



PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Suhardin⁽¹⁾, Zul Fadli⁽²⁾, Amriadi⁽³⁾
AMIK Lamappapoleonro Soppeng

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya aparatur dan kinerja pegawai, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan analisa kuantitatif. Sampel digunakan adalah seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dengan jumlah 31 orang pegawai/responden. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan pada tingkat sedang antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 0,485. Dengan besarnya pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai sebesar 23,5% dengan kategori tinggi.

Keyword : Pengembangan Sumber Daya Aparatur, Kinerja Pegawai, badan perencanaan pembangunan daerah

PENDAHULUAN

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia atau aparatur yang mempunyai kemampuan berkompetensi, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, dan sikap pengabdian yang tinggi, maka pendidikan dan latihan teknis merupakan bagian yang tidak terpisahkan sebagai upaya pembinaan PNS.

Setiap organisasi membutuhkan aparat yang handal, terampil, dan berkualitas, termasuk Pegawai dan Staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang yang merupakan lembaga atau badan dalam penyelenggaraan pembangunan di

tingkat Kabupaten. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Enrekang merupakan kelembagaan daerah yang mendapat amanat atau mandat untuk melaksanakan fungsi koordinator perencanaan pembangunan dalam lingkup organisasi pemerintahan di tingkat Kabupaten, sehingga diharapkan memiliki sumber daya manusia yang profesional, terampil dan handal sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik atau pelayanan prima dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai pada

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, dengan menitikberatkan pada sejauh mana kinerja aparat sebelum dan sesudah pelaksanaan diklat teknis.

Adapun gambaran keadaan sumber daya aparatur kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sebagai berikut:

Tabel 1

**Keadaan Sumber Daya Bappeda
Kab. Enrekang
Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Pegawai
S3	1
S2	5
S1	21
SMA	5
Total	32

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Bappeda Kab. Enrekang 2017

Dalam observasi awal penulis pada instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sebagai leading sector pengelolaan Pembangunan daerah seharusnya bisa menjadi barometer dalam pencapaian kinerja yang tinggi

namun kenyataan empirik menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif.

Tabel 2

Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Diklat PIM yang Diikuti

Jenis Diklat PIM	Jumlah Pegawai
Diklat PIM II	1
Diklat PIM III	5
Diklat PIM IV	13
Belum Diklat PIM	13
Total	32

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Bappeda Kab. Enrekang 2017

Banyaknya peserta diklat yang tidak disesuaikan dengan rencana pengembangan karir mengakibatkan peserta diklat setelah menyelesaikan diklatnya tidak memperoleh penempatan promosi maupun pengembangan potensinya. Hal ini menimbulkan frustrasi dan kekecewaan

bagi para pegawai. Kecenderungan yang terjadi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang bahwa ada pegawai yang tidak punya beban kerja dan malah menimbulkan masalah dalam kantor seperti pegawai malas

maka jalan keluar yang di berikan kepada pegawai tersebut didiklatkan. Selain dari Diklat PIM diatas Bappeda Kabupaten Enrekang mengikut sertakan beberapa pegawainya dalam Diklat Teknis dan Fungsional seperti Diklat di bidang Teknis Manajemen Perencanaan Pembangunan (TMPP), Diklat Fungsional Perencana Pertama (DFPP), kursus keuangan, bimtek sertifikasi barang dan jasa dan beberapa bimtek yang diselenggarakan Kementerian PU.

Dalam organisasi pemerintah, 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 sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai tepat waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Mereka beranggapan bekerja dipemerintahan itu tidak semestinya bekerja maksimal, karena gaji sudah ditetapkan jumlahnya, tunjangan sudah diberikan. Selain itu penomena masih adanya pegawai tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan jam kerja untuk sekedar melakukan hal-hal lain di luar tugas pokok dan fungsinya. Hal ini berakibat rendahnya kinerja pegawai, karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya diluar diluar dari kewajiban sebagai pelayan publik.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Sumber Daya Aparatur

Menurut Notoadmodjo (2003 : 4) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk

mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan proses perubahan perilaku (behavior engineering).

Agar sumber daya aparatur tersebut dapat menunjukan “daya yang lebih” maka perlu adanya model pemberdayaan melalui pengembangan seperti pemberian peran, penempatan dalam jabatan, motivasi pimpinan, memberikan tanggung jawab dan menumbuh kembangkan budaya organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam hubungan pemberdayaan sumber daya manusia, juga diperlukan strategi yang tepat (Sinaga: 2001 : 58)

Menurut Mathis dan Jackson (2002:22) cara pertama untuk mendiagnosis kebutuhan pengembangan SDM adalah melalui analisis organisasi yang melihat organisasi sebagai suatu sistem. Bagian penting dari perencanaan strategis sumber daya manusia organisasi adalah mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, yang dibutuhkan dimasa mendatang baik untuk menjawab perubahan pekerjaan maupun perubahan organisasi.

Faktor kedua yang harus diperhatikan adalah spesifikasi pekerjaan. Hal ini penting, karena dengan mempertimbangkan spesifikasi pekerjaan maka jenis pengembangan SDM dapat sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Fadli, 2018).

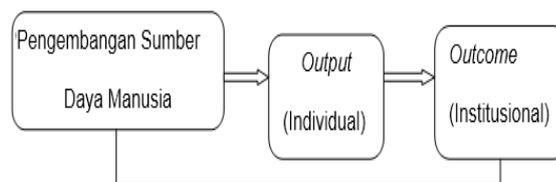
Kebijakan pengembangan SDM Aparatur sering diartikan sebagai usaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan umum bagi paratur agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien (Heidjrachman, 1984 :82)

Pengembangan SDM Aparatur adalah usaha penting dalam organisasi karena dengan pengembangan, organisasi akan dapat maju dan berkembang. Aparatur yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan

kecakapan dan kemampuannya secara teratur dan pasti.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan suatu usaha untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif, efisien, dan efektif.

Gambar 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia



Sumber : Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia PNS (LAN dan DEPDIKTI)

Dari gambar di atas, hasil paling langsung dapat di amati dari suatu program pengembangan sumber daya manusia adalah disebut output, yakni keluaran dalam bentuk sumber daya manusia yang memperbaiki kualitasnya. Bila output ini telah dikembangkan ke tempat kerjanya masing-masing, maka diharapkan dapat menghasilkan outcome, yakni keluaran yang berdimensi organisasional. Sebagai contoh, sekelompok pegawai dilatih dalam hal keterampilan mengoperasikan komputer. Jika program pelatihan ini selesai diadakan, maka diharapkan sekelompok pegawai ini telah dapat mengoperasikan komputer. Sekelompok pegawai dengan keterampilan ini disebut output pengembangan sumber daya manusia. Bila output ini telah kembali bekerja ketempat masing-masing dan mereka terbukti mampu memberi sumbangan yang berarti bagi organisasi, misalnya urusan pengelolaan informasi menjadi efektif dan efisien, maka manfaat ini disebut sebagai outcome.

Proses pengembangan (*development*) sumber daya manusia 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. (LAN dan DEPDIKTI 2007 : 8)

Pengembangan sumber daya manusia menurut Siagian (2000: 182) adalah “merupakan suatu keharusan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi guna untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan”.

Pengembangan SDM aparatur usaha penting dalam organisasi karena dengan pengembangan, organisasi akan dapat maju dan berkembang. Aparatur yang bermutu adalah mereka yang mempunyai kecakapan dan kemampuan untuk menyelesaikan

suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya serta dapat memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuannya secara teratur dan pasti.

Tujuan Pengembangan Aparatur

Menurut Ivancevich dalam Sukadarto dan Hadiati (2001:62), Ada beberapa tujuan utama pengembangan pegawai antara lain : (1) untuk mengurangi gap atau perbedaan kinerja yang ada antara hasil yang diinginkan dengan apa yang dicapai oleh pegawai sebagai akibat ketidakmampuan pegawai untuk mencapai standard yang ditetapkan. Pelatihan untuk meningkatkan kinerja ini penting bagi organisasi yang sedang mengalami penurunan produktivitas; (2) terkait dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan membuat pegawai lebih produktif dan lebih adaptif. Hal ini secara langsung akan membuat organisasi lebih adaptif pula sehingga akan meningkatkan kemampuan dan keuntungan organisasi; (3) meningkatkan komitmen dan persepsi pegawai terhadap organisasi.

Manfaat Pengembangan Aparatur

Manfaat pengembangan pegawai dapat dirasakan baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Menurut Siagian dalam Sukadarto & Hadiati (2001:62-63). Paling tidak ada tujuh manfaat bagi organisasi dan sepuluh manfaat bagi pegawai. Dari sisi organisasi, manfaat pengembangan pegawai antara lain : (1) peningkatan produktifitas kerja organisasi, (2) terwujudnya hubungan serasi antara atasan dan bawahan, (3) proses pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat, (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi, (5)

mendorong sikap keterbukaan manajemen, (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif, (7) menyelesaikan konflik secara fungsional.

Pada sisi pegawai antara lain : (1) membantu membuat keputusan dengan lebih baik, (2) meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi, (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi factor-factor motivasional, (4) menimbulkan dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan, (5) meningkatkan kemampuan untuk mengurangi stress, frustasi, dan konflik, sehingga akan memperbesar rasa percaya diri, (6) memanfaatkan informasi tentang berbagai program yang dapat meningkatkan kemampuan teknikal dan intelektual, (7) meningkatkan kepuasan kerja, (8) meningkatkan pengakuan akan kemampuan seseorang, (9) meningkatkan tekad pekerja untuk lebih mandiri, (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

Jenis Pengembangan Aparatur Pendidikan Formal

Setiap pegawai mempunyai potensi berupa kecerdasan maupun keterampilan yang apabila dikembangkan melalui pendidikan formal, dapat memberikan manfaat bagi dirinya dan organisasi.

Selanjutnya dalam Undang-Undang, Pendidikan Indonesia sesuai dengan amanat pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan suatu proses berpikir untuk meningkatkan kemampuan untuk memahami sekaligus dapat memecahkan atas dasar persoalan yang ada. Crow (Supriyanto, 2001 : 88) mengemukakan bahwa pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu dengan

kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. “Metode pengembangan pegawai melalui pendidikan adalah sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya”. Siagian (1999: 79).

Lebih lanjut Siagian (1999: 87) mengemukakan bahwa : “Pendidikan sebagai pembinaan dalam proses perkembangan manusia dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong perkembangan dasar yang ada padanya”.

Notoadmojo (1992: 96) mengungkapkan bahwa : Pendidikan adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek intelektual dan kepribadian manusia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2004 pada pasal 70, tentang pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut diklat. Pada ayat (1) mengatakan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kewajiban untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus dan penataran. Namun pengembangan kompetensi ini harus dievaluasi oleh

pejabat berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Dalam pengembangan kompetensi ini sendiri, setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertung dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Dalam pengembangan ini PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain dipusat dan daerah dalam waktu 1 tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan bagi karyawan atau pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. sedangkan pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. pengembangan lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang. (Tanjung 2003 : 42).

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Moekijat (2003 : 38) tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan sikap, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Terlaksananya tujuan-tujuan tertentu dari pendidikan dan pelatihan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta unit para peserta itu sendiri. mereka harus mempunyai kelayakan bahwa pendidikan dan pelatihan itu berguna bagi mereka sehingga mereka mau memanfaatkan kesempatan tertentu dengan baik.

Metode Pelatihan

On the job training (latihan sambil bekerja)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. On the job training, meliputi beberapa program yaitu: (a) program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas, (b) rotasi pekerjaan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan, (c) coaching, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman atau atasan yang terlatih.

Off the job training

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja.

Ada beberapa jenis metode pelatihan off the job training, yaitu:

1. Pelatihan instruksi pekerjaan

Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada karyawan.

2. Pembelajaran terprogram

Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan memberikan peserta belajar umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.

3. Simulasi

Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya.

4. Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah organisasi secara tertulis kemudian petatar menganalisis kasus tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahannya didalam sebuah diskusi.

5. Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain (Rachmat, 2015).

Menurut Simamora (2004 : 45) bahwa "Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan".

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan

manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karir karyawan. Kasmir (2016 : 184).

Dwiyanto (1995;9) mengemukakan beberapa indikator dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

Untuk mengukur kinerja aparat atau pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dapat dilakukan melalui beberapa tolak ukur atau unsur berikut ini;

Beberapa objek penilaian yang dapat dinilai dari pegawai. Menurut Samsudin (2005:166) yaitu :

1. Quantity of work, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job knowledge, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan.
4. Creativities, yaitu gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan dalam penyelesaian masalah yang timbul.
5. Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Initiative, yaitu semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
7. Reliability, yaitu kehandalan atau kesadaran dan kepercayaan dalam penyelesaian tugas.
8. Personal qualities, yaitu kepribadian, integritas pribadi, dan keramahtamahan.

Menurut Fadli (2018) pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui:

1. Kegiatan Diklat, yaitu pendidikan dan pelatihan pegawai menentukan pengembangan sumber daya manusia yang lebih cepat
2. Nondiklat
 - a. Penugasan pegawai yang baik akan memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya dengan mengerahkan segala kemampuannya.
 - b. Mutasi dan promosi yang dilaksanakan secara baik akan mendukung pengembangan sumber daya manusia.
 - c. Pengawasan melekat yang dilakukan oleh atasan dapat mengurangi kesalahan yang dilakukan oleh bawahan dalam pekerjaannya.

Menurut Rachmat (2015), mengemukakan 4 dimensi yang dapat di jadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat dimensi kinerja di atas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu penggunaan dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama.

Menurut Sulistiyan (2003:228) ada lima hal yang dapat dijadikan indikator kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas, menyangkut kesesuaian hasil yang diinginkan
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas.
3. Ketepatan waktu, sesuai dengan standard yang ditetapkan organisasi pelaksana kerja dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan
4. Dampak interpersonal, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama diantara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi kerja individu.

METODE PENELITIAN

Model Penelitian

Lemahnya organisasi pemerintahan daerah sangat berpengaruh terhadap kemampuan organisasi yang bersangkutan dalam merespon pelaksanaan pembangunan demi mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya aparatur sebagai penggerak berjalannya organisasi pemerintahan (birokrasi) sudah sepatasnya mendapat perhatian. Kemampuan administrative pemerintah daerah akan sangat ditentukan oleh kualitas aparturnya. Kualitas aparatur dapat dikembangkan agar kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat terlaksana dengan baik.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sebagai salah satu bagian dari instansi pemerintah juga memerlukan pengembangan aparturnya. Untuk mengetahui bagaimana pengembangan aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, mengacu pada beberapa pendapat.

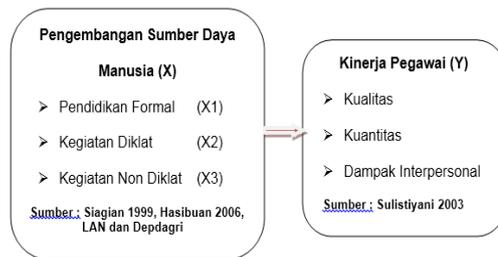
Adapun kerangka pikir penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek yang dijadikan ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Dalam suatu organisasi, melakukan penilaian terhadap kinerja dari setiap pegawai adalah sangat penting dimana tujuan utama melakukan penilaian kinerja adalah:

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan setiap pegawai.
2. Untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Untuk digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang karirnya ataupun perencanaan karir, kenaikan pangkat atau kenaikan jabatan.

Gambar 3
Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, deskripsi teori dan kerangka pikir, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang”

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, terlebih dahulu harus dilihat apakah ada pengaruh antara Variabel X (Pengembangan Sumber Daya Aparatur) terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Pengaruh antara Variabel X terhadap Variabel Y dapat diketahui dengan menggunakan rumus korelasi product moment, uji hipotesa dan perhitungan koefisien determinasi. Kemudian untuk menguji hipotesis dilakukan uji signifikansi. Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan perhitungan koefisien determinasi. Beberapa rumus tersebut telah dipaparkan pada BAB III, namun sebelum masuk kedalam analisa lebih

lanjut, nilai jawaban yang diberikan oleh responden akan di klasifikasikan terlebih dahulu kedalam kategori alternative jawaban yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam penelitian ini setiap butir pertanyaan terdiri atas 4 alternatif jawaban yaitu A, B, C, dan D maka untuk menentukan jaak interval dari kategori setiap variabel digunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya bilangan}}$$

$$I = \frac{4 - 1}{4}$$

$$I = 0,75$$

Sehingga dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing-masing variabel yaitu :

- Skor untuk kategori tinggi
= 3,26 – 4,00
- Skor untuk kategori cukup
= 2,51 – 3,25
- Skor untuk kategori kurang
= 1,76 – 2,50
- Skor untuk kategori rendah
= 1,00 – 1,75

Untuk menentukan jawaban responden tersebut tergolong rendah, sedang, dan tinggi maka dari jumlah skor dari variabel akan ditentukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan, dari hasil pembagian tersebut, maka akan dapat diketahui jawaban responden termasuk dalam kategori mana.

1. Pengembangan Sumber Daya Aparatur (Variabel X)

Untuk Mengetahui termasuk dalam kategori manakah variabel X apa dilihat pada table berikut ini :

Tabel 35
Distribusi Frekuensi Klasifikasi
Jawaban Responden Untuk Variabel X

No	Kategori jawaban	Sk or	Frekuensi	S X F	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	4	12	48	39
2	Tinggi	3	15	45	48
3	Cukup	2	4	8	13
4	Rendah	1	0	0	0
	Jumlah		31	101	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel kategori diatas maka dapat dilihat bahwa pengembangan sumber daya aparatur (variabel X) berada pada kategori tinggi, karena jawaban 15 responden atau 48 persen berada pada kategori tinggi, bahkan 12 responden atau 39 persen berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan 4 responden atau 13 persen berada pada kategori cukup dan 0 persen berada pada kategori rendah.

Pengembangan sumber daya aparatur tergolong tinggi, unsure yang terdapat dalam pengembangan sumber daya aparatur yang menjadi indikator dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun tidak mutlak mempengaruhinya. Seperti pada pendidikan dan pelatihan tentang evaluasi dalam dalam rangka pengembangan potensi pegawai, kegiatan non diklat melalui pembelajaran secara mandiri maupun melalui suatu organisasi belum tercapai maksimal dalam rangka pengembangan sumber daya aparatur yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Ini dikarenakan masih ada faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Tabel 36
Distribusi Frekuensi Klasifikasi
Jawaban Responden Untuk Variabel Y

No	Kategori jawaban	Sk or	Frekuensi	S X F	Persentase (%)
	Sangat Tinggi	4	6	24	19
	Tinggi	3	20	60	65
	Cukup	2	4	8	13
	Rendah	1	1	1	3
	Jumlah		31	93	100

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel kategori diatas, dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai sebagai Variabel Y berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari responden menjawab pada kategori sangat tinggi sebanyak 6 responden atau 19 persen, kategori tinggi 20 responden atau 65 persen, sedangkan kategori cukup 4 responden atau 13 persen dan kategori rendah 1 responden atau 3 persen. Hal ini membuktikan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dapat dikatakan bahwa pegawainya telah memperlihatkan Kinerja yang tinggi.

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Aparatur terhadap Kinerja Pegawai

Untuk membuktikan kebenaran hipotesa dan mengetahui adanya hubungan atau pengaruh antar dua variabel maka digunakan analisa kuantitatif. Dalam penelitian ini analisa data digunakan terdiri dari dua tahap yaitu :

a. Koefisien Korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \cdot \sum x^2 - (\sum x^2)][N \cdot \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

b. Uji Signifikan "t" Test

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

c. Koefisien Determinan

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Tabel 37
Tabel Penolong menghitung
Korelasi
Pearson Product Moment

Responden Ke	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	47	27	2209	729	1269
2	47	24	2209	529	1128
3	33	20	1089	400	660
4	48	25	2304	625	1200
5	46	29	2116	841	1334
6	42	21	1764	441	882
7	49	23	2401	529	1127
8	44	23	1936	529	1012
9	36	14	1296	196	504
10	53	26	2809	676	1378
11	43	21	1849	441	903
12	47	26	2209	676	1222
13	43	24	1849	576	1032
14	52	28	2704	784	1456
15	42	23	1764	529	966
16	41	29	1681	841	1189
17	46	24	2116	576	1104
18	45	24	2025	576	1080
19	42	24	1764	576	1008
20	43	22	1849	484	946
21	37	19	1369	361	703
22	44	25	1936	625	1100
23	39	30	1521	900	1170
24	51	21	2601	441	1071
25	46	26	2116	676	1196
26	43	27	1849	729	1161
27	47	26	2209	676	1222
28	40	24	1600	576	960
29	45	26	2025	676	1170
30	43	24	1849	576	1032
31	40	22	1600	484	880
JUMLAH	1364	747	60618	18274	33065

a. Koefisien Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari responden, maka jika diterapkan dalam rumus akan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned} N &= 31 \\ \sum XY &= 33065 \\ \sum X &= 1364 \\ \sum X^2 &= 60618 \\ \sum Y &= 747 \\ \sum Y^2 &= 18274 \end{aligned}$$

Keseluruhan hasil tersebut dimasukkan kedalam rumus korelasi product moment, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\ r_{xy} &= \frac{(31) \cdot (33065) - (1364)(747)}{\sqrt{[31 \cdot (60618) - (1364)^2][31 \cdot 18274 - (747)^2]}} \\ r_{xy} &= \frac{1025015 - 1018908}{\sqrt{[1879158 - 1860496][566494 - 558009]}} \\ r_{xy} &= \frac{6107}{\sqrt{[18662][8485]}} \\ r_{xy} &= \frac{6107}{\sqrt{158347070}} \\ r_{xy} &= \frac{6107}{12583,60} \end{aligned}$$

$$r = 0,485$$

dengan hasil perhitungan diperoleh korelasi yang positif sebesar 0,485. Antara variabel X dan variabel Y, dimana kenaikan variabel yang satu akan diikuti dengan kenaikan variabel yang lainnya. Hubungan positif tersebut mengartikan bahwa semakin baik pengembangan sumber daya

aparatur maka akan semakin baik tingkat kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka tabel korelasi ditampilkan kembali sebagai berikut :

Tabel 38
Interpretasi Korelasi Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,250	Sangat Rendah
0,251 - 0,500	Rendah
0,501 - 0,750	Tinggi
0,751 - 1,000	Sangat Tinggi

Dengan mengkonsultasikan r yang diperoleh dengan tabel pedoman interpretasi di atas, maka dapat dilihat bahwa $r = 0,485$ berada pada koefisien 0,251 – 0,500 jadi tingkat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y berada pada kategori rendah. Berarti pengaruh antara pengembangan sumber daya aparatur (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y) berada pada tingkat rendah. Artinya bahwa pengembangan sumber daya aparatur yang diterapkan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang ada pengaruhnya pada kinerja pegawai namun berada pada kategori rendah.

Dari nilai r_{xy} yang diperoleh, dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh tersebut berarti atau tidak. Dari tabel nilai r product moment, untuk $N = 31$, taraf kesalahan 5%, maka harga r -tabel = 0,355. Ketentuannya bila r -hitung lebih kecil dari r -tabel (r -hitung < r -tabel), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya, bila r -hitung lebih besar dari r -tabel (r -hitung > r -tabel), maka H_a diterima. Ternyata r -hitung lebih

besar dari r -tabel ($0,485 > 0,355$). Dengan demikian koefisien korelasi 0,485 tersebut signifikan. Artinya hasilnya akan sama bila diuji dengan menggunakan cara lain yaitu dengan “t” Test.

b. Uji Signifikan “t” Test

Untuk menguji signifikansi pengaruh/hubungan, apakah yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 31` orang, maka perlu diuji signifikansinya.

$$Thitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$Thitung = \frac{0,485\sqrt{31-2}}{\sqrt{1-0,485^2}}$$

$$Thitung = \frac{0,485\sqrt{29}}{\sqrt{1-0,235}}$$

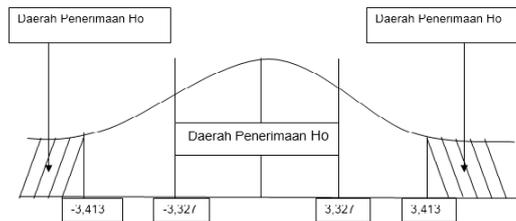
$$Thitung = \frac{0,485\sqrt{29}}{0,765}$$

$$Thitung = \frac{2,611}{0,765}$$

$$Thitung = 3,413$$

harga t -hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t -tabel. Untuk kesalahan 5% diuji dua fihak dan $dk = N - 2 = 29$, maka diperoleh

$t\text{-tabel} = 3,327$. Hal ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3. Uji Signifikan Koefisien Korelasi dengan uji dua pihak

Dari gambar diatas berlaku hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0 : \mu = 0$ (tidak ada hubungan)

$H_a : \mu \neq 0$ (ada hubungan)

Berdasarkan perhitungan dan yang ditunjukkan pada gambar, maka dinyatakan bahwa t -hitung jatuh pada daerah penerimaan H_a . Maka dapat dinyatakan hipotesis nol yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai ditolak, dan hipotesis alternative diterima. Jadi kesimpulannya koefisien korelasi antara pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja pegawai sebesar 3,413 adalah signifikan, artinya koefisien korelasi tersebut dapat diterima dan dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang diambil berjumlah 31 orang.

c. Koefisien Determinan

Penggunaan teknik analisa ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel X dan Variabel Y. dari hasil r (koefisien korelasi) diatas, maka besarnya pengaruh tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

$$D = (0,485)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,235 \times 100\%$$

$$D = 23,5\%$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel X

(Pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 23,5%. Sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari variable bebas pada table 31 menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya aparatur pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Erekang, berada pada kategori berada pada kategori tinggi, 15 responden atau 48 persen berada pada kategori tinggi, bahkan 12 responden atau 39 persen berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan 4 responden atau 13 persen berada pada kategori cukup dan 0 persen berada pada kategori rendah.

Pertama dilihat dari indikator pendidikan formal, partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan formal cukup maksimal, pada tabel6, Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden tergolong tinggi atau sarjana lengkap (S1). Setelah penulis konfirmasi dengan responden maka dapat diketahui bahwa tingginya tingkat pendidikan responden dipengaruhi oleh kesadaran responden untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi ijasahnya dalam rangka menyesuaikan perkembangan persyaratan jabatan yang ada hal itu juga ditunjang dengan adanya Perguruan Tinggi Swasta di Kota Makassar. Disamping itu juga karena pada waktu perekrutan memang diutamakan yang sudah sarjana walaupun ada juga responden yang direkrut dengan tingkat pendidikan SLTA itu adalah responden yang memiliki keahlian dibidang komputer untuk ditempatkan pada bagian operator dan saat ini masih sementara dalam tahap pendidikan di Perguruan

Tinggi. Diketahui bahwa dari 31 responden, 1 orang responden atau (3%) berpendidikan S3 atau Doktoral, 5 orang responden atau (16%) tingkat pendidikan S2 sementara 21 orang responden atau (68%) diantaranya yang berpendidikan tingkat S1 atau Sarjana Lengkap, 4 orang responden atau (13%) yang berpendidikan SLTA.

Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa walaupun tingkat pendidikan para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang berbeda satu dengan yang lainnya namun koordinasi dalam penyelesaian tugas cukup baik dengan hasil yang baik pula. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang saat ini masih membutuhkan jenjang pendidikan untuk jenjang karir yang tinggi karena harapan dengan tingkat pendidikan tinggi akan membuat para pegawai mampu bekerja efektif dan efisien, serta dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan sebagai bantuan dalam penyelesaian tugasnya.

Adapun beberapa hal yang masih perlu diperbaiki adalah mekanisme pelaksanaan program peningkatan tingkat pendidikan formal dan dukungan dari pimpinan baik berupa moril maupun penyediaan anggaran yang memadai. Diharapkan dengan adanya aturan yang lebih baik dan transparan mengenai adanya pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal bagi aparat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, maka aparat dapat memanfaatkan kesempatan tersebut sebaik-baiknya.

Dengan jumlah pegawai yang menyelesaikan pendidikan cukup banyak, tentunya dengan mengikuti pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi akan berbeda pengetahuan

dan kemampuannya daripada pegawai yang tidak menyelesaikan pendidikan minimal setingkat di atasnya. Pernyataan ini juga di perkuat dengan beberapa sajian data dari responden seperti pada table bahwa dari 31 responden responden berpendapat pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dari 31 responden, 1 orang responden atau (3%) berpendidikan S3 atau Doktoral, 5 orang responden atau (16%) tingkat pendidikan S2 sementara 21 orang responden atau (68%) diantaranya yang berpendidikan tingkat S1 atau Sarjana Lengkap, 4 orang responden atau (13%) yang berpendidikan SLTA.

Salah satu ukuran untuk mengetahui seberapa pentingnya pengaruh pendidikan formal adalah dengan dilakukannya evaluasi, namun pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Enrekang evaluasi dalam rangka pengembangan potensi pegawai maupun promosi pegawai terhadap perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap yang didapatkan selama melanjutkan pendidikan formal jarang dilaksanakan.

Pendidikan formal merupakan upaya pengembangan sumber daya aparatur, sesuai dengan tujuan awal di laksanakan pendidikan formal yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap pegawai dalam mengatasi segala permasalahan dalam tugasnya.

Indicator kedua adalah indikator pendidikan dan pelatihan (diklat), partisipasi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan belum maksimal, jenis dan jenjang diklat yang diikuti masih berkisar pada diklat prajabatan, dengan frekuensi 1-3 kali. Tentunya dengan mengikuti diklat lebih banyak akan berbeda pengetahuan dan kemampuannya daripada pegawai yang sedikit mengikuti diklat, sebab semakin sering

seorang pegawai mengikuti diklat maka kesempatan dan peluang dalam pengembangan lebih tinggi dalam hal mempersiapkan pengembangan karirnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) PNS Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sampai dengan Mei 2017 diketahui bahwa dari 31 responden, 15 orang responden atau (48%) diantaranya yang pernah mengikuti diklat antara 2-3 kali, responden yang pernah mengikuti diklat lebih sedikit dari 2 kali sebanyak 15 orang atau (49%), responden yang mengikuti diklat sebanyak 4 – 5 kali sebanyak 1 orang responden atau (3%).

Dari kondisi seperti diatas, haruslah mendapatkan perhatian dari pimpinan agar lebih memprioritaskan aparat yang akan atau sudah duduk pada jabatan fungsional untuk diikuti diklat fungsional agar yang diperoleh dalam diklat benar-benar dapat dimanfaatkan dan pengalokasian anggaran untuk pengembangan aparat khususnya yang akan atau sudah ada jabatan fungsionalnya dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Jika hal ini dapat berjalan dengan baik, maka kebijakan pimpinan tersebut akan selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya yang menjadi perhatian juga bahwa kurikulum diklat tetap disesuaikan dengan kebutuhan untuk peningkatan kinerja pegawai dan organisasi. Demikian pula dengan materinya yang harus berbobot dan berkaitan langsung dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Kemudian setelah dilaksanakannya diklat, evaluasi juga tentunya harus terus dilakukan sebab pada tabel responden

menjawab bahwa evaluasi dalam rangka pengembangan potensi pegawai maupun promosi pegawai terhadap perubahan pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang didapatkan selama pendidikan dan pelatihan sering dilaksanakan. Dari jawaban responden diatas yang menjawab selalu 9 orang atau 31 persen, responden menjawab sering sebanyak 17 orang atau 55 persen, 3 orang atau 7 persen menjawab jarang dan 2 orang atau 7 persen menjawab tidak pernah.

Artinya disini peningkatan evaluasi pasca diklat dilaksanakan harus tetap rutin dilaksanakan. Berhubungan juga dengan jenis diklat, maka diklat fungsional dan diklat teknis lebih dibutuhkan.

Dengan adanya diklat ini diharapkan terjadi perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap dalam bekerja. Sesuai dengan tujuan diadakannya diklat adalah untuk mengembangkan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan diselesaikan secara rasional, dan mengembangkan sikap untuk menimbulkan kemauan kerja sama antara rekan-rekannya maupun pimpinannya.

Tenaga pelatih dalam pendidikan dan pelatihan telah berkualifikasi memadai. Sesuai dengan pendapat responden Dari jawaban responden diatas yang menjawab sangat berkualifikasi sebanyak 10 orang atau 29 persen, 16 orang atau 52 persen menjawab berkualifikasi, jawaban kurang berkualifikasi dijawab 5 orang atau 19 persen sedangkan 0 orang atau 0 persen menjawab tidak berkualifikasi.

Kurikulum dan metode diklat merupakan hal penting dalam mencapai tujuan diklat. Pada tabel responden berpendapat bahwa metode pendidikan dan pelatihan sesuai

dengan kebutuhan praktis dalam rangka pengembangan diri. Sebanyak 7 orang atau 22 persen menjawab sangat sesuai, sebanyak 17 orang atau 55 persen menjawab sesuai, sedangkan 7 orang atau 23 persen menjawab kurang sesuai dan 0 orang atau 0 persen menjawab tidak sesuai. Berarti kurikulum dan metode pendidikan dan pelatihan yang diterima oleh responden pegawai sudah sesuai dengan apa yang didasarkan LAN dan DEPDAGRI, bahwa kurikulum diklat mengacu pada standar kompetensi jabatan. Penyusunan dan pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan melibatkan pengguna lulusan, penyelenggara diklat, peserta dan alumni diklat serta unsur lain. Kurikulum diklat prajabatan dan diklatpim ditetapkan oleh LAN. Metode diklat yang digunakan dalam poses belajar mengajar disusun sesuai dengan tujuan program diklat bagi orang dewasa.

Indikator ketiga adalah kegiatan non diklat. Kegiatan ini dapat ditempuh dengan cara belajar mandiri dan melalui beberapa media dan organisasi dalam hal pengembangan diri pegawai, pegawai disini dituntut memiliki kesadaran sendiri untuk berusaha mengembangkan dirinya. Seperti motto ada LAN dan DEPDAGRI bahwa belajar merupakan kegiatan yang dilakukan terus menerus selama hidup. Kegiatan non diklat ini penting untuk menambah pengalaman belajar kepada pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

Pada hasil penelitian terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa kinerja (variabel Y) dapat diketahui bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari responden menjawab pada kategori sangat tinggi sebanyak 6 responden atau 19 persen, kategori

tinggi 20 responden atau 65 persen, sedangkan kategori cukup 4 responden atau 13 persen dan kategori rendah 1 responden atau 3 persen. Hal ini membuktikan bahwa pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dapat dikatakan bahwa pegainya telah memperlihatkan Kinerja yang tinggi.

Indikator pertama yaitu kualitas. Pada tabel bahwa kepuasan para responden dalam hal ini pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang melihat hasil kerjanya cukup. Dari jawaban responden sebanyak 7 orang atau 23 persen menjawab sangat puas, 11 orang atau 35 persen menjawab puas sedangkan 10 orang atau 32 persen menjawab kurang puas dan 3 orang atau 10 persen menjawab tidak puas. Terlihat bahwa hasil pekerjaan ditunjukkan oleh para pegawai cukup maksimal. Ketika hasil kerja yang telah dicapai dirasa cukup baik, maka pada akhirnya akan mendatangkan rasa puas dalam diri pegawai bahkan semakin bergiat untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi.

Selanjutnya kepatuhan pegawai pada jam kerja dapat dilihat pada tabel 26 bahwa tingkat kepatuhan pegawai pada jam kerja belum seratus persen diikuti. Dari 31 responden, yang menjawab sangat patuh sebanyak 11 orang atau 38 persen, yang menjawab patuh 15 orang atau 48 persen sedangkan 4 orang atau 10 persen menjawab kurang patuh dan 1 orang atau 4 persen menjawab tidak patuh.

Akibatnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi bertambah, peristiwa seperti ini kadang memaksa pegawai untuk kerja lembur. Peraturan tentang kepatuhan pegawai pada jam kerja telah diatur didalam Peraturan Pemerintah No. 30/1980 tentang Peraturan Disiplin PNS, pasal 2 (k) yang berbunyi "Mentaati

ketentuan jam kerja". Dan hukuman bagi yang tidak patuh adalah sanksi teguran secara lisan maupun tertulis.

Indikator kinerja yang kedua adalah kuantitas. Pada saat pegawai telah merasa cukup mampu dengan kualitas yang di milikinya, maka akan muncul keinginan untuk mendapatkan porsi tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Jika dilihat dari tabel 28 bahwa dengan keadaan sekarang para responden dalam hal ini pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sudah cukup mampu untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih besar. Dari 31 responden yang menjawab sangat mampu 13 orang atau 41 persen, 16 orang atau 52 persen menjawab mampu sedangkan 2 orang atau 7 persen menjawab kurang mampu dan 0 orang atau 0 persen menjawab tidak mampu. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa responden pegawai sudah merasa cukup dengan bekal pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Disatu sisi pengenalan diri diperlukan sebelum menyatakan diri sanggup mengemban tugas yang lebih besar. karena kompetensi pada suatu tanggung jawab berbeda-beda kapasitasnya dengan berbagai resiko yang mengikutinya.

Indikator kinerja ketiga adalah hubungan interpersonal. Dalam melaksanakan pekerjaan takkan terlepas dari kerja sama yang mungkin dilakukan. Maa dari itu perlu komunikasi dan koordinasi yang terjalin baik antar sesama pegawai maupun staf dan atasannya. pada sajian data table pada bab III, dapat disimpulkan bahwa hubungan interpersonal antar pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sangat dekat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Pendidikan formal aparatur yang lebih banyak pada strata 1, memang sangat mendukung bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Hal tersebut dapat dipahami karena pendidikan formal aparatur baru dianggap sangat sesuai dengan beban kerja.
2. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara umum sangat mendukung bagi pengembangan sumber daya aparatur serta peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur.
3. Secara keseluruhan table-tabel data yang di dapatkan dari sebar kuisisioner kepada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dikategorikan tinggi terlihat pada tabel 31 bahwa responden yang berada pada kategori tinggi sebanyak 15 responden atau 48 persen, bahkan pada kategori sangat tinggi sebanyak 12 responden atau setara 39 persen dari 31 responden seluruhnya. Sama halnya pada tabel 32 tentang kinerja pegawai responden terbanyak jika di klasifikasikan maka diperoleh nilai tertinggi ada pada kategori tinggi yakni 20 responden atau 65 persen.
4. Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel Y menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang juga berada pada kategori tinggi . hal ini menunjukkan bahwakinerja Pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sudah berada pada kategori yang cukup baik dan memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- S. Notoadmodjo, Manajemen Personalialia. Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- A. Sinaga and S. Hadiati, Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2001.
- R. L. Mathis and J. H. Jackson, Human Resources Management. Ohio: Thomson South-Western, 2002.
- Z. Fadli, "Analisis Motivasi Pegawai Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng," Kant. Koord. Perguru. Tinggi Swasta Wil. IX Sulawesi, vol. 13, pp. 626–639, Nov. 2018.
- H. Ranupandojo, Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE, 1984.
- LAN and DEPDIAGRI, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2007.
- S. P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- S. Sukadarto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Materil, vol. 1. Jakarta: LAN, 2001.
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta, 2014.
- J. Supriyanto, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 2003.
- K. Sastradipoera, Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Fungsi Operatif. Bandung: Kappa Sigma, 2002.
- D. J. Priansa, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016.
- H. Tanjung, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti, 2003.
- Moekijat, Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju, 2003.
- Z. Rachmat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng," Univ. Muslim Indones., 2015.
- H. Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, vol. 1. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), vol. 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- A. Dwiyanto, Penelitian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. Jakarta, 1995.
- Kumrotomo, Etika Administrasi Negara. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Samsudin, Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Ilmu, 2005.
- Sulistiyani and Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.