

PENGARUH PENDIDIKAN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BARRU

Rapika^{*1}, Muhammad Idris², Zainuddin Mustafa

^{*1,2,3}Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}veekaika@yahoo.com; ²muihammadidris709@gmail.com; ³zainuddin@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai Nopember 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru berjumlah 96 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 96 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan, penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Kata kunci : pendidikan, penempatan, motivasi dan kinerja

Abstract

The study aims to determine and analyze the positive and significant influence between education, placement and work motivation on employee performance at the Barru District Secretariat.

This research was conducted at the Barru District Secretariat. The time of the study is October to November 2019. This study uses a survey method. The population in this study were 96 Barru Regency Secretariat employees. The sample was determined by a saturated sampling technique (census), where all populations were sampled as many as 96 employees of the Barru District Secretariat. Analysis of the data used is Multiple Regression Analysis.

The results showed that there was a positive and significant effect between education, placement and work motivation on employee performance at the Barru District Secretariat.

Keywords: education, placement, motivation and performance

PENDAHULUAN

Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk menciptakan aparat pemerintah yang bersih dan berwibawa, serta mampu melaksanakan tugas dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hubungan ini, kemampuan aparatur untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan. Disamping peningkatan mutu dan kemampuan juga diikuti penyempurnaan organisasi dan tata kerja, penyediaan sarana kerja yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta peningkatan koordinasi demi tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Dengan melihat lingkup pekerjaan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, maka sangat dibutuhkan pegawai yang dapat mengerti dan memahami lingkup pekerjaan

tersebut sebagai supervisi yang ahli dan handal. Namun akibat rumit dan beratnya pekerjaan di lapangan tersebut maka seringkali muncul permasalahan. Dimana para pegawai sering mengeluhkan ketidaksesuaian bayaran mereka dengan pekerjaan (3 kasus), sering timbul kondisi-kondisi yang tidak harmonis di motivasi kerja (10 kasus), seringkali terjadi penggantian pegawai, pegawai banyak yang tidak disiplin (7 kasus), dan lain sebagainya. Semua hal tersebut menyebabkan kinerja dari seorang pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, diantaranya :

1. Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut.
2. Kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
3. Rendahnya hasil kerja yang dicapai pegawai karena adanya pegawai yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki.
4. Rendahnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dari aspek pendidikan, penempatan dan motivasi kerja.

Dewey (dalam Arifin, 2014:1) mengemukakan bahwa pendidikan sebagai suatu proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental, baik menyangkut daya pikir (intelektual) maupun daya perasaan. Sedangkan Irawan (2012:11) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan usaha dari orang dewasa yang telah sadar akan kemanusiaannya, dalam membimbing, melatih, mengajar, dan menanamkan nilai-nilai serta dasar-dasar pandangan hidup kepada yang muda, agar nantinya menjadi manusia yang sadar dan bertanggung jawab akan tugas-tugas hidupnya sebagai manusia.

Selanjutnya, dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan atau diadakan dengan sengaja, di dalamnya selalu ada maksud, ada alasan untuk apa hal itu dilakukan atau dikerjakan.

Pendidikan itu adalah kegiatan yang mengandung tanggung jawab, yaitu tanggung jawab untuk memanusiakan manusia untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan manusia. Tanggung jawab itulah yang mengharuskan, mengatur dan mengarahkan kegiatan, pemikiran, cara-cara, dan alat yang digunakan dalam proses pendidikan. Sejalan dengan pengertian di atas, Rakhmad (2012:14) mengemukakan bahwa pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal.

Soekidjo (2012:27) mengemukakan bahwa di dalam suatu organisasi adalah salah satu proses pengembangan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Lebih lanjut Soekidjo (2012:95) mengemukakan bahwa pendidikan pegawai adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai tentang kemampuan di ruang pekerjaan atau yang dipegang saat ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah upaya sadar yang dilakukan, baik oleh pendidik maupun oleh peserta didik dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya peningkatan kemampuan intelektual dan pengembangan pribadi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Perencanaan tenaga kerja yang paling sering disebut *man power planning* adalah suatu proses penentuan kebutuhan pegawai, serta bagaimana cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut dalam suatu organisasi. Oleh karena itu dalam perencanaan tenaga kerja harus mempunyai pola orientasi ke masa yang akan datang, yang sesuai pula dengan kondisi bisnis dan orientasi.

Dari uraian tersebut maka menurut T. Hani Handoko (2014: 5), mengemukakan bahwa ada empat hal yang harus dipenuhi dalam suatu sistem perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Persediaan sumber daya manusia sekarang
2. Peramalan (*forecast*) suplay dan permintaan sumber daya manusia
3. Rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang qualified.
4. Berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi.

Selanjutnya dari program perencanaan tersebut dapat dijelaskan tentang manfaat dari adanya perencanaan tenaga kerja, yang juga disebutkan oleh T. Hani Handoko (2014: 37), yaitu:

1. Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.
2. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi diwaktu yang akan datang secara efisien.
3. Melakukan pengadaan pegawai-pegawai baru secara ekonomis.
4. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
5. Membantu program penarikan tenaga kerja secara sukses.
6. Mengkoordinir program-program manajemen personalia yang berbeda-beda seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

Selanjutnya Nitisemito, Alex S. (2010: 23), memberikan pengertian manajemen personalia sebagai berikut : *Job analysis* adalah suatu proses dalam mempelajari dan mengumpulkan informasi yang ada kaitannya dengan kegiatan-kegiatan dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu .

Adapun pengertian *job analysis* yang dikemukakan oleh Flippo. Edwin B (2015 : 23) mengemukakan bahwa : *Job analysis is the process of studying and collecting information relating to operations responsibilities of specific job that is mediate product of this analysis are job description and specification .*

Dengan memperhatikan pengertian-pengertian tersebut di atas maka sudah jelas bahwa yang dimaksud *job analysis* adalah bagaimana dapat memberikan syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu jabatan tertentu, dimana proses didalamnya mempelajari dan mengumpulkan informasi dengan baik, kemudian *job description* dan *job specification*.

Motivasi adalah merupakan sesuatu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan sebagai individu dan sebagai suatu kelompok karyawan yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Dilihat dari aspek manajemen, motivasi dapat dilihat sebagai berikut :

Menurut Martoyo (2013: 153) bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia tersebut. Disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja dengan memerlukan bantuan orang lain.

Selanjutnya menurut Zainun (2014: 10) motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok-kelompok organisasi.

Selanjutnya menurut Siagian (2013: 128) motivasi dapat didefinisikan: keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan.

Seseorang akan termotivasi dalam bekerja apabila orang tersebut mempunyai harapan dan manfaat untuk dapat dia bekerja. Secara lebih lengkap, hubungan antara motivasi dan harapan dan manfaat menurut pendapat Soedjadi (2000 : 56) dapat dijelaskan sebagai berikut: Manusia termotivasi untuk bekerja dengan gairah, apabila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan-harapan (Expectancies = E) yang didambakan, serta manfaat, daya tarik dan hasil konkrit (valance of outcome = V) yang akan diperolehnya. Itu berarti bahwa semakin tinggi terpenuhinya seseorang akan harapan-harapan (E) hasil konkrit yang diperolehnya (V), maka semakin tinggi pula motivasi positif (M) yang akan ditunjukkan olehnya. Dalam kaitan ini maka dapat dituliskan rumusnya, yaitu $M = (E + V)$.

Motivating secara implisit berarti bahwa pimpinan organisasi berada ditengah-tengah para bawahannya dan dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasihat dan korelasi jika diperlukan. Dan secara eksplisit dalam pengertian ini jelas terlihat bahwa para pelaksana operatif dalam memberikan jasa-jasanya memerlukan beberapa macam perangsang. Perangsang-perangsang yang diharapkan untuk diperoleh secara baik moril maupun materiil.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan karyawan. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian-ketidakpastian dan ambisius di seputar sistem

penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar-standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Simamora, 2012 ; 415).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2014 : 159–160).

Penilaian prestasi menyediakan kesempatan bagi atasan dan bawahan untuk bersama-sama meninjau perilaku bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Semua orang pada umumnya membutuhkan dan menginginkan umpan balik tentang prestasi mereka (terutama sekali apabila hal itu menyenangkan) dan penilaian menyediakan umpan balik tersebut. Akhirnya, penilaian prestasi juga memungkinkan alasan bersama-sama dengan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap efisiensi yang dapat diketahui, dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan. Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karir perusahaan, karena penilaian itu memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karir bawahan dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan nya. (Gary Dessler, 2012; 2–3).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai Nopember 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru berjumlah 96 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 96 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji F (Pengujian secara simultan), Uji t (Pengujian secara parsial), dan Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel pendidikan, penempatan dan motivasi, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 17 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 1. berikut:

Tabel 1: Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.416	3	12.104	35.513	.000 ^a
	Residual	1.717	26	.069		
	Total	2.132	29			

a. Predictors: (Constant), x1, x2, x3

b. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 17

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 35,513, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi pendidikan, penempatan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 35,513$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 17 yang tertuang dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2 : Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity
		B	Std. Error	Beta			VIF
1	(Constant)	2.745	1.330		2.063	.000	
	x1	.342	.154	.240	3.221	.000	2.026
	x2	.155	.161	.175	2.964	.000	2.028
	x3	.745	.143	.560	5.315	.000	2.115

a. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 17

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,221 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel Penempatan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,964 > t_{tabel} 2,060$
- Variabel Motivasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 5,315 > t_{tabel} 2,060$

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 : Hasil uji beta

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity
	B	Std. Error	Beta			VIF
1 (Constant)	2.745	1.330		2.063	.050	
x1	.342	.154	.240	3.221	.036	2.026
x2	.155	.161	.175	2.964	.344	2.028
x3	.745	.143	.560	5.315	.755	2.115

a. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 17

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, penempatan dan motivasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru adalah variabel motivasi (X_3). Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4: Hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.719	.407	.26205	1.948

a. Predictors: (Constant), x1, x2, x3

b. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 17

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,719 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pendidikan, penempatan dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan variabel pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,221 > t_{tabel} 2,060$

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau pelatihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan atau diadakan

dengan sengaja, di dalamnya selalu ada maksud, ada alasan untuk apa hal itu dilakukan atau dikerjakan.

Pendidikan merupakan suatu proses memberikan bantuan kepada seseorang dengan kegiatan bimbingan, pelatihan, pengajaran, agar ia memperoleh pengetahuan, pengalaman, kecakapan, dan keterampilan. Dengan demikian, ia diharapkan mampu mengembangkan semua potensi yang dimilikinya seoptimal mungkin. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan tujuan mengarah kepada peningkatan pola pikir, tingkah laku, pengetahuan, keterampilan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan di mana ia berada.

Pendidikan bagi seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena dengan pendidikan yang diikutinya, ia akan memperoleh beberapa informasi yang sangat berguna bagi pelaksanaan tugasnya. Dengan informasi yang diperolehnya, ia dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikapnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan secara rasional serta dapat menimbulkan kemauan atau motivasi kerja yang tinggi. Atau dengan kata lain, pendidikan yang diikuti oleh pegawai dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang digelutinya.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan variabel Penempatan (