

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba

Ruliaty
Universitas Muhammadiyah Makassar

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of human resources development strategy through disciplinary development, education and training, compensation, creation of conducive working atmosphere, and leadership on employee performance in Bulukumba District Office of Communication and Informatics. To determine the most dominant variable influence on the performance of employees in the Department of Transportation Communications and Informatics Bulukumba District.

The results of the study concluded that (1) improving the quality of apparatus / employee resources is an absolute requirement that must be done by the government in spurring the performance of employees for the achievement of organizational goals. Improving employee performance requires careful planning along with consistent and firm disciplinary enforcement programs; programs to improve the quality, skills and skills of employees through continuous and proportional education and training; program to improve the quality of the working environment by completing supporting facilities and infrastructures that can support the comfort and harmonization of the relationship between the leadership and subordinates; unlimited provision of compensation in financial form; and accommodative leadership support. (2) performance improvement program of employees, especially at the Department of Transportation of Communication and Information of Bulukumba District. is a construct that is multidimensional. Employee performance can only be enhanced by blending carefully all the factors that can create order, increase work motivation, and gain employee understanding of the main task and function. (3) key factors of the effort to improve the performance of employees at the Department of Transportation Communication and Information Bulukumba District. is through activities that can arouse personal awareness of each employee to the task and function. This can be done through the improvement of knowledge, skills and skills by conducting education and training that is directed, sustainable and equitable for all employees because the emergence of personal awareness by itself will create regularity and increase employee performance.

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak

sebenarnya sangat-sangat mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja di pemerintahan itu tidak perlu bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik. Sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba menangani masalah-masalah perhubungan baik di bidang perhubungan darat, perhubungan laut, perhubungan udara, teknik sarana dan prasarana serta pos dan telekomunikasi. Adapun yang menjadi tugas dan tujuan dari Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba adalah menangani dan sekaligus mengawasi kelancaran jalannya arus perhubungan di wilayah Kabupaten Bulukumba. Dan merekalah yang paling berkompeten dalam segala urusan mengenai perhubungan.

Pegawai Dinas Perhubungan terbagi menjadi dua bagian yaitu pegawai yang bertugas di kantor yaitu mengurus layanan masyarakat berupa surat-surat ijin kelayakan kendaraan (speksi), surat pajak kendaraan bermotor, tarif angkutan, dan urusan lainnya. Sedangkan pegawai lapangan berada di pos-pos terminal berupa terminal Amplas; terminal Pinang Baris; terminal Sambu; terminal Aksara dan terminal Belawan serta sebelas wilayah tugas.

Di dalam melaksanakan tugasnya tersebut tentu harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik. Pengembangan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pendidikan dan pelatihan (diklat), mengikutsertakan pegawai tugas belajar untuk mengikuti pendidikan formal, dan kegiatan lainnya. Selama ini belum pernah dilakukan evaluasi terhadap pegawai yang sudah mengikuti Diklat (alumni peserta Diklat). Evaluasi Diklat hanya dalam bentuk output berupa sertifikat dan dilakukan sesaat setelah pegawai selesai mengikuti Diklat, tetapi tidak setelah pegawai kembali ke instansinya. Outcome dari Diklat yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada pengetahuan, sikap dan perilaku alumni peserta Diklat belum termonitor dan terevaluasi, sementara pegawai tetap harus bekerja.

Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karier mengakibatkan peserta diklat setelah kembali tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan potensinya. Hal ini menimbulkan frustrasi dan kekecewaan bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi dalam organisasi pemerintahan bahwa ada pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor misalnya bermalasan-malasan maka untuk memberikan jalan keluarnya pegawai tersebut didiklatkan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (behavior engineering). Kata "belajar" menurut para pakar memang selalu melibatkan proses perubahan perilaku (dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik). Di samping itu, harus pula ditegaskan bahwa "pengalaman belajar" di dalam proses itu harus dilakukan secara sadar, yakni direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara cermat, dan diukur tingkat efektifitasnya.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yaitu dimensi individual dan dimensi institusional organisasional. Tujuan yang berdimensi individual mengacu kepada sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai. Tujuan berdimensi institusional mengacu kepada apa yang dapat dicapai oleh institusi/organisasi sebagai hasil dari program-program pengembangan sumber daya manusia.

Proses pengembangan (development) SDM berhubungan erat dengan konsep pendidikan (education) dan pelatihan (training). Pendidikan dan pelatihan dalam konteks ini adalah cara yang mesti dilalui untuk mencapai suatu pengembangan. Pengembangan tidak bisa dipisahkan dari pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dapat berjalan secara optimal bila dilakukan melalui cara-cara yang terencana dan secara mendasar dan sistematis.

Konsep Kinerja

Pengertian mengenai kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disebutkan bahwa kinerja merupakan sinonim dari kata perstasi kerja (*performan*) yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang ditetapkan. Para ahli memberikan pengertian kinerja, antara lain Notoatmodjo (1992 : 2), bahwa Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Jaya (2003 : 15) menyatakan bahwa kinerja memiliki banyak aspek, namun para ekonom biasanya hanya memusatkan pada 3 aspek pokok yaitu efisiensi, kemajuan teknologi, dan keseimbangan dalam distribusi. Dan secara sederhana perhitungan efisiensi adalah menghasilkan suatu nilai yang maksimum dengan jumlah input tertentu, baik secara kuantitatif fisik maupun nilai ekonomis (harga). Secara ringkas dapat dijelaskan bahwa sejumlah input yang bersifat bonus dihindari sehingga tidak ada sumber daya yang tidak digunakan dan dibuang. Efisiensi sendiri digolongkan menjadi dua yaitu efisiensi internal dan pengalokasian. Jadi, kinerja keuangan adalah prestasi yang dicapai oleh perusahaan dibidang keuangan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan pada bidang tersebut. Dalam kamus besar bahasa Indonesia terbitan Balai Pustaka (2002: 570).

Lebih lanjut Notoatmodjo (1992 : 3) menyebutkan beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja karyawan yaitu : (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas karyawan yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan, (5) pengetahuan teknis atas pekerjaan, (6) kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan, (7) kemampuan komunikasi yang baik, dan (8) kemampuan bekerjasama.

Dari pemaparan tersebut tergambar bahwa masing-masing elemen secara teoritik berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Seorang pegawai tidak akan dapat melakukan pekerjaan kalau dia tidak memahami dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), walaupun pegawai tersebut dapat melakukannya maka hasilnya akan tidak memuaskan, sehingga unsur pengetahuan tentang bidang tugas dan tanggungjawab sangat penting bagi setiap pegawai.

Metode Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang akurat. Metode pengumpulan data tersebut adalah:

1. Observasi
2. Interview
3. Kuesioner
4. Dokumentasi

Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 157 orang. Mengingat jumlah populasi tidak dapat dijangkau semua maka dilakukan sampling untuk pengumpulan data. Jumlah sampel ditentukan secara sengaja (purposive sampling) sebanyak 45 orang, dengan pertimbangan bahwa populasi relatif homogen.

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan perilaku perilaku kepemimpinan terhadap kinerja pengelolaan air di unit instalasi IV PDAM Kota Makassar digunakan analisis regresi berikut ini.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

Y = kinerja

X₁ = disiplin

X₂ = pendidikan dan latihan

X₃ = suasana kerja

X₄ = Kompensasi

X₅ = kepemimpinan

e = faktor kesalahan

b₀ = Konstanta

b₁-b₅ = Parameter Koefisien Regresi

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Objek utama penelitian adalah mengukur pengaruh variabel-variabel bebas yang terdiri dari disiplin (X₁), pendidikan dan latihan (X₂), suasana kerja (X₃), kompensasi (X₄), dan kepemimpinan (X₅). Berikut ini akan diuraikan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, agama, pendidikan tertinggi, pangkat/golongan, status perkawinan, masa kerja, dan besarnya gaji yang diterima per bulan.

Berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 53,30 % dan sisanya adalah perempuan sebanyak 21 orang atau 46,70 %. Dengan demikian jumlah responden laki-laki dengan responden perempuan hampir berbanding.

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran (walaupun tidak mutlak) yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan-kemampuan (*capabilities*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*value*), dan kebutuhan-kebutuhan (*needs*). Bagi seorang pegawai, tingkat pendidikan merupakan hal yang penting karena dapat berhubungan dengan golongan dan kepangkatan dan jika dihubungkan dengan kinerja, maka secara teoritik semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, semakin tinggi tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, semakin tinggi nilai-nilai yang dianut, dan tentu semakin tinggi pula kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	SMA Sederajat	3	6,7
2	Diploma	6	13,3
3	Sarjana S1	28	62,2
4	Sarjana S2	7	15,6
5	Sarjana S3	1	2,2
	Total	45	100,0

Sumber : Data primer diolah, 2011

Responden penelitian ini memiliki jenjang pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 28 orang responden (62,2 %) kemudian Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 7 orang (15,6 %), SMA sederajat sebanyak 3 orang (6,7 %), 6 orang responden (13,3 %) pada jenjang pendidikan Diploma/Sarjana Muda sementara terdapat 1 orang (2,2 %) responden pada jenjang pendidikan S-3. Hal ini menggambarkan heterogenitas responden dilihat dari jenjang pendidikannya.

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan Pangkat/Golongan

No.	Pangkat/Golongan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	II a - II d	5	11,1
2	III a - III d	36	80,0
3	IV a - IV e	4	8,9
	Total	45	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasarkan pangkat/golongan diketahui bahwa umumnya responden dalam penelitian ini memiliki pangkat/golongan III a – III d yaitu sebanyak 36 orang (80 %), responden dengan pangkat/golongan II a – II d adalah sebanyak 5 orang (11,1 %) dan pada golongan IV a – IV e ada sebanyak 4 orang (8,9 %).

Penyebaran responden dapat diketahui bahwa sebanyak 43 orang (95,6 %) sudah kawin sedang responden yang belum kawin hanya sebanyak 2 orang (4,4 %). Hal ini dapat menggambarkan kematangan emosi para pegawai di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. Sulawesi Selatan, jika asumsi bahwa umumnya orang yang sudah menikah telah memiliki kematangan emosi dan kebijaksanaan yang tinggi berlaku dan keadaan ini sekaligus dapat memberikan stimulan yang positif terhadap kinerja pegawai.

Masa kerja seorang pegawai menggambarkan lamanya seseorang bekerja sebagai pegawai negeri sipil. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	1 - 10 Tahun	7	15,6
2	11 – 20 Tahun	27	60,0
3	21 – 30 Tahun	8	17,8
4	31 – 40 Tahun	2	4,4
5	Di atas 40 Tahun	1	2,2
	Total	45	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Pada tabel tersebut tampak bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun yakni sebanyak 27 orang (60 %), 8 orang (17,8 %) memiliki masa kerja antara 21 – 30 tahun, 7 orang (15,6 %) memiliki masa kerja 1 – 10 tahun, 2 orang (4,4 %) yang memiliki masa kerja 31 – 40 tahun, dan terdapat 1 orang (2,2 %) yang sudah memiliki masa kerja di atas 40 tahun. Keadaan ini menggambarkan bahwa terdapat keragaman responden dilihat dari masa kerja yang memungkinkan adanya interaksi positif di antara para pegawai yang terbilang masih baru dengan pegawai yang sudah senior. Tukar pengalaman, dan pembinaan yang terjadi dari interaksi sesama pegawai merupakan sesuatu yang berdampak baik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, tentu saja jika lingkungan kerja mendukung.

Gaji per bulan menggambarkan besarnya penghasilan responden yang diterimanya setiap bulan sebagai konsekuensi logis dari pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil. Semakin tinggi tingkat penghasilan seorang pegawai negeri sipil, secara teoritik akan semakin baik pula pelaksanaan tugasnya. Penyebaran responden berdasarkan gaji per bulan ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4. Distribusi responden berdasarkan Gaji Per Bulan

No.	Besarnya Gaji	Jumlah (orang)	Persen (%)
1	Dibawah 1 Juta	9	20,0
2	Rp. 1 Juta - Rp. 1,5 Juta	28	62,2
3	Rp. 1,6 Juta - Rp. 2 Juta	7	15,6
4	Di atas 2 Juta	1	2,2
	Total	45	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasarkan gaji per bulan, responden dapat dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok. Umumnya responden dalam penelitian ini memiliki gaji per bulan sebesar Rp. 1 juta – Rp. 1,5 juta, yaitu sebanyak 28 orang (62,2 %), di bawah Rp. 1 juta sebanyak 9 orang (20 %), sebanyak 7 orang (15,6 %) memiliki gaji per bulan sebesar Rp. 1,6 juta – Rp. 2 juta, dan hanya 1 orang (2,2 %) yang memiliki gaji di atas Rp. 2 juta per bulannya. Jika dilihat penyebaran responden seperti ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas, tampak bahwa secara umum responden memiliki penghasilan yang relatif masih rendah jika dihubungkan dengan besarnya kebutuhan-kebutuhan hidup dewasa ini, apalagi jika dikaitkan pula dengan kenyataan bahwa umumnya responden sudah berkeluarga.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari 6 (enam) variabel yang terdiri dari dua komponen yaitu 5 (lima) variabel independen, meliputi disiplin (X_1), pendidikan dan latihan (X_2), suasana kerja (X_3), kompensasi (X_4), dan kepemimpinan (X_5) kemudian 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Pada sub bab ini akan diuraikan distribusi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

1. Disiplin

Instrumen yang digunakan adalah kuisioner yang terdiri dari 5 item pertanyaan dan diukur menggunakan indikator-indikator kedisiplinan dalam lingkungan kerja, ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap aturan kepegawaian, kemampuan melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu, serta kondisi perasaan jika terlambat masuk kantor.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Disiplin.

No.	Interval Skor	Klasifikasi	Frekuensi	
			F	%
1.	1 – 5	Sangat Rendah	0	0
2.	6 – 10	Rendah	0	0
3.	11 – 15	Cukup	1	2,2
4.	16 – 20	Tinggi	23	51,1
5.	21 – 25	Sangat Tinggi	21	46,7
Jumlah			45	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data secara statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 23 orang (51,1 %) responden memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus memiliki aturan kedisiplinan yang baku untuk seluruh pegawai, seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan harus selalu berpatokan kepada jam kerja yang ditetapkan, mentaati aturan untuk memakai atribut kepegawaian, mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu serta menghindari keterlambatan masuk kerja.

2. Pendidikan dan Latihan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan dan latihan adalah kuisioner yang terdiri dari 5 item pertanyaan dan diukur menggunakan indikator; pernyataan atas hubungan antara pendidikan dan latihan dengan kinerja, frekuensi mengikuti pendidikan dan latihan fungsional setahun terakhir, pendidikan struktural yang diikuti setahun terakhir, kesesuaian antara pendidikan dan latihan dengan bidang pekerjaan dan peluang yang diberikan untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Kelima indikator tersebut diskor menggunakan skala likert 5 point sehingga skor harapan terendah adalah 5 dan skor harapan tertinggi adalah 25 dengan klasifikasi sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 6. Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Pendidikan dan Latihan.

No.	Interval Skor	Klasifikasi	Frekuensi	
			F	%
1.	1 – 5	Sangat Rendah	0	0
2.	6 – 10	Rendah	1	2,2
3.	11 – 15	Cukup	9	20,0
4.	16 – 20	Tinggi	30	66,7
5.	21 – 25	Sangat Tinggi	5	11,1
Jumlah			45	100,00

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data secara statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 30 orang (66,7 %) responden memiliki tingkat pendidikan dan latihan yang tinggi.

3. Suasana Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur suasana kerja adalah kuisioner yang terdiri dari 4 item pertanyaan dan diukur menggunakan indikator; keharmonisan hubungan yang terbina antara pimpinan dengan bawahan, keharmonisan antara sesama pegawai, iklim kerja yang terbina antara seluruh unsur dalam lingkungan kerja, dan penataan ruangan kerja yang mendukung terciptanya kenyamanan kerja pegawai.

Tabel 7. Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Suasana Kerja.

No.	Interval Skor	Klasifikasi	Frekuensi	
			F	%
1.	1 – 4	Sangat Rendah	0	0
2.	5 – 8	Rendah	0	0
3.	9 – 12	Cukup	10	22,2
4.	13 – 16	Tinggi	31	68,9
5.	17 – 20	Sangat Tinggi	4	8,9
Jumlah			45	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data secara statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 31 orang (68,9 %) responden memberikan intensitas yang tinggi terhadap suasana kerja. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa hubungan yang terbina antara pimpinan dan bawahan harus harmonis demikian pula antara sesama pegawai, hubungan kerja yang terbina antara seluruh unsur dalam lingkungan kerja harus diarahkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan suasana ruangan kerja harus tertata sedemikian rupa untuk menciptakan kenyamanan kerja pegawai.

4. Kompensasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kompensasi pegawai adalah kuisisioner yang terdiri dari 4 item pertanyaan dan diukur menggunakan indikator; gaji/honor, insentif dan tunjangan, harapan terhadap gaji/honor, insentif dan tunjangan.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Kompensasi.

No.	Interval Skor	Klasifikasi	Frekuensi	
			F	%
1.	1 – 4	Sangat Rendah	0	0
2.	5 – 8	Rendah	1	2,2
3.	9 – 12	Cukup	8	17,8
4.	13 – 16	Tinggi	34	75,6
5.	17 – 20	Sangat Tinggi	2	4,4
Jumlah			45	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data secara statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 34 orang (51,1 %) responden memberikan apresiasi yang tinggi terhadap variabel kompensasi. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka gaji/honor, insentif, dan tunjangan yang diterima pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja, gaji/honor, insentif, dan tunjangan harus ditingkatkan, gaji/honor, insentif, dan tunjangan harus mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan memberikan kompensasi non finansial seperti penghargaan, pujian, cendramata untuk memotivasi pegawai.

5. Kepemimpinan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan pegawai adalah kuisisioner yang terdiri dari 4 item pertanyaan dan diukur menggunakan indikator; komitmen pimpinan untuk menggerakkan bawahannya agar bekerja lebih baik, kemampuan pimpinan mengakomodir kepentingan bawahannya, kemampuan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan kemampuan pimpinan mengarahkan bawahannya untuk bekerja sesuai

perencanaan dan tugas pokok dan fungsinya. Keempat indikator tersebut diskor menggunakan skala likert 5 point sehingga skor harapan terendah adalah 4 dan skor harapan tertinggi adalah 20 dengan klasifikasi sangat rendah, rendah, cukup, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 9. Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Kepemimpinan.

No.	Interval Skor	Klasifikasi	Frekuensi	
			F	%
1.	1 – 4	Sangat Rendah	0	0
2.	5 – 8	Rendah	2	4,4
3.	9 – 12	Cukup	17	37,8
4.	13 – 16	Tinggi	24	53,3
5.	17 – 20	Sangat Tinggi	2	4,4
Jumlah			45	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data secara statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 24 orang (53,3 %) responden memberikan apresiasi yang tinggi terhadap kepemimpinan di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. Propinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan harus memiliki komitmen yang tinggi untuk mengarahkan bawahannya bekerja lebih baik, kemampuan pimpinan mengakomodir kepentingan bawahannya, kemampuan pimpinan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan kemampuan pimpinan mengarahkan bawahannya bekerja sesuai perencanaan dan tugas pokok dan fungsi.

6. Kinerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai adalah kuisioner yang terdiri dari 5 item pertanyaan dan diukur menggunakan indikator; penguasaan terhadap tugas pokok dan fungsi (Tupoksi), kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu, tingkat motivasi kerja, nilai rata-rata DP3 setahun terakhir, dan keobjektifan penilaian kinerja melalui DP3.

Tabel 10. Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Kinerja.

No.	Interval Skor	Klasifikasi	Frekuensi	
			F	%
1.	1 – 5	Sangat Rendah	0	0
2.	6 – 10	Rendah	0	0
3.	11 – 15	Cukup	1	2,2
4.	16 – 20	Tinggi	23	51,1
5.	21 – 25	Sangat Tinggi	21	46,7
Jumlah			45	100,0

Sumber : Data primer setelah diolah, 2011

Berdasar hasil pengolahan data secara statistik deskriptif di atas, secara umum dapat dinyatakan bahwa sebagian besar atau 23 orang (51,1 %) responden memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, maka seorang pegawai harus mampu menguasai tugas pokok dan fungsi, seorang pegawai harus mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu, seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki nilai rata-rata DP3 yang tinggi, dan penilaian kinerja melalui DP3 harus dilakukan secara objektif dan valid.

Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Faktor disiplin, pendidikan dan latihan, suasana kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. Propinsi Sulawesi Selatan, maka data hasil penelitian diolah dengan bantuan program SPSS 18. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,274 - 0,097 X_1 + 0,375 X_2 + 0,281 X_3 + 0,253 X_4 + 0,271 X_5$$

Dari persamaan regresi berganda seperti di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien b_0 (konstanta) sebesar 0,274 berarti apabila faktor disiplin (X_1), pendidikan dan latihan (X_2), suasana kerja (X_3), kompensasi (X_4), dan kepemimpinan (X_5) sama dengan nol, maka diperkirakan kinerja pegawai sebesar 0,278.
2. Nilai koefisien $b_1 = -0,097 X_1$ berarti variabel disiplin (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. Propinsi Sulawesi Selatan tidak dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,375 X_2$ berarti jika pendidikan dan latihan ditingkatkan baik frekuensi maupun kualitasnya sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien $b_3 = 0,281 X_3$ menunjukkan bahwa suasana kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian jika tercipta suasana kerja yang baik dan nyaman maka kinerja pegawai dapat meningkat.
5. Nilai koefisien $b_4 = 0,253 X_4$ menggambarkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika pemerintah daerah memperhatikan peningkatan kompensasi maka diperkirakan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai.
6. Nilai Koefisien $b_5 = 0,271 X_5$ menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jika pimpinan dapat mengarahkan dan mengakomodir bawahannya dengan baik diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel Anova pada (lihat lampiran) menunjukkan nilai F (Value) = 20,264 dengan nilai p ($\alpha = 0,05$) atau tingkat signifikansi 0,000^a memberikan informasi tentang signifikansi model pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$), ini berarti model yang dipakai signifikan secara statistik karena $P < \alpha = 0,05$ ($0,006 < 0,05$). Karena model signifikan, maka secara simultan variabel disiplin (X_1), pendidikan dan latihan (X_2), suasana kerja (X_3), kompensasi (X_4), dan kepemimpinan (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R^2 (R-Square) = 0,722 menunjukkan bahwa model mempunyai daya ramal sebesar 72,2 % atau sekitar 72 % variasi naik turunnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model atau dipengaruhi oleh variabel-variabel disiplin, pendidikan dan latihan, suasana kerja, kompensasi, dan kepemimpinan sementara sisanya sebesar 28 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Faktor-faktor lain tersebut dapat mencakup faktor motivasi kerja, faktor jenjang karir, dan lain-lain.

Berdasarkan uji parsial yang dilakukan terhadap variabel-variabel yang dimasukkan dalam model analisis nampak bahwa terdapat tiga variabel penelitian yaitu variabel pendidikan dan latihan (X_2), suasana kerja (X_3), dan variabel kepemimpinan (X_5) yang secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian untuk variabel disiplin (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan

variabel kompensasi (X_4) memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba..

Dari tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan tersebut tampak bahwa variabel pendidikan dan latihan (X_2) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah yang dibuktikan dari nilai Probability yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas sekaligus **mendukung** hipotesis (H_2) yang menyatakan bahwa “faktor pendidikan dan latihan dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba”.

Kesimpulan

1. Peningkatan kualitas sumber daya aparatur/pegawai merupakan syarat mutlak yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam memacu kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai membutuhkan perencanaan yang matang disertai program penegakan disiplin secara konsisten dan tegas; program peningkatan kualitas, kecakapan, dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan latihan yang kontinu dan proporsional; program peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan melengkapi sarana dan prasarana penunjang yang dapat mendukung kenyamanan serta harmonisasi hubungan antara pimpinan dengan bawahan; pemberian kompensasi yang tidak terbatas dalam bentuk finansial; dan dukungan kepemimpinan yang akomodatif.
2. Program peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensi. Kinerja pegawai hanya dapat ditingkatkan dengan meramu secara cermat seluruh faktor-faktor yang bisa menciptakan keteraturan, meningkatkan motivasi kerja, dan mempermantap pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya.
3. Faktor kunci dari usaha peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. adalah melalui kegiatan yang dapat menggugah kesadaran pribadi tiap pegawai terhadap tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan dengan melaksanakan pendidikan dan latihan yang terarah, berkesinambungan dan merata bagi seluruh pegawai sebab munculnya kesadaran pribadi dengan sendirinya akan menciptakan keteraturan serta meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Rekomendasi

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, maka pihak pimpinan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. harus memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Penegakan aturan tanpa pandang bulu merupakan salah satu upaya ke arah itu disamping memberikan sanksi yang memberikan efek jera kepada para pegawai yang bertindak indisipliner.
2. Peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bulukumba. dapat didorong melalui penegakan disiplin pegawai, peningkatan kualitas kegiatan pendidikan dan latihan, penciptaan suasana kerja yang harmonis dan nyaman, pemberian kompensasi yang memadai, dan ditunjang oleh kepemimpinan yang efektif.
3. Karena faktor pendidikan dan latihan merupakan faktor yang dominan pengaruhnya

terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi maka rekrutmen peserta pendidikan dan latihan harus terdistribusi secara merata kepada seluruh pegawai.

Referensi

- Bungin, Burhan, 2006, Metodologi Penelitian Kuantitatif: komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Ilmu Sosial lainnya, Jakarta :Kencana.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Gomes, Faustimo Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II, Andi Offset, Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Mustopodidjaja, 1999. Perencanaan Peningkatan Kinerja, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Reflika Diatama.
- Notoatmodjo, Prof Dr. Soekidjo, 2011. Pengembangan sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sastradipoera, Komaruddin, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia : suatu pendekatan fungsi operatif. Bandung : Kappa-Sigma.
- Simamora, Bilson, 2011, Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan, Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Sugiyono, 2005, Metode Penelitian Administrasi, Bandung: PT Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T & Rosidah, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto, John, 2001, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Yogyakarta: BPF.
- Thoha, Miftah, 2005, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Jakarta: Kencana.