



Pengaruh Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar

Andi Bintang Balele

Universitas Cokroaminoto Makassar

Mardiana Ibrahim

Universitas Cokroaminoto Makassar

Alamat: JL. Perintis Kemerdekaan KM. 11 Makassar

Korespondensi penulis: bintangbalele77@gmail.com

Abstract. *The aim of the research is to determine the quality factors of human resources that influence employee performance at the Transmigration Training Center in Makassar. To find out the factors that have a dominant influence on employee performance at the Transmigration Training Center in Makassar. This research uses quantitative research methods. Research results: The influential variables are education (X1), skills (X2), length of service (X3) and work discipline (X4) which together have a significant influence on the performance of employees at the Transmigration Training Center in Makassar. This can be seen by the F table value being greater than F Calculation or a significance of 0.000 which is smaller than 0.05. Of all these influencing factors, it turns out that the skill variable (factor) (X2) is dominant in increasing the performance of employees at the Transmigration Training Center in Makassar. This can be seen in the regression coefficient value (0.313 which is greater than the regression coefficient value of other independent variables) and the significance value (0.000).*

Keywords: *Employee Performance, Transmigration Training, Human Resources*

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian Variabel berpengaruh adalah variable pendidikan (X₁), keterampilan (X₂), masa kerja (X₃) dan disiplin kerja (X₄) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hal ini terlihat dengan nilai F tabel yang lebih besar dari F Hitung atau signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dari semua faktor-faktor berpengaruh tersebut, ternyata variabel (faktor) keterampilan (X₂) adalah dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hal ini terlihat di mana nilai koefisien regresi (0.313 lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel bebas lainnya) dan nilai signifikansi (0.000).

Kata kunci: Kinerja Pegawai , Latihan Transmigrasi, Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Kebutuhan sumber daya manusia handal merupakan suatu hal yang sangat mendesak untuk dipenuhi, mengingat semakin ketatnya persaingan disegala bidang. Telah kita ketahui bersama bahwa era globalisasi adalah masa yang penuh tantangan, sehingga untuk dapat mengubah tantangan tersebut menjadi peluang, maka dibutuhkan kemampuan yang memadai dari setiap pelaku organisasi. Kemampuan memadai yang dimaksud adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh efektivitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya apabila personal dalam organisasi tidak mampu menjawab tantangan tersebut, maka tantangan yang akan muncul merupakan ancaman serius yang harus segera diupayakan jalan keluarnya.

Kinerja personal dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui berbagai upaya yang dilakukan oleh organisasi itu sendiri maupun usaha dari personal selaku pribadi untuk peningkatan kinerja tersebut yang merupakan kebutuhan dari setiap personal maupun organisasi untuk mendukung tujuan yang ingin dicapai. Adapaun upaya peningkatan kinerja tersebut, dapat dilakukan melalui intern organisasi maupun ekstern organisasi.

Upaya peningkatan kinerja melalui intern organisasi dapat dilakukan dengan pembentukan atau penciptaan budaya yang kuat dalam organisasi. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja, di samping Usaha-usaha lain yang harus dilakukan oleh setiap organisasi pemerintah maupun swasta. Hasil dari pelatihan intern lainnya akan terakumulasi pada setiap personal yang dapat dilihat dari hasil kerja masing-masing personal maupun hasil yang dapat diberikan oleh seluruh unsur dalam organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai berkat adanya dukungan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri tanpa tergantung pada tenaga dari luar.

Strategi dasar yang dikembangkan untuk membangun dan memherdayakan potensi manusia adalah membangun dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia guna lebih menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdasarkan nilai-nilai iman dan taqwa serta memiliki keterampilan teknis sehingga mampu menjadi pelaku pembangunan yang berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan yang berkeadilan.

