

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA

Anna O.S.H Sawai

Widyaiswara Ahli Muda

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua

e-mail: annasawai64@gmail.com

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi pemerintah, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting dalam pencapaian tujuan, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia Aparatur yang berkualitas sehingga diharapkan mampu menghadapi tantangan dan persaingan baik dari dalam lingkungan internal maupun eksternal organisasi.

Pengembangan Sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan para ASN pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional sesuai dengan kompetensi dan talenta yang dimiliki.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Jenis penelitian explanatory research. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif sedangkan Sumber Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dengan skala pengukuran dalam instrumen (kuisisioner) adalah Skala Likert.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel dan analisa data menggunakan statistic multivariate yang relevan dengan SPSS (Statistical Procedure for Social Science). Analisis statistika terdiri dari Analisis Statistika Deskriptif dan Analisis Inferensial. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis kolerasi product moment sebesar 0,334 dibandingkan dengan r tabel tingkat signifikansi 5%, N = 68 sebesar 0,578. Jadi r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat diartikan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak, dan hipotesis alternative (H1) diterima.

Kata kunci : *Sumber Daya Manusia, Pelayanan, Pelatihan dan Pendidikan.*

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 13 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja, ditegaskan dalam pasal 30 bahwa Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Papua mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan pendidikan dan pelatihan pegawai

serta tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur dan untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, maka dalam pasal 31 Peraturan Daerah dimaksud menjabarkan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Papua sebagai berikut :

a) Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pegawai;

- b) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pendidikan dan pelatihan pegawai;
- c) Pelaksanaan ketatausahaan Badan, dan
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tugas dan fungsi ini dapat berhasil dengan baik sangat ditentukan oleh sumber daya manusia aparturnya.

Menurut Almasdi (2006:17); Sumber Daya Manusia adalah kekuatan daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi ,kesejahteraan kehidupan masyarakat. Sementara Hasibuan., (2019:244); Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya;dimana daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, dapat dilihat dari aspek-aspek yang terdapat di dalamnya. Menurut Hasibuan; (2019:20-21), aspek-aspek dimaksud adalah; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan pengembangan. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan, sementara Pengembangan Sumber Daya Manusia pegawai adalah proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam pekerjaan sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2006: 277).

Guna memperoleh sumber daya manusia yang handal dan kompeten, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan mengamanatkan kepada setiap ASN harus berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mendefinisikan

pelayanan publik sebagai suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa. Sementara menurut Sinambela (2019:5) pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tatacara yang telah ditetapkan. Secara teoritis pelayanan publik pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat atau yang dilayani, maka untuk mencapai kepuasan itu ada beberapa aspek kualitas pelayanan yang harus diperhatikan yaitu: transparansi, akuntabilitas, kondisional,partisipatif, kesamaan hak dan keseimbangan hak dan kewajiban (Sinambela 2017:6).

Kenyataan bahwa hingga kini pelayanan publik di lingkungan pemerintahan masih tetap menjadi pusat perhatian masyarakat seiring banyaknya kasus pelayanan publik yang dianggap kurang berpihak kepada kepentingan masyarakat. Ini mengisyaratkan bahwa kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah belum menunjukkan hasil yang memuaskan bagi masyarakat. Pelayanan yang berbelit-belit, in-efisiensi, lambat, tidak ramah serta tidak jelasnya waktu penyelesaian dan tidak jelasnya biaya pelayanan merupakan bukti nyata bahwa kualitas pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah masih rendah dan pelayanan publik belum berkualitas.

Menurut Laporan BPSDM Provinsi Papua tahun, 2019; Sumber Daya Manusia aparatur ditinjau dari jenjang pendidikan telah memadai, seperti; pada jenjang SMA, SMK, D-II dan D-III sebanyak 15 orang (20,84 %) dan jenjang pendidikan Strata 1 sebanyak 28 orang (38,9 %) sedangkan sisanya berada pada jenjang Strata 2 sebanyak 26 orang (36,1%) dan Strata 3 sebanyak 3 orang (4,17 %), namun demikian belum semua aparatur pada BPSDM Provinsi Papua mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat); ini nampak dari belum adanya data perencanaan pengembangan kompetensi bagi setiap ASN pada BPSDM Provinsi Papua. Selain itu juga belum optimalnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada peserta diklat, salah satunya adalah pelayanan pemberian sertifikat kelulusan yang belum tepat waktu ketika diklat berakhir; hal ini ditunjukkan oleh penyelenggaraan Diklat yang telah dilakukan pada tahun 2016 sampai dengan bulan Maret 2019; penyerahan sertifikat diklat yang tepat waktu

hanya pada Pelatihan Dasar CPNS Kementerian Hukum dan HAM; artinya bahwa pelayanan pemberian sertifikat kelulusan baru dapat dilakukan tepat waktu sebesar 1 (satu) persen dan 99 % peserta belum dapat menerima sertifikat tepat waktu. (Data Bidang Kerjasama dan Sarana Prasarana BPSDM Provinsi Papua; April 2019).

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah faktor pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Sementara tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Jenis penelitian *explanatory research* yang dibangun atas penelitian eksplorasi dan atau deskripsi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua, yang berjumlah 76 orang. Jumlah populasi tersebut merupakan sampel penelitian. (total sampling). Lokasi penelitian pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua dan waktu penelitian telah berlangsung dari tanggal 24 Juni sampai dengan 9 Juli 2019.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif sedangkan Sumber Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner dengan skala pengukuran dalam instrumen (kuisisioner) adalah Skala Likert.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel* dan analisa data dilakukan menggunakan statistic multivariate yang relevan dengan *SPSS (Statistical Procedure for Social Science)*. Analisis statistika terdiri dari Analisis Statistika Deskriptif dan Analisis Inferensial. Selanjutnya dalam teknik analisa data, dimulai dengan melakukan pengujian alat pengumpul data yaitu: Uji Validitas; Uji Reliabilitas; Uji Normalitas selanjutnya dilakukan Analisis statistika Inferensial: yaitu, Analisis Regresi Linear

Sederhana. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX;$$

dengan :

Y'=Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)/ Kualitas Pelayanan;

X= Variabel independen/Sumber Daya Manusia;

a= Konstanta (nilai Y' apabila X = 0);

b= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan pengujian hipotesis. Lebih lanjut pengujian hipotesis dalam penelitian ini melalui Uji F dan Uji t-Test serta untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini yaitu dengan membandingkan besarnya nilai Koefisien Determinan (R²).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 70 responden hanya 68 responden yang dapat mengisi kuesioner yang disebarkan dan mengembalikan kepada peneliti. Sementara 8 (delapan) responden lainnya tidak mengembalikan. Hal ini disebabkan karena pada saat penelitian berlangsung ada responden yang tidak berada di tempat karena sedang tugas perjalanan dinas ke luar daerah, ada responden yang sedang tugas belajar, ada yang tidak masuk kantor karena alasan tertentu. Lebih lanjut hasil penelitian sebagai berikut:

3.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri atas usia, jenis kelamin dan masa kerja; terlihat bahwa mayoritas karakteristik responden mempunyai usia di atas 50 tahun yaitu sebesar 47,06 %, kemudian usia 41 – 50 tahun yaitu sebesar 33,82 %, dan 17,65 % berusia 31 – 40 tahun, dan sisanya 1,47 % berusia ≤ 30 tahun, sehingga secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa responde berada pada usia produktif.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah para laki-laki. Proporsi dari kelompok laki-laki adalah 61,76 %, sedangkan dikelompok perempuan adalah 38,24 %, sehingga dapat dikatakan bahwa hampir semua kegiatan pelayanan lebih banyak dikerjakan oleh kaum lelaki. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dijelaskan

bahwa mayoritas responden mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun sebesar sebesar 47,06 %, masa kerja 16 – 20 tahun sebesar 25 %, masa kerja 11 – 15 tahun sebesar 19,12 %, dan masa kerja 6 – 10 tahun sebesar 7,35 %, sedang sisanya 1,47 % adalah masa kerja 1 – 5 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman bekerja yang bagus sehingga mampu menjalankan tugas dengan baik.

3.3. Deskripsi Data

Penyajian gambaran data masing-masing variabel yang diperoleh dari hasil penelitian adalah; variabel bebas (X) yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia dan variabel terikat (Y) adalah Peningkatan Kualitas Pelayanan, disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi pengembangan sumber daya manusia (X) sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Pengembangan Sumber Daya Manusia

No.	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	30,88
2	Setuju	30	44,12
3	Netral	12	17,65
4	Tidak Setuju	4	5,88
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,47
	Jumlah	68	100

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 68 responden terdapat 21 responden dengan persentase (30,88 %) Sangat Setuju, 30 responden dengan persentase (44,12%) Setuju, 12 responden dengan persentase (17,65 %) adalah netral, sementara 4 responden dengan persentase (5,88%) tidak setuju dan hanya 1 (satu) responden dengan persentase (1,47 %) adalah sangat tidak setuju. Selanjutnya dibuat juga tabel distribusi frekuensi peningkatan kualitas pelayanan (Y) sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Peningkatan Kualitas Pelayanan

No	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	22,06
2	Setuju	35	51,47
3	Netral	16	23,53
4	Tidak Setuju	2	2,94
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	68	100

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 68 responden terdapat 15 responden dengan persentase (22,06 %) Sangat Setuju, 35 responden dengan persentase (51,47 %) Setuju dan 16 responden dengan persentase (23,53 %) Netral, selanjutnya 2 (dua) responden dengan persentase (2,94 %) Tidak Setuju sedangkan responden dengan persentase sangat tidak setuju tidak ada.

3.4. Uji Asumsi Dasar

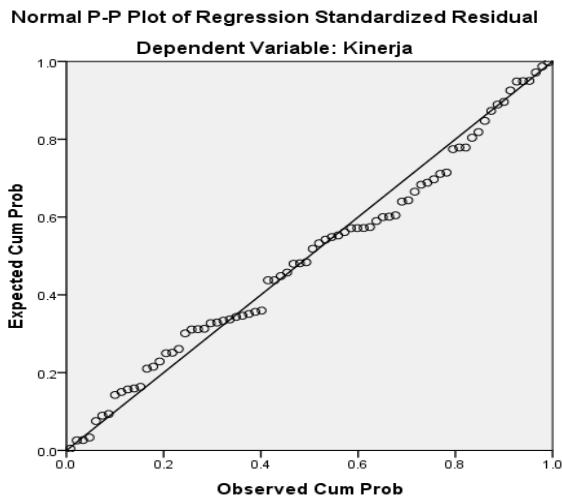
Berdasarkan hasil analisis pengujian validitas atas instrumen penelitian menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai korelasi r yang lebih besar dari nilai r kritis sebesar $0.334 > 0.238$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan nilai $n=68$ taraf $\alpha = 0.05$. dengan demikian, maka dapat dilakukan pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Hasil analisis menunjukkan nilai *alpha cronbach* sebagaimana pada tabel 3. berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach,s	Keterangan
Pengembangan SDM	0.733	Reliabel
Peningkatan Kualitas Pelayanan	0.733	Realibel

Sumber : Data primer diolah program SPSS 22 for Windows

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah reliabel. Selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam pengujian model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut gambar 1. adalah hasil analisis dengan grafik scatterplot sebagai berikut :



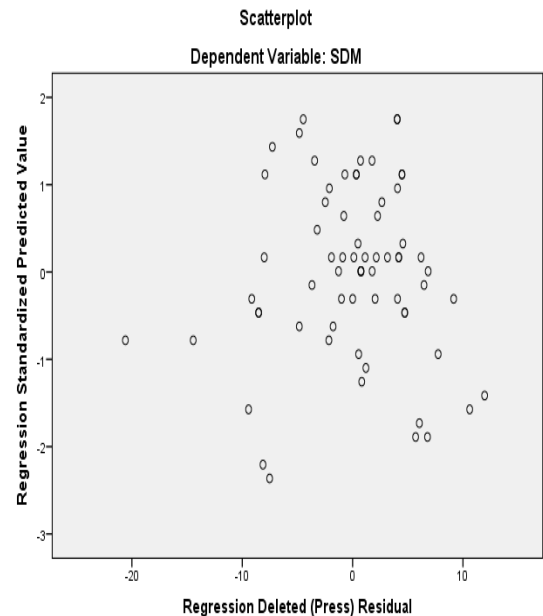
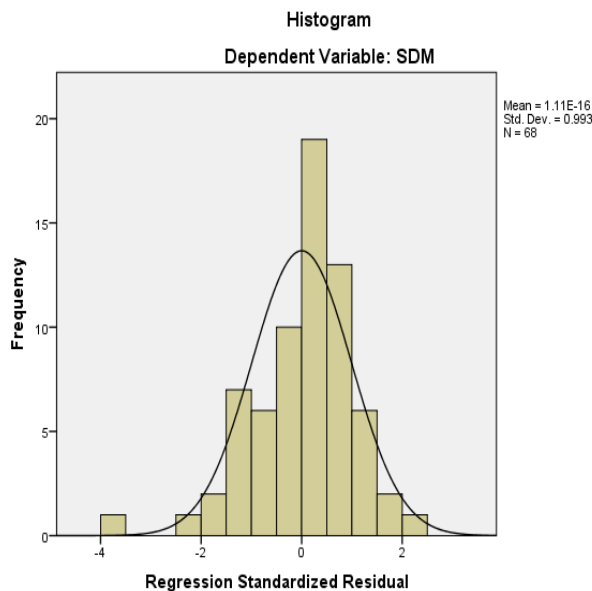
Gambar 1. Hasil Analisis Grafik Scaterplot

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat bahwa variabel bebas (Pengembangan SDM) dan variabel terikat (Peningkatan Kualitas Pelayanan)

berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan dengan adanya distribusi data yang tersebar pada garis lurus dan tidak terpencar di luar garis lurus atau menyebar ke kiri dan ke kanan.

Selanjutnya pada gambar 2. menunjukkan bahwa hubungan baik antara variabel Peningkatan Kualitas Pelayanan (Y), dengan Pengembangan SDM (X), Hal ini dibuktikan dengan parameter berikut :

1. Nilai skewness yang mendekati 0, menunjukkan bahwa seluruh hasil analisis data mempunyai distribusi normal dan memiliki bentuk kurva dengan kemiringan seimbang baik dari sisi kiri maupun kanan.
2. Variabel Pengembangan SDM dikatakan normal jika distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal. Berdasarkan dengan hasil analisis maka pada penelitian ini tidak adanya gejala heterokedastisitas.



Gambar 2. Hasil Analisis Grafik Scaterplot dan Histogram

3.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 for windows,

maka diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana ; sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	11.864	5.868		2.356	.021	1.750	21.189					
Pengembangan SDM	.632	.110	.578	5.758	.000	.413	.851	.578	.578	.578	1.000	1.000

a :Dependent Variable:

Sumber : Data diolah SPSS, Oktober 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa: nilai constant (a) sebesar 11,864 sedangkan nilai kualitas pelayanan (b/koefisien regresi) sebesar 0,632, maka model persamaan hasil olahan data adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.864 + 0.632 X ;$$

Persamaan ini memberi kesimpulan perhitungan nilai statistik sebagai berikut:

1. Bahwa nilai konstanta (a) dari unstandardized coefficients sebesar 11.864. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X) maka nilai konsisten peningkatan kualitas pelayanan (Y) adalah sebesar 11.864.
2. Bahwa nilai koefisien regresi (b) dari unstandardized coefficients sebesar 0.632 atau bernilai 63,2 % menunjukan arah positif yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % pengembangan sumber daya manusia (X), maka peningkatan kualitas pelayanan (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua akan meningkat sebesar 0,632.
3. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X) berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Papua.

3.6. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian hipotesis. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif. Lebih lanjut pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

3.6.1. Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) pada tingkat derajat kepercayaan tertentu. Hipotesis yang digunakan adalah $H_0: X=0$ dan $H_1: X \neq 0$. Dengan derajat keyakinan 95% ($=0,05$), degree of freedom (Df) = $K/(n-k-1)$, maka F-tabel dapat dicari dan digunakan sebagai pencerminan daerah penerimaan atau penolakan hipotesis. Selanjutnya nilai F-hitung dibandingkan dengan nilai F-tabel dengan kriteria:

- H_0 diterima, jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel terikat terhadap variabel bebas.
- H_1 diterima, jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel terikat terhadap variabel bebas.

Dari nilai F-hitung diperoleh $p\text{-value} > 0,05$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 for Windows, seperti pada tabel 5, diperoleh F hitung sebesar

33.156 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Analisis Statistik

Variabel	Arah	Kor Pars.	Koef. Reg	Nilai t	P(Sig)	Ket
Kualitas Pelayanan (Y)						
Pengembangan SDM (X)	(+)	0.578	0.632	2.591	0.000	Signifikan
Konstanta = 11.864						
$R^2 = 0.334$						
F_{hit} = 33.156				Sig = 0,000		Signifikan

Sumber: Hasil analisis SPSS 22 for windows

Selanjutnya nilai F-hitung dibandingkan dengan nilai F-tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut: derajat keyakinan 95 % ($=0,05$), degree of freedom (df) = $68-1-1=66$; maka F-tabel adalah 3,99, dengan demikian hasil uji F menunjukkan H1 diterima dan H0 ditolak H1, karena F-hitung > F-tabel yaitu $33,156 > 3,99$; berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama sama dari variabel terikat terhadap variabel bebas.

3.6.2. Uji t-Test

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apa apakah setiap variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat derajat keyakinan tertentu (Ghazali; 2005).

Hipotesis yang digunakan adalah $H_0 : \beta_i = 0$, $H_1 \neq 0$. Dengan derajat keyakinan 95 % dan tingkat kesalahan 5 % ($\beta = 0,05$), degree of freedom (df) = $n-k-1$, maka t-tabel dapat dicari dan digunakan sebagai pencerminan daerah penerimaan atau penolakan hipotesis.

Selanjutnya nilai t-hitung dibandingkan nilai t-tabel dengan kriteria:

- H_0 diterima; Jika t-hitung < t-tabel; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- H1 diterima; Jika t-hitung > t-tabel; artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.864	5.868		2.356	.021
Pengembangan SDM	.632	.110	.578	5.758	.000

a. Dependent Variable:

Sumber : Data diolah SPSS, Oktober 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5.758, karena t hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya mencari nilai t tabel. Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah nilai $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$; dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$; maka $68-2=66$. Nilai

0,025;66 kemudian dilihat pada distribusi nilai t tabel, maka didapat nilai t tabel sebesar 1,672.

Dengan demikian diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 5,758 lebih besar dari t tabel yaitu 1,672, maka dapat disimpulkan bahwa H0 di tolak dan H1 diterima.; yang berarti bahwa "Ada Pengaruh"

yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia(X) terhadap peningkatan kualitas pelayanan (Y) pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Papua.

3.6.3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat. Dengan kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- $0 < R^2 < 1$; artinya jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat.
- $0 > R^2 > 1$; artinya jika R^2 semakin mengecil (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kurang.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat di lihat pada tabel 7. di bawah ini yang merupakan hasil analisis dengan menggunakan SPSS. 22.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.578 ^a	.334	.324	5.6735	.334	33.156	1	66	.000	2.104

a. Predictors: (Constant), SDM

b. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan Publik

Berdasarkan tabel di atas, hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b adalah sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel Y (Peningkatan Kualitas Pelayanan) sebesar 33,4 % dan selebihnya yaitu 66,6 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel (X) Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap variabel (Y) Peningkatan Kualitas Pelayanan pada BPSDM Provinsi Papua. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis kolerasi product moment sebesar 0,334 dibandingkan dengan r tabel pada tingkat signifikan 5% N=68 sebesar 0,578. Jadi r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_1) diterima.

Dengan koefisien determinasi sebesar 33,4 maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi Apartur pada BPSDM Provinsi Papua melakukan pengembangan SDM maka semakin tinggi pula kualitas pelayanan kepada publik.

Sedangkan 66,6% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Yang tidak diteliti diantaranya faktor kepribadian, faktor sosial-kognitif, faktor lingkungan dan kondisi individu.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) Pengembangan SDM dan variabel (Y) Peningkatan Pelayanan Publik. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 5,758 , sedangkan pada t tabel adalah 1,672 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa H_1 diterima.

Selain itu juga diperoleh persamaan regresi : $Y = 11.864 + 0.632X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X), sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Variabel Y, dengan kata lain menerima H_1 yaitu : Ada Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Pada BPSDM Provinsi Papua dan menolak H_0 , yaitu Tidak Ada Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik pada BPSDM Provinsi Papua.

Lebih lanjut konstanta sebesar 11,864: artinya jika Pengembangan SDM (X) nilainya adalah 0, maka Peningkatan Kualitas Pelayanan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 11,864. Koefisien regresi variabel Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik sebesar 0,632: artinya jika Pengembangan SDM mengalami kenaikan 1, maka Peningkatan Kualitas Pelayanan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,632.

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summaryb dapat diketahui bahwa besaran nilai R Square atau R^2 adalah sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh variabel X (Pengembangan Sumber Daya Manusia) terhadap variabel Y (Kualitas Pelayanan Publik) sebesar 33,4 % Variabel dan selebihnya yang 66,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti faktor kepribadian, faktor sosial kognitif, faktor lingkungan dan kondisi individu. Adapun pengaruh yang diberikan oleh Pengembangan SDM terhadap Peningkatan pelayanan pada BPSDM Provinsi Papua dengan melakukan perencanaan Pengembangan Kompetensi bagi setiap ASNnya untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanannya sesuai dengan talenta dan kompetensinya.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Pengembangan SDM mempengaruhi Peningkatan Kualitas Pelayanan, dimana dengan melakukan perencanaan pengembangan kompetensi setiap ASN dalam Pengembangan SDM melalui Pelatihan (on the job training dan off the job training) dan Pendidikan (Training methods atau classroom methods; under Study; Job Rotation and Planned progression; Coaching and conseling; Junior Board of Executive or Multiple Management dan Committee Assignment. pada setiap ASN di lingkungan BPSDM Provinsi Papua, maka akan terjadi Peningkatan Pelayanan Publik yang lebih professional dan berkompeten.

5. KESIMPULAN.

Dari hasil pembahasan di atas kesimpulan adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Pada BPSDM Provinsi Papua. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis kolerasi product moment sebesar 0,334 dibandingkan dengan r tabel tingkat signifikansi 5%, N = 68 sebesar 0,578.

Jadi r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat diartikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

2. Terdapat koefisien determinan sebesar 33,4 % maka berpengaruh positif, yang berarti jika semakin tinggi ASN pada BPSDM Provinsi Papua melakukan Pengembangan SDM (Kompetensi), maka semakin tinggi pula Pelayanan kepada publik Sedangkan 66,6 % merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y (Peningkatan kualitas pelayanan publik) dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti; seperti faktor kepribadian, faktor sosial kognitif, faktor lingkungan dan kondisi individu.

SARAN

1. Diharapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua dapat membuat perencanaan pengembangan kompetensi bagi setiap aparatur sipil negara di lingkungan BPSDM Provinsi Papua.
2. Perlu ada kesempatan yang luas bagi setiap ASN untuk lebih meningkatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi dan telentanya guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya terlebih dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Diharapkan agar pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam membangun tim kerja yang solit sebagai unsur yang penting dalam mendukung kinerja suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang tidak diteliti peneliti dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas pelayanan pada BPSDM Provinsi Papua.

6. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Almasdi, Yunus Suit. 2006. Asspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Asori. 2016. Modul Mata Diklat Analisis Penelitian. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta.
- Ghazali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Ruky Achmad S. 2006. Sumber Daya Manusia Berkualitas. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sinambela, L.P. 2017. Reformasi Pelayanan Publik, Teori, Kebijakan, dan Implementasi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sobandi Baban. 2016. Modul Mata Diklat Metodologi penelitian II. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta.
- Suprpti Wahyu. 2016. Modul Mata Diklat Ragam Strategi Diklat. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta.

B. Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan public
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Daerah Provinsi Papua Nomor 13 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua.