

# **PENGARUH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PINRANG**

**Kasmawati<sup>1</sup> dan Asmawati<sup>2</sup>**  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

**ABSTRACT:** *The objectives of this study are (1) to obtain an overview of human resource development policies in the Ministry of Religion of Pinrang Regency (2) To obtain an overview of employee job satisfaction at the Ministry of Religion of Pinrang Regency (3) To determine whether there is an influence of human resource development policies on employee job satisfaction at the Ministry of Religion of Pinrang Regency. This study uses an ex post facto research method which is part of a quantitative research method approach. The population in this study were all employees of the Ministry of Religion of Pinrang Regency, totaling 50 people, so the researchers took all the population as samples using saturated sampling. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are sampled. The data analysis techniques used in this research are descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis techniques using simple linear regression. The results of this study can be concluded: (1) Human resource development policies at the Ministry of Religion of Pinrang Regency are classified as moderate, namely 68% with 34 respondents. (2) Employee job satisfaction at the Office of the Ministry of Religion of Pinrang Regency is classified as moderate at 66% and at this interval as many as 33 respondents. (3) There is an influence between human resource development policies on employee job satisfaction at the Office of the Ministry of Religion of Pinrang Regency seen from the results of inferential statistical analysis obtained, namely  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , where  $t_{hitung}$  is 0.90 and  $t_{tabel}$  is 0.284 at a significant level of 5% which means  $H_0$  is accepted, so that the human resource development policy on employee job satisfaction at the Ministry of Religion of Pinrang Regency. In connection with the results of the research that has been carried out, the implications of the research are as follows: (1) the human resource development policy at the Ministry of Religion is expected to be better in the future than before. 2) job satisfaction of employees carrying out their duties and responsibilities and employees are expected to further improve their skills and performance in carrying out their duties and responsibilities for the advancement of the institution's organization. (3) for further research, it is recommended to conduct research with other material coverage based on human resource development.*

**Keywords:** *Influence, policy, human resource development, employee job satisfaction*

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sebagai unsur keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi, Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatikan penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan

terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan cenderung berubah atau perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus menerus melakukan penyesuaiannya.

Pentingnya SDM dalam organisasi menuntut setiap organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas dan produktif untuk mencapai tujuan yang maksimal. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan bank umum pertama yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Sehingga tinjauan terhadap peluang bisnis dan strategi operasionalnya tidak hanya dikaji dari peluang-peluang bisnis bank konvensional, tetapi juga perlu dikaji dari masalah khusus yang bersifat khusus bank Islam. Bank Muamalat adalah bank syariah pertama di Indonesia berdiri pada 1 November 1991 bertepatan 2 Rabiul akhir 1412 H. Pendirinya digagas oleh Majelis Ulama Indonesia, Ikatan Cendekia Muslim Indonesia, serta pengusaha muslim dengan dukungan Pemerintah Republik Indonesia.

Di era persaingan global yang ketat, dengan baik untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi perlu melakukan pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Apabila organisasi ini berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Dari penjelasan di atas bahwa, sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam setiap organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Kebijakan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai pedoman atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah dengan usaha mengembangkan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti program peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Kebijakan adalah serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok guna mencegah suatu masalah tertentu. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU. No 5 tahun 2004 pasal 70 bahwa:

Setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), kursus, seminar, dan penataran. Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi pemerintah wajib sumber daya manusia merupakan substansi terpenting dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki setiap karyawan dengan cara menambahkan pengetahuan dan keterampilan

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan merupakan usaha untuk membina kepribadian, melatih kemampuan, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam ataupun di luar sekolah. Sedangkan latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh kemampuan dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkatkan bagi seseorang individu dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran vital dalam upaya mengembangkan diri, mengarahkan, memiliki kemampuan, dan melakukan pelatihan dalam mencapai kebutuhan organisasi akan keahlian di masa yang akan datang. Proses pengembangan untuk karyawan jika diberikan dengan tepat akan mendorong mereka lebih bekerja keras. Dari beberapa penjelasan di atas bahwa, kebijakan pengembangan sumber daya manusia merupakan tindakan yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan kualitas atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap individu melalui proses perencanaan, pendidikan, dan pelatihan untuk mencapai tujuan yang optimal.

Tujuan dari kebijakan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan adanya pengembangan dapat menambah kemampuan dan keahlian kerja tiap karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat dilakukan secara lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.<sup>6</sup>

Dari uraian di atas bahwa, Pelatihan dan pengembangan merupakan sangat berperan penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai, keterampilan dan kinerja dalam organisasi. Dengan pelatihan memberikan pelajaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan dan pengembangan menunjukkan perubahan-perubahan, keahlian pengetahuan, sikap seseorang atau perilaku yang dimiliki.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan setiap individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan lain, imbalan yang diterima harus sesuai dengan tingkat kerjanya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan luar pekerjaan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu dan hubungan dengan lingkungan kerjanya, jenis pekerjaan dan lain-lain. Jadi, kepuasan kerja karyawan dapat tercapai apabila semua harapan-harapannya telah terpenuhi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan-harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap dirinya sendiri.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai terhadap organisasi, dan komitmen itu akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan, pegawai merasa puas jika dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan pegawai yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi organisasi dalam pencapaian tujuan. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya, karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya maupun dorongan pegawai mencapai kerja yang optimal.

Pegawai adalah aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian dalam organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, pengembangan yang dimiliki apakah sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki setiap karyawan, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kementerian Agama adalah sebuah lembaga kementerian yang diamanatkan oleh undang-undang sebagai sub sistem pemerintah Republik Indonesia yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang keagamaan dalam membantu menyelenggarakan pemerintah negara. Kementerian Agama sebagai salah satu pihak pengelolaan lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam. Dan memberikan pelayanan dalam hal yang berkaitan dengan pendidikan dan urusan penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan aturan yang telah ditentukan oleh pihak Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang yang berada pada naungan pemerintah daerah Kabupaten Pinrang dimana Kantor tersebut terdapat beberapa bagian sub bagian tata usaha, bidang pendidikan Madrasah, bidang pendidikan diniyah dan pondok pasantren, bidang pendidikan Agama Islam, bidang penyelenggaraan haji dan umrah, bidang bimbingan masyarakat Islam dan bidang penyeleggaraan Syariah. Salah satu upaya kementerian Agama dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara melakukan pengembangan sumber daya manusia, memberikan motivasi dan yang paling berpengaruh dikementerian Agama itu dengan adanya 5 budaya kerja yaitu intergritas, profesional, inovatif, tanggung jawab dan keteladanan. Untuk itu menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan, dibutuhkan adanya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai karena pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan agar mendapatkan hasil kerja

yang optimal. Tanpa meraka betapa sulitnya kementerian Agama mencapai tujuan yang dicapai, pegawailah yang menentukan maju mundurnya kementerian Agama, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dan berkualitas terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Berdasarkan observasi pra- penelitian di Kantor Kementerian Agama dimana kebijakan yang dilakukan kementerian Agama Kabupaten Pinrang dalam pengembangan sumber daya manusia dengan usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, supaya produktivitas kerja pegawai meningkat, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dengan melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). Kementerian Agama

Kabupaten Pinrang masih membutuhkan banyak program pendidikan dan pelatihan sebagai pengembangan SDM kepada pegawai akan tetapi, dilihat dari penjabatan diklat sangat terbatas bagi pegawai di Kementerian Agama, serta berbagai pengalaman yang di ikuti oleh pegawai baik internal ataupun eksternal dimana penjabatan diklat belum merata ke semua pegawai, dan juga penyelesaian tugas oleh karyawan secara berkualitas belum sesuai yang diharapkan karena masih terdapat kesalahan dalam melaksanakan tugas, sehingga timbulnya ketidak puasan (kurang puas) sebagai masyarakat oleh sistem pelayanan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pinrang, pegawai

kurang disiplin, baik berdasarkan aspek kehadiran kerja maupun kepatuhan terhadap jam kerja, sehingga berakibat pada penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, maka penyelesaian tugas belum mencapai hasil yang optimal. Sehingga, dalam melakukan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Agama Pinrang saat ini masih perlu untuk ditingkatkan. Secara tidak langsung ini akan berdampak pada produktivitas kantor kementerian Agama kedepannya.

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan pengembangan sumber daya manusia pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Pinrang?
3. Apakah ada pengaruh kebijakan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang?

## **II. KAJIAN TEORI**

### ***A. Pengertian Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia***

Kebijakan adalah cara atau tindakan pemerintah untuk mengatasi masalah pembangunan tertentu atau untuk mencapai tujuan pembangunan tertentu dengan mengeluarkan keputusan strategi, perencanaan maupun implementasinya dilapangan dengan menggunakan instrument tertentu. Tim Penyusun Kamus Pusat

Pembinaan dan Pengembangan Bahasa dalam bukunya. Kamus Besar Bahasa Indonesia, menyebutkan bahwa: “Kebijakan adalah rangkaian konsep atau asas yang menjadi garis besar dan rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak (tentang pemerintah, organisasi dan sebagainya). Pertanyaan cita-cita, tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen usaha dalam mencapai sasaran”.

Sementara Eyestone mengemukakan bahwa kebijakan adalah hubungan pemerintah dengan unit-unit dalam lingkungan pemerintah. Hubungan antar unit-unit dalam lembaga pemerintahan adalah sebagai bentuk dari kebijakan yang bersumber top-down. Pengembangan sumber daya manusia adalah secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, dan secara mikro dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (department atau lembaga-lembaga yang lain), maka sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Maka yang dimaksud pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, kebijakan pengembangan sumber daya manusia adalah tindakan yang di ambil dan dilaksanakan untuk kualitas SDM, meningkatkan keahlian, kemampuan, keterampilan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia maka akan meningkatkan prestasi pegawai, kedisiplinan pegawai, tingkat kerusakan, tingkat kecelakaan, tingkat kerja sama dan kepemimpinan. Dalam melakukan kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu melakukan koordinasi yang cukup baik dengan unit pekerja yang ada dalam organisasi dengan bagian kepegawaian.

Dalam pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas baik dapat dilakukan melalui berbagai jalur, yaitu jalur formal dan non formal. Jalur formal bisa melalui pendidikan. Sedangkan jalur non formal bisa melalui pelatihan. Sebagaimana jalur formal adalah jalur untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya keimanan dan ketakwaan, kecerdasan, kepribadian, kedisiplinan, dan kreativitas. Sedangkan dengan jalur non formal adalah untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan kompetensi-kompetensi yang dimiliki karyawan.

Adapun jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal sebagai berikut:

a. Pengembangan informal

Pengembangan informal adalah keinginan atau usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan dan jabatannya.

b. Pengembangan formal

Pengembangan ini pegawai ditugaskan di perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan yang optimal. Sedangkan Pelatihan adalah suatu jenis proses belajar untuk meningkatkan keterampilan dan mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam prakteknya, kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan.

Adapun Jenis-jenis Pendidikan dan Pelatihan terdiri dua macam yaitu:

a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Dalam program ini diperuntukkan untuk memberi bekal bagi CPNS dengan tujuan agar ia dapat terampil dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Diklat prajabatan ini dilakukan untuk memberi pengetahuan dasar yang cukup mengenai sistem penyelenggaraan pemerintah dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian, kecerdasan dan etika. Setiap CPNS wajib mengikuti dan lulus diklat prajabatan. Diklat ini selambat-lambatnya dua tahun setelah pengangkatan sebagai CPNS. Diklat prajabatan ini terdiri dari:

1. Diklat prajabatan golongan I untuk PNS golongan I
2. Diklat prajabatan golongan II untuk PNS golongan II
3. Diklat prajabatan golongan III untuk PNS golongan III

b. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas, mengembangkan mutu, kemampuan, keterampilan, dan keahlian, sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah yang telah dipercayakan kepadanya dengan baik. Program pendidikan dan pelatihan dalam jabatan terdiri dari:

1. Diklat Kepemimpinan

Tujuan dari diklat ini adalah untuk memenuhi persyaratan kompetensi kepemimpinan yang sesuai dengan jenjang eselon jabatan struktural tertentu.

2. Diklat Fungsional

Tujuan diklat ini adalah untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional tertentu.

3. Diklat Teknis

Diklat ini untuk memenuhi persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas yang bersifat teknis. Diklat ini dilakukan secara berjenjang dan ditetapkan sesuai dengan kebutuhan setiap instansi.

***B. Indikator Kebijakan pengembangan sumber daya manusia***

Menurut Soekidjo dan Notoatmodjo, menyebut 3 kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kebijakan pengembangan sumber daya manusia yakni:

- a. Pendidikan dan Pelatihan Pendidikan dan pelatihan cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan.

Pengembangan tidak dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan karena dengan adanya program pendidikan dapat menambah wawasan pegawai pada bidang pekerjaan sesuai dengan jabatannya dan dengan program pelatihan guna untuk keterampilan pegawai secara teknis dalam melaksanakan tugasnya.

- b. Prestasi kerja

Kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seseorang karyawan dipengaruhi, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan dalam bekerja.

- c. Motivasi kerja

Mendorong semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin cepat ia mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan akan prestasi menghasilkan kinerja tinggi.

### ***C. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia***

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Namun dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor - faktor, baik dari dalam organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan.

karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Adapun faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI), diantaranya yaitu:

1. Upah/Gaji

Bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan yang dirasakan atau adil.

2. Pelayanan

Orang melayani atau membantu terhadap keperluan pelanggan atau ataupun jasa. Pegawai harus melakukan pelayanan secara profesional agar mendapatkan kepuasan diri sendiri dan masyarakat.

3. Fasilitas

Dalam organisasi fasilitas harus lengkap karena, apabila fasilitas dapat dipenuhi akan menumbulkan rasa puas dan meningkatkan kinerja pegawai.



### **III. METODE PENELITIAN**

Untuk memperoleh kemudahan dan kejelasan informasi dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan pendekatan manajemen yaitu melihat manajemen sebagai suatu proses penyelesaian tugas atau pencapaian tujuan. Efektivitas dari proses tersebut diukur dari apakah kegiatan-kegiatan organisasi direncanakan, diorganisir, dikordinasikan, dan kontrol secara efisien.

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang**

Kebijakan pengembangan sumber daya manusia di suatu instansi lembaga kantor memiliki peran yang sangat strategis. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan yang diambil dan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas SDM yang meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan dapat mengembangkan mutu sumber daya manusia agar mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Mengetahui gambaran mengenai kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang, maka dilakukan penyebaran kuesioner atau angket secara langsung kepada 50 responden yaitu seluruh pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Kuesioner tersebut terdiri atas 23 pernyataan yang harus dipilih oleh responden. Dimana indikator dalam pertanyaan yaitu (a) pendidikan dan pelatihan (b) prestasi kerja dan (c) motivasi kerja. Berdasarkan hasil dimana pendidikan dan pelatihan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang masih membutuhkan diklat pada pegawai agar kemampuan dan keterampilan dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja di Kementerian Agama masih terbilang sedang karena ketelitian dalam melaksanakan tugas masih perlu ditingkatkan, sehingga pegawai harus teliti dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya agar dapat meningkatkan prestasi pegawai.

Motivasi kerja di Kementerian Agama masih terbilang kurang karena kurangnya motivasi yang diberikan atasan. Berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada 52 responden dapat diketahui bahwa tingkat kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang berada pada kategori sedang, memiliki frekuensi terbanyak yaitu 34 responden dengan persentase sebesar 68%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang masih sedang atau masih kurang efektif dan efisiensi.

#### **B. Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang**

Kepuasan kerja pegawai adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang, maka dilakukan penyebaran kuesioner

atau angket secara langsung kepada 50 responden yaitu seluruh pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Kuesioner tersebut terdiri atas 19 pernyataan yang harus dipilih responden. Dimana indikator dari kepuasan kerja pegawai yaitu gaji, pelayanan dan fasilitas. Gaji di Kementerian Agama sangat berpengaruh kepada pegawai tetapi gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai dan gaji tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai.

Pelayanan, dalam melakukan pelayanan di Kantor Kementerian Agama sudah terbilang bagus tetapi masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pelayanan. Fasilitas yang dimiliki Kementerian Agama masih kurang dan masih perlu di tingkatkan lagi agar menunjang keberhasilan pegawai. Berdasarkan angket yang telah dibagikan kepada 50 responden dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang berada pada kategori sedang, memiliki frekuensi terbanyak yaitu 33 responden dengan persentasi sebesar 66%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang masih perlu ditingkatkan/belum maksimal.

### **C. Pengaruh Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang**

Berdasarkan gambaran mengenai kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang yang telah diuraikan sebelumnya, menggambarkan bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang selama ini pada Kementerian Agama pada kriteria sedang, sementara kepuasan kerja pegawai pada kriteria sedang. Hal demikian menunjukkan bahwa ada hubungan atau pengaruh antara kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Hasil kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji statistika dengan bantuan program *SPSS versi 20* untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengaruh kedua variabel.

Dari data-data di atas, dapat dilihat bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang dilakukan bahwa

$t_{hitung}$  yaitu 0,90 dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,90 > 0,284$ ), sehingga berdasarkan pengujian hipotesisnya, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Besar pengaruh kebijakan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 81%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus penelitian peneliti. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pengembangan informal dan formal, responden di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang masih perlu ditingkatkan lagi menjadi lebih baik, pegawai telah melakukan

pengembangan secara informal seperti selalu menyempatkan diri membaca buku dan peraturan-peraturan berkaitan dengan pekerjaannya selain itu pegawai diberi kesempatan untuk melakukan pelatihan, sedangkan pada pengembangan secara formal pegawai diarahkan dan didorong untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, keadaan ini menimbulkan kepuasan pada diri pegawai dalam bekerja di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Dengan demikian untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai di Kementerian Agama seperti kuantitas kerja, kualitas kerja ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama yang dimiliki pegawai maka kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pegawai harus dilaksanakan dengan baik, mulai dari perencanaan pekerjaan kantor, pengorganisasian dan deskripsi tugas pekerjaan kantor, pengarahan dan pelatihan, serta pengawasan. Karena kebijakan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dalam meningkatkan keterampilan, kinerja dan penentu puas dan tidak puasnya pegawai dalam bekerja pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan hasil analisis data – data di atas, dapat dilihat bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Hal tersebut mendukung teori Seokidjo Notoatmodjo kebijakan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu hasil yang optimal. Kebijakan adalah rangkaian konsep atau asas yang menjadi garis besar dan rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak (tentang pemerintah, organisasi dan sebagainya). Pertanyaan cita-cita, tujuan, prinsip atau maksud sebagai garis pedoman untuk manajemen usaha dalam mencapai sasaran. Sedangkan menurut menurut P.

Siagian kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibun kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, kepuasan kerja diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fakhruddin M. Arsyad yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, serta hasil penelitian Agung Widhi kurniawan yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia ditentukan seberapa besar kemampuan yang dimiliki pegawai, dan keterampilan pegawai agar tujuan yang diinginkan tercapai secara optimal. Maka ada kepuasan yang dirasakan pegawai setelah melaksanakan tugasnya baik itu positif atau negatif.

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data tentang pengaruh kebijakan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang, maka penulis mengemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang berdasarkan hasil rekapitulasi 23 item pernyataan 50 responden Untuk mengetahui gambaran mengenai kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang, maka dilakukan penyebaran kuesioner atau angket secara langsung kepada 50 responden yaitu seluruh pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Kuesioner tersebut terdiri atas 23 pernyataan yang harus dipilih oleh responden. Dimana indikator dalam pertanyaan yaitu (a) pendidikan dan pelatihan (b) prestasi kerja dan (c) motivasi kerja. Berdasarkan hasil dimana pendidikan dan pelatihan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang masih membutuhkan diklat pada pegawai agar kemampuan dan kerampilan dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja di Kementerian Agama masih terbilang sedang karena ketelitian dalam melaksanakan tugas masih perlu ditingkatkan, sehingga pegawai harus teliti dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya agar dapat meningkatkan prestasi pegawai. Motivasi kerja di Kementerian Agama masih terbilang kurang karena kurangnya motivasi yang diberikan atasan. Dari hasil tanggapan responden, tingkat kebijakan pengembangan sumber daya manusia pada Kementerian Agama berada pada kategori sedang dengan frekuensi 34 responden dan persentase sebesar 68%. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia belum optimal, mulai dari proses perencanaan, pengarahan dan pelatihan.
2. Gambaran Kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang berdasarkan hasil rekapitulasi 19 item pernyataan 50 responden dan Untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang, maka dilakukan penyebaran kuesioner atau angket secara langsung kepada 50 responden yaitu seluruh pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Kuesioner tersebut terdiri atas 19 pernyataan yang harus dipilih responden. Dimana indikator dari kepuasan kerja pegawai yaitu gaji, pelayanan dan fasilitas. Gaji di Kementerian Agama sangat berpengaruh kepada pegawai tetapi gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai dan gaji tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai. Pelayanan, dalam melakukan pelayanan di Kantor Kementerian Agama sudah terbilang bagus tetapi masih perlu ditingkatkan lagi karena masih ada pegawai tidak bersemangat dalam melakukan pelayanan. Fasilitas yang dimiliki Kementerian Agama masih kurang dan masih perlu di tingkatkan lagi agar menunjang keberhasilan pegawai. Dari hasil tanggapan responden, tingkat kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama berada pada kategori sedang dengan frekuensi 33 responden dan persentase sebesar 66%. Hal ini diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama

Kabupaten Pinrang belum maksimal, masih ada beberapa yang harus ditingkatkan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan statistika yang telah dilakukan, kebijakan pengembangan sumber dayam manusia, diperoleh  $t_{hitung} = 0,90 > t_{tabel} = 0,284$ . Berdasarkan kaidah pengujian hipotesis maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Pinrang. Besarnya pengaruh kebijakan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 81%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk fokus penelitian peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- . *Metode Penelitian Administrasi*. Cet. XXIV; Bandung: Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2013. ------. *Metode Penelitian Manajemen, Edisi Baru*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Arikunto, Suharismi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cip, 2006.
- Arsyad, Fakhruddin M. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali", *Jurnal Morowali*: Universitas Tadulako, 2016.
- Azwar, Saifudin *Penyusunan Skala Psikologi* Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.
- Busro, Muhammad. *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana 2018.
- Darmawan, Deni. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Depertemen Agama, RI , *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Surabaya: Duta Ilmu, 2002.
- Et al, Abustan, M. Idrus *Pedoman Praktis Peneliti dan penulisan Karya Ilmiah*. Makassar: Badan Penerbit UNM, 2006.
- Ghozali. *Aplikasi Anlisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Dipenogoro 2005.
- Gunawan, Imam. *Manajemen Pendidikan Suatu Pengantaran Praktik*. Bandung: Alfabeta, 2017.

- Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi 2. BPFE, 1996.
- Hasibun, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Kementerian Agama, RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Syaamil Quran, 2010.
- Khalifah Mustamin. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Alauddin Press, 2009.
- Kurniawan, Agung Widhi "Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Memotivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar", *Jurnal Suselbar*: Universitas Negeri Makassar, 2012.
- Latif, Abdul. *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Menghadapi Era Pasar Bebas*. Jakarta: DPP HIPPI, 1996.
- Lestari, Yuni. "Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pasantren Wali Songo Desa Sukajadi Wates Kecamatan Bumiratu Kabupaten Lampung Tengah", *Skripsi Lampung*: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Mangkunegara, Anwar Prabu *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cet VI, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2005), hal. 44.
- Margono. *Metedologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Masri, Rasyid. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alauddin University Press: Makassar 2013.
- Mustamin, Khalifah. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: CV Berkah Utami, 2009.
- Notoatmodjo, Soekidjo *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cet. II, (Jakarta: Rineka Cipta 1998), hal. 2-3. Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Prabu Mangkunegara, Awar A.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda, 2008.
- Robbin Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2006. Satrianegara, M. Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: AU Press, 2013.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuntitatif*. Cet I: Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri, 2017.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Cet. 15; Bandung: Alfabeta, 2009.

- Suhartini, Eka *Motivasi. Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Makassar : Alauddin Universty Press 2013.
- Sukarjati, Endang. “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang”, *Jurnal Semarang* :Universitas Pandanaran Semarang, 2016.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Pendidikan*. Cet. XXV; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana, 2009.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: PT Pustaka Rizki Putra 2012.
- Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi II, Cet. 1, (Jakarta: Balai Pustaka 1991), hal.131.
- Ulfatin, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers 2016.
- Voon, Mung L. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Organisasi Sektor Publik di Malaysia, *Jurnal Malaysia*: Universitas Teknologi Swinburne Sarawak, 2011.