Erat kaitannya dengan perkembangan Iptek, maka berbagai konsep dan pemikiran pun dikembangkan oleh para pakar organisasi dan praktisi. Kesemua itu diarahkan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, yang optimal, efektif dan efisien. Sejalan dengan berbagai perkembangan di bidang ilmu pengetahuan, maka pegawai senantiasa diusahakan agar terjadi perkembangan yaitu terus berbenah diri memperbaiki sumber daya manusia yang dimiliki.

Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Sumberdaya Manusia

Pengelolaan (manajemen) sumber daya manusia (*human resources management*) dalam organisasi pemerintahan adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas

jasa dan pengelolaan pegawai anggota organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia juga menyangkut disain, dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan perburuhan yang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas pegawai-pegawai dan organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Hasibuan (1997:241) menjelaskan bahwa sumber daya manusia atau manpower disingkat SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya, kecerdasan yang dibawah lahir, kecakapan yang diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan), daya emosional yang dimiliki oleh setiap manusia. Dengan kata lain sumber daya manusia yang berkualitas seperti ini sangat diperlukan dalam pembangunan dan pemerintahan.

Pengertian sumber daya manusia (*human resource*) menurut Simamora (1999:2) merujuk kepada orang-orang didalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia adalah bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada di dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi, mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Pendapat lain yaitu Martoyo (2000:8) menyebutkan bahwa sumber daya manusia pada dasarnya merupakan partner dari alam yang berada di luar diri manusia dan sekaligus merupakan bagian daripada kultur yakni hasil perubahan yang menyeluruh yang disebabkan oleh manusia itu sendiri. Semua aspek alam yang dapat dimanfaatkan manusia untuk memenuhi kebutuhannya disebut sumber daya alam, sedangkan mereka yang memanfaatkan dan atau mengelola sumber daya alam itu sehingga menimbulkan adanya kultur, disebut sumber daya manusia.

Dapat pula diutarakan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur pegawai negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Zazili (1999 : 189) pengertian kualitas sumberdaya manusia adalah output dari suatu penerapan manajemen sumberdaya manusia yang memanfaatkan potensi manusia. Potensi sumberdaya manusia yang dimaksud adalah pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kedisiplinan kerja.

Sugyanto (2000 : 459) berpendapat bahwa penilaian atau pengukuran kualitas sumberdaya manusia dapat dinilai dari output yang dihasilkan dari aktivitas pemanfaatan sumberdaya manusia secara agregat dan optimal. Output sumberdaya manusia adalah persentase hasil kerja yang diperoleh dengan memanfaatkan segala potensi sebanyak dan seoptimal mungkin dengan mengembangkan potensi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kedisiplinan kerja.

Kinerja dan Pengukuran Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Secara terminologis menurut Sujarwo (1998:84) kinerja merupakan terjemahan dari kata "performance". Kata kinerja tersusun dari dua kata yaitu kinetika yang berarti kemampuan kerja atau kinerja. Dengan demikian dalam kinerja terkadang pengertian kemampuan kerja atau kinerja. Adapula pendapat yang mengatakan sebagai kapasitas kerja.

Supemo (2001 : 454) mendefinisikan kinerja adalah serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan untuk menghasilkan output kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi kerja. Bentuk-bentuk output kerja terdiri dari kinerja, produktivitas kerja, profit kerja dan sebagainya yang dapat dinilai dan diukur.

Pengertian di atas, dipahami bahwa kinerja pada dasarnya merupakan proses aktivitas kerja untuk menghasilkan suatu keluaran (output) berupa hasil kerja yang optimal. Hasil kerja optimal biasanya dibahasakan sebagai bentuk kinerja yang tertinggi, tingkat keuntungan yang tinggi yang diperoleh dan tingkat hasil produktif yang dicapai.

Jayaningrat (2001 : 84) mengartikan pengertian kinerja yang berasal dari kata performance berarti menampilkan suatu aktivitas kerja yang berkualitas untuk memperoleh hasil unggulan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Menampilkan suatu yang berkualitas tentu memiliki penilaian yang tinggi. Sesuatu yang dinilai dengan penilaian yang tinggi merupakan suatu yang berharga untuk dapat dipertahankan.

Pemahaman kinerja pendapat di atas, memberikan arti bahwa kinerja dapat dikonotasikan dengan kualitas kerja yang unggul sesuai dengan target yang ingin dicapai. Makna kualitas kerja yang unggul disinonimkan dengan hasil kerja yang optimal. Sehingga wajar apabila setiap instansi terus meningkatkan kinerja pegawainya. Ini berarti, bahwa instansi tersebut memacu setiap pegawai bekerja secara optimal.

Menurut Jakhotiya (dalam Mardiasmo, 2003 : 391) menyatakan bahwa *"definition of performance namely the settlement of job activity applied in direction, to be consideration, to be controlled, continue and integral for achieving the organization goal.* Artinya

pengertian kinerja adalah serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan secara terarah, terbina, terkontrol, kontinyu dan saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi.

Chickmore (dalam Wasni, 2002 : 39) pada jurnal *Appraising in Performance of Employee* menyatakan bahwa kinerja adalah suatu serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai atau pegawai sesuai dengan tahapan masukan (*input*), proses (*process*), hasil (*output*), penanganan (*outcome*), manfaat (*benefit*), keuntungan (*profit*) dan dampak (*impact*) untuk mencapai tujuan organisasi, mengenai suatu penilaian kerja yang dapat terukur berdasarkan standar rujukan kinerja.

Pendapat diatas, memberikan kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah suatu serangkaian aktivitas kerja (*input-proses-output outcome-benefit-profit-impact*) dalam mencapai tujuan organisasi sesuai penilaian dan ukuran rujukan.

Menurut Purwadi (2000 : 15) kinerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.

Sugena (2000 : 11) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas kerja yang dilakukan berdasarkan tingkat pengukuran yang telah ditetapkan sesuai dengan standar penilaian aktivitas kerja.

2. Pengukuran Kinerja

Kebanyakan instansi/organisasi mengukur kinerja kerjanya berdasarkan standar pengukuran yang telah dipergunakan. Standar-standar pengukuran tersebut berdasarkan hasil penilaian dari pengamatan pimpinan, daftar pertanyaan secara lisan atau tertulis yang dibagikan kepada setiap pekerja, untuk diberikan penilaian berdasarkan substansi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja. Menjamin obyektifitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem kinerja, maka telah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Pengukuran kinerja dapat diukur dari Daftar Pedoman Penilaian Pegawai (DP3) yang menjadi standar bagi suatu instansi atau departemen untuk menilai aktivitas yang dilakukan oleh individu sumberdaya manusia.

Menurut Umar (2002 : 102) menyatakan bahwa komponen data kinerja terdiri dari kualitas pekerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Komponen ini yang digunakan sebagai indikator kinerja.

Menurut Setyanto (1998 : 213) pengukuran kinerja untuk institusi pemerintah atau lembaga pemerintah, lumrah menggunakan Daftar Pedoman Penilaian Pegawai (DP3) yang penilaiannya

berdasarkan persentase yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan untuk perusahaan biasanya menggunakan Daftar Penilaian Kegiatan Kerja (DPK2) atau untuk perusahaan Persero menggunakan Sistem Pencapaian Target (SPT). Penilaiannya berdasarkan persentase kegiatan kerja yang terealisasi. Standar pengukuran kinerja secara konkrit untuk pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi Makassar menggunakan Daftar Pedoman Penilaian Pegawai (DP3). Uraian pengukurannya terdiri dari kesetiaan, bertanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kinerja.

Pengukuran kinerja untuk pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi Makassar dinilai oleh masing-masing pimpinan. Pimpinan memberikan penilaian kepada pegawai atau aparat sesuai dengan pengisian DP3 yang diedarkan. Penilaian tersebut diregistrasikan dalam pengukuran standar persentase. Kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi Makassar belum optimal, sehingga berbagai peningkatan kualitas sumberdaya manusia terus dibenahi dan ditingkatkan. Salah satu dari usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja aparat dapat dilakukan dengan memberikan kinerja dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Hipotesis dalam penelitian ini Faktor Pendidikan, Keterampilan, Masa Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Faktor masa keterampilan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut dikumpulkan data melalui metode wawancara dan observasi pada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, struktur organisasi, tata kerja, referensi, dan lain-lain).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Pengumpulan data tersebut adalah menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi

Metode ini digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai kualitas SDM dalam pelaksanaan tugas sebagai pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi Makassar.

2. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan dialog secara langsung dengan responden untuk memperoleh informasi atau data dari responden untuk menghimpun informasi yang relevan dengan kajian.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu aktivitas untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan dari dokumen yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang diperkirakan berjumlah 50 orang yang seluruhnya dijadikan sebagai responden yang diwawancarai dalam penelitian ini. Hasil wawancara dengan mereka merupakan data primer.

Karena jumlah pegawai terbatas, maka teknik penetapan responden yang digunakan yaitu sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan responden dalam penelitian, jadi responden dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi Makassar, maka digunakan peralatan analisis kualitatif yaitu deskriptif statistik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi Makassar, digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara

simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS 11.00.

Model analisis dari Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \text{ (Sudjana.1998)}$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pendidikan

X₂ = Keterampilan

X₃ = Masa kerja

X₄ = Disiplin kerja

B₀ = Intercept

β₁ - β₄ = Koefisien regresi

e = Faktor pengganggu (random error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pada Balai Latihan Transmigrasi Makassar. Pada Instansi ini dikumpulkan data mengenai kualitas sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, keterampilan, masa kerja dan disiplin kerja yaitu faktor-faktor yang menjadikan pegawai sebagai SDM yang bermutu (berkualitas). Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 3 (tiga) bulan yaitu mulai Bulan Juni s/d Agustus 2011.

Analisa Inferensial

Hasil Analisa Regresi

Dari hasil print out dengan menggunakan program siap pakai Statistical Product and Services Solution (SPSS) versi 11,00 sebagaimana terlampir, diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,987, ini berarti hubungan antara variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan variabel Pendidikan (X₁), Keterampilan (X₂), Masa kerja (X₃) dan Disiplin Kerja (X₄) sebagai variabel bebas sangat kuat karena mendekati 1. selanjutnya nilai determinan (R²) sebesar 0,974, nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa sebesar 97,4% kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Pendidikan (X₁), Keterampilan (X₂), Masa kerja (X₃) dan Disiplin Kerja (X₄), sementara sisanya sebesar 2,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Jika dilihat dari uji Signifikansi sebagaimana ditunjukkan oleh nilai probabilitas (uji F) yaitu sebesar 426,788 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat

dikatakan secara keseluruhan antara variabel bebas yaitu variabel Pendidikan (X_1), Keterampilan (X_2), Masa kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) dengan variabel terikat atau kinerja pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 1.
Deskriptif Koefisien Regresi

| Variabel | Pengaruh | Koef. Reg | Nilai t | Prob. | Ket. |
|--|----------|-----------|---------|-------|------------|
| - Pendidikan (X_1) | Positif | 0.259 | 3.480 | 0.001 | Signifikan |
| - Keterampilan (X_2) | Positif | 0.313 | 6.668 | 0.000 | Signifikan |
| - Masa Kerja (X_3) | Positif | 0.190 | 2.303 | 0.026 | Signifikan |
| - Disiplin Kerja (X_4) | Positif | 0.271 | 3.413 | 0.001 | Signifikan |
| Constant = 0.172 R = 0.988 R Square = 0.977 F = 472.994 | | | | | |

Sumber : Hasil Analisis

Dari Tabel 1, tersebut terlihat semua variabel bebas dalam hal ini variabel Pendidikan (X_1), Keterampilan (X_2), Masa kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4), adalah mempunyai korelasi positif dan secara bersama-sama dengan variabel kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.

B. Analisis Hasil Perhitungan

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa variabel independen terdiri dari 4 variabel yaitu : X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 (pendidikan, Keterampilan, masa kerja, disiplin kerja). Sedangkan variabel dependen adalah Y (kinerja). Hasil regresi berganda menampilkan R sebesar 0,988 dan R^2 (square) sebesar 0,977 dengan nilai F sama dengan 472.994 dan probabilita sebesar 0.000 yang berarti kurang dari 0,05. ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pendidikan (X_1), Keterampilan (X_2), Masa kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) terbukti kebenarannya berdasarkan data empirik. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0.172 + 0.259 X_1 + 0.313 X_2 + 0.190 X_3 + 0.271 X_4$$

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,988 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dalam hal ini variabel Pendidikan (X_1), Keterampilan (X_2), Masa kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) dengan variabel terikat dalam hal ini kinerja pegawai sangat kuat. Sementara nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,977 yang menunjukkan bahwa variasi naik turunnya variabel kinerja sebesar 97.7% dipengaruhi oleh variabel variabel Pendidikan (X_1), Keterampilan (X_2), Masa kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4). Sedangkan sisanya sebesar 2,3%

variasi naik turunnya variabel kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pengujian Variabel Bebas Secara Individual

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas yang lain tetap atau konstan. Pada hasil analisis diperhatikan koefisien regresi nilai statistik uji t dan nilai koefisien korelasi parsial. Untuk lebih rinci berikut ini dapat diuraikan beberapa variabel yang diteliti.

- a) Variabel Pendidikan (X_1) koefisien regresi sebesar 0.259. Ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan (X_1) para pegawai berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Kuatnya hubungan antara pendidikan (X_1) dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0.172. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien regresi variabel pendidikan (X_1) dapat dilihat dari nilai t sebesar 3.480 dengan probabilitas sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan variabel pendidikan (X_1) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.
- b) Variabel Keterampilan (X_2) koefisien regresi adalah 0.313 dengan nilai koefisien korelasi (R) parsial sebesar 0.705. Ini menunjukkan bahwa peningkatan tanggung Jawab pegawai berdampak meningkatnya kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Kuatnya hubungan antara tanggung jawab dan kinerja adalah 0.705. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien regresi variabel pelatihan (X_2) dapat dilihat dari tabel t sebesar 6.668 dengan probabilitas sebesar 0.000 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel Keterampilan (X_2) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.
- c) Variabel Masa Kerja (X_3) koefisien regresi adalah sebesar 0.190 dengan nilai koefisien korelasi (R) parsial sebesar 0.325. Ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan masa kerja (X_3) para pegawai berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien regresi variabel masa kerja (X_3) dapat dilihat dari nilai t sebesar 2.303 dengan probabilitas sebesar 0.026 yang berarti kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel masa kerja (X_3) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.
- d) Variabel Disiplin Kerja (X_4) koefisien regresi adalah 0.271 dengan nilai koefisien korelasi (R) parsial sebesar 0.453. Ini menunjukkan bahwa peningkatan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hubungan

antara disiplin kerja (X_4) dan kinerja ditunjukkan dengan prosentase sebesar 0.001. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_4) dapat dilihat dari nilai uji t sebesar 3.413 dengan probabilitas sebesar 0.001 yang jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja (X_4) signifikan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.

Untuk mempermudah dapat dilihat pengaruh dari variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Urutan Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

| Peringkat | Nama Variabel Bebas | Koef. Reg. | Nilai t | Prob. | Koef. Parsial |
|-----------|---------------------------------|------------|---------|-------|---------------|
| 1 | Variabel Pendidikan (X_1) | 0.259 | 3.480 | 0.001 | 0.460 |
| 2 | Variabel Keterampilan (X_2) | 0.313 | 6.668 | 0.000 | 0.705 |
| 3 | Masa Kerja (X_3) | 0.190 | 2.303 | 0.026 | 0.325 |
| 4 | Disiplin Kerja (X_4) | 0.271 | 3.413 | 0.001 | 0.453 |

Sumber : Balai Latihan Transmigrasi di Makassar

Dari Tabel 2 tersebut terlihat bahwa yang dominan adalah variabel Keterampilan (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.313 kemudian diikuti oleh variabel disiplin kerja (X_4) dengan koefisien regresi sebesar 0.271 dan variabel pendidikan (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.259 dan yang terakhir adalah variabel masa kerja (X_3) dengan koefisien regresi sebesar 0.190.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data berupa analisis deskriptif dan analisis inferensial (Lampiran Analisis Data), terlihat bahwa variabel Pendidikan (X_1), Keterampilan (X_2), Masa kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Secara terpisah variabel Pendidikan (X_1), Keterampilan (X_2), Masa kerja (X_3) dan Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa dalam rangka peningkatan pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar, maka keempat faktor tersebut merupakan satu kesatuan yang harus secara serius diperhatikan oleh pihak manajemen atau pihak yang terkait langsung atau tidak langsung dalam penyelenggaraan dan kelancaran pelayanan pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.

Meskipun keempat variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja namun tidak seluruhnya 100% (97,7%) didominasi oleh keempat variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 2,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya adalah sarana dan prasarana, hubungan kerja dan lain sebagainya.

1. Variabel Pendidikan (X₁)

Variabel Pendidikan (X₁) secara langsung berpengaruh kepada kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hasil ini sejalan dengan harapan atau tujuan pemantapan sumber daya manusia dalam suatu organisasi di mana pegawai harus mampu memberikan motivasi untuk memperoleh prestasi kerja yang lebih baik. Hasil ini juga sejalan dengan pendapat yang mengemukakan bahwa variabel pendidikan adalah suatu syarat untuk peningkatan mutu SDM pada suatu organisasi atau lembaga yang dalam hal ini adalah Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Demikian pula senada dengan tanggapan bahwa pendidikan merupakan persyaratan untuk suksesnya suatu usaha yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan bagi seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, maka dapat bertambah dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi dan berfungsi sebagai motivator dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2. Variabel Keterampilan (X₂)

Variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hasil ini mendukung pendapat yang mengatakan bahwa variable Keterampilan dapat mendukung adanya kegiatan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sebagaimana yang dibebankan kepadanya. Jika kegiatan pelaksanaan tugas dilaksanakan dengan baik, maka dapat menciptakan suasana kesegaran di bidang pelaksanaan tugas, maka juga pula para pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Para pegawai yang bekerja pada suasana tertib dan nyaman, maka pegawai yang bersangkutan dapat pula bekerja secara baik dan lancar.

Dalam peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 disebutkan bahwa seorang pegawai yang bertanggung jawab selalu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil risiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya. Berdasarkan kriteria ini dapat dilihat bahwa pegawai yang berada pada lingkungan kerja yang tertib dan nyaman maka dapat menyelesaikan tugas sebaik-baiknya sebagai wujud kinerja seorang pegawai.

Jika dikaitkan dengan kenyataan dilapangan bahwa apabila keterampilan pegawai relatif tinggi maka produktivitas kerja dan loyalitas terhadap Balai yang menyangkut dengan pekerjaan yang ditekuninya juga dapat meningkat. Dengan sendirinya kinerja pegawai dapat meningkat pula jika dikaitkan dengan teori bahwa seorang pegawai yang tekun dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu. Jika hal ini terjadi maka produktivitas dan prestasi kerja pegawai akan meningkat sebagai wujud dari kinerja pegawai yang bersangkutan.

3. Variable Masa Kerja (X₃)

Variabel Masa Kerja (X₃) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila seorang pegawai yang taat dalam menjalankan tugas berupa penggunaan waktu dan disiplin dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah disepakati bersama, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja yang merupakan wujud nyata kinerja seorang pegawai. Bagi pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar ini merupakan hal yang sangat penting artinya dalam rangka peningkatan mutu pelaksanaan tugas pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.

4. Variabel Disiplin Kerja (X₄)

Seperti halnya variabel bebas lainnya yang telah disebutkan, maka variabel disiplin kerja (X₄) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan sebelumnya bahwa salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah loyalitas dan dedikasi pegawai.

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila seorang pegawai memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang merupakan wujud nyata kinerja seorang pegawai. Bagi pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar, dimana kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting artinya dalam rangka peningkatan mutu pelaksanaan tugas pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel berpengaruh adalah variabel pendidikan (X₁), keterampilan (X₂), masa kerja (X₃) dan disiplin kerja (X₄) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hal ini terlihat dengan

nilai F tabel yang lebih besar dari F Hitung atau signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

2. Dari semua faktor-faktor berpengaruh tersebut, ternyata variabel (faktor) keterampilan (X_2) adalah dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar. Hal ini terlihat di mana nilai koefisien regresi (0.313 lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel bebas lainnya) dan nilai signifikansi (0.000).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhadap variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar, maka beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja pegawai pada Balai Latihan Transmigrasi di Makassar, maka disarankan kepada pimpinan Balai Latihan Transmigrasi di Makassar agar senantiasa memberi motivasi secara terus menerus kepada pegawai untuk melakukan tugas secara lebih profesional, lebih giat, tanggung jawab dan dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi.
2. Disiplin pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar kiranya perlu ditingkatkan lagi atau dengan kata lain variabel disiplin ini berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Latihan Transmigrasi di Makassar.
3. Agar pegawai dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi terhadap Balai, maka sebaiknya pimpinan selalu memikirkan dan merealisasikan pengembangan sumber daya manusia berupa pendidikan dan pelatihan pegawai guna bertambah mantapnya kedisiplinan mereka dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pegawai yang melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

DAFTAR REFERENSI

- Ashar, M. R. (2003). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba (Tesis Program Pascasarjana UMI, Makassar).
- Cahyono, S. (1999). *Pengalaman kerja dalam manajemen organisasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Djoyonugoro, D. (2000). *Tingkat pendidikan implementasi dunia kerja*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Handayani, S. (2002). *Menjadi SDM yang berpengalaman dan profesional*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

- Hasan, H. (2003). *Peranan pendidikan terhadap kualitas SDM*. Solo: Penerbit Bina Ilmu.
- Hasanuddin, H. (2001). *Pendidikan dalam kompetensi*. Jakarta: Penerbit Mandar Maju.
- Hasibuan, M. (1997). *Manajemen sumber daya manusia, dasar dan kunci keberhasilan*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Katili, K. (2002). *Pengalaman adalah pegawai terbaik dalam kehidupan*. Bandung: Penerbit Remadja Rosdakarya.
- Loy, J. (1999). *Penilaian kualitas sumberdaya manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Martoyo. (2000). *Management sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Ugol.
- McLeand, P. (1999). *Human resource management* (2nd ed.). California: McGraw-Hill, California University Press.
- Muhtazib, M., & Niartiningih, A. (2022). The effect of financial and non-financial compensation on employee performance at Kentucky Fried Chicken (KFC) Pettarani Makassar. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 66-70.
- Muhtazib, M., Junaid, K. U., Ihsan, M. N., Roswiyanti, R., & Alpiani, A. (2022). Conservation-based management of children's character education on Barrang Lompo Island, Makassar City. *Agrikan Jurnal Agribisnis Perikanan*, 15(2), 520-526.
- Nurfitriani, N., Hartati, S., Muhtazib, M., & Rosnida, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Majene. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 5(1), 246-251.
- Pradyansah, P. (1999). *Keterampilan dan kompetensi SDM*. Jakarta: Penerbit Bina Ilmu.
- Sulastyo, P. *Manajemen keterampilan dalam implementasi kerja*. Bandung: Penerbit Remadja Rosdakarya.
- Yusuf, A. (1999). *Sendi-sendi implementasi dunia kerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi.