari 0.05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	316.897	2	158.448	247.062	.000 <sup>b</sup>
Residual	10.261	16	.641		
Total	327.158	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Inovasi Program Kerja, Kualitas SDA

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. dalam penelitian ini adalah 0.000. Sesuai dasar pengambilan keputusan, apabila nilai sig kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa hasil uji H1 yaitu Pengaruh Positif Kualitas Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar dapat diterima, dimana nilai Sig. dari Kualitas Sumber Daya Aparatur adalah 0.000 kurang dari 0.05. Dengan adanya kualitas sumber daya aparatur

yang dimiliki oleh bagian hukum Kabupaten Blitar saat ini mampu meningkatkan hasil kinerja di setiap tahunnya. Sumber Daya Aparatur yang baik, dapat mempercepat capaian kinerja yang diharapkan. Hingga saat ini produk hukum Kabupaten Blitar terus mengalami perkembangan, hal ini tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Aparatur yang selalu bekerja dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saharuddin dan Budiman (2014) dimana Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Tim Pengelola Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PNPM-MP) Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara. Selain itu, Fuad, Adolfini, Trang (2017) menjelaskan bahwa Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi. Hubungan antara kualitas sumber daya manusia kinerja koperasi kuat. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan koperasi karena dengan kualitas sumber daya manusia dan daya saing kinerja koperasi akan meningkat.

H2 adalah Pengaruh Positif Inovasi Program Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis tersebut dapat diterima dengan nilai sig. sebesar 0.008 kurang dari 0.05. Berbagai macam inovasi program kerja yang diberikan oleh bagian hukum Kabupaten Blitar mampu meningkatkan kinerja pegawai. Inovasi program penyuluhan atau sosialisasi terkait dengan produk – produk hukum menjadi tugas pada bagian bantuan hukum untuk dapat meningkatkan target capaian setiap tahunnya. Setiap tahunnya, pegawai bagian hukum mampu meningkatkan target capaiannya. Dan di dalam bagian dokumentasi inovasi terkait dengan publikasi produk hukum telah lebih dikenal oleh masyarakat luas melalui *website* Bagian Hukum Kabupaten Blitar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahiroh (2016) dimana hasil dari uji t menunjukkan bahwa inovasi program kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu sebaliknya variabel independen lainnya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. (Simorangkir, 2010) menunjukkan

bahwa inovasi program kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menghasilkan jumlah produk sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, selain itu pegawai juga dapat menghasilkan produk yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

H3 adalah Pengaruh Positif Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Inovasi Program Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar, hipotesis tersebut dapat diterima dengan nilai sig. 0.000 kurang dari 0.05. tuntutan bagi setiap Sumber Daya Aparatur untuk dapat memberikan inovasi – inovasi dalam memberikan pelayanan di bidang hukum. Dengan adanya inovasi dapat memberikan keberhasilan dari sebuah ide yang baru. Para pegawai dituntut untuk dapat memaksimalkan pelayanan perundang – undangan dengan waktu yang singkat. Hingga saat ini, pelayanan perundang – undangan seperti pengurusan sengketa pembuatan SK dan produk hukum lainnya dalam penyelesaiannya terus dikembangkan. Dengan adanya peningkatan kualitas Sumber Daya Aparatur yang ada dapat memaksimalkan hasil kinerja dengan durasi waktu yang singkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2014) dimana Kualitas Sumber Daya Manusia dan Inovasi Program Kerjamempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Tim Pengelola Kegiatan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PNPM-MP) Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu Utara dapat diterima.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas Sumber Daya Aparatur berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar, dimana nilai Sig. dari Kualitas Sumber Daya Aparatur adalah 0.000 kurang dari 0.05.
2. Inovasi program kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar, dimana nilai sig. yang diperoleh sebesar 0.008 kurang dari 0.05.

3. Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Inovasi Program Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Hukum Kabupaten Blitar, dengan nilai sig. 0.000 kurang dari 0.05.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian selanjutnya maupun instansi terkait sebagai berikut:

1. Perlu adanya variabel lain untuk ditambahkan ke dalam penelitian, karena faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja tidak hanya Kualitas Sumber Daya Aparatur dan Inovasi Program
2. Perlu adanya pelatihan untuk para Aparatur Sipil Negara, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat dan capaian yang diharapkan oleh instansi terkait dapat terpenuhi
3. Inovasi program yang diberikan Bagian Hukum Kabupaten Blitar perlu dikembangkan, hal ini dilakukan agar masyarakat mampu merasakan dampak dari program kinerja yang diberikan.
4. Perlu adanya perbaikan di dalam mempublikasikan produk hukum, karena capaian yang diberikan oleh Bagian Hukum Kabupaten Blitar masih kurang maksimal dari tahun ke tahun.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, Irhan. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001. *Managemen Perusahaan dan Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Suporno, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rhineka Cipta

- Raharjo M. Dawam 2012. Intelektual, Intelegensia dan prilaku politik bangsa. Mizan, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusdianto, Yunan. 2008. Manajemen Personalialia. Jakarta: Djambatan. Samsudin,
- Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat
- Simorangkir, S. S. (2010). Analisis Pengaruh Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. ALFABETA.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Business* Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. Wibowo, Dwi Asep
- Aryono. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Luwes Purwodadi. Surakarta: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta