


**STRATEGI PENGEMBANGAN *HUMAN CAPITAL* PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL
KABUPATEN SLEMAN**

Vivensius Alrisa Daniel Regina

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Strategi Pengembangan *Human Capital* Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan yang ditentukan dengan Teknik Sampel Jenuh. Berdasarkan hasil penelitian dari Strategi Pengembangan *Human Capital* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman secara keseluruhan memiliki rata-rata hitung sebesar 3,15 yang termasuk kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman memiliki tingkat perilaku yang tinggi dalam menjalankan tugas dan memajukan perusahaan menjadi lebih baik. Berdasarkan indikator *Tingkat Keterampilan dan Kompetensi* memiliki rata-rata 3,13 yang termasuk kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman memiliki Keterampilan dan Kompetensi yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan indikator *Tingkat Kepuasan Karyawan* memiliki nilai rata-rata 3,11 yang termasuk kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman memiliki Kepuasan Karyawan yang tinggi di dalam perusahaan. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa Strategi Pengembangan Human Capital pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman menyatakan setuju terhadap indikator Tingkat Kepuasan Karyawan. Berdasarkan indikator *Tingkat Retensi Karyawan* memiliki rata-rata 3,15 yang termasuk kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman memiliki untuk terus berupaya meningkatkan retensi karyawannya.

Kata Kunci: *Tingkat Keterampilan, Kompetensi Tingkat Kepuasan Karyawan dan Tingkat Retensi Karyawan*


08/08 '24

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT STRATEGY IN POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OFFICE SLEMAN REGENCY

Vivensius Alrisa Daniel Regina

Abstract

This research aims to develop human capital at the Sleman Regency Population and Civil Registration Office. The research method used was quantitative descriptive. The data used was primary data obtained through the distribution of questionnaires. The sample used was 40 employees determined by the Saturated Sample Technique. Based on the results of research from the Human Capital Development Strategy at the Population and Civil Registration Office of Sleman Regency as a whole, it was found an average count of 3.15. The average is included in the category of agreeing. This shows that employees of the Sleman Regency Population and Civil Registration Office have a high level of behavior in carrying out their duties and advancing the company for the better. Based on the Skill and Competency Level indicator, it was found an average of 3.13. It belongs to the agree category. This shows that the Sleman Regency Population and Civil Registration Office has very high Skills and Competencies in doing work. Based on the Employee Satisfaction Level indicator, it was found an average score of 3.11. The score belongs to the agree category. This shows that the Sleman Regency Population and Civil Registration Office has high Employee Satisfaction within the company. From these results, it can be interpreted that the Human Capital Development Strategy at the Sleman Regency Population and Civil Registration Office condition is in the Employee Satisfaction Level indicator. Based on the Employee Retention Rate indicator, it was found an average of 3.15. It belongs to the agree category. This shows that the Sleman Regency Population and Civil Registration Office should continue to strive to increase the retention of its employees.

Keywords: *Skill Level, Competency Employee Satisfaction Level and Employee Retention Level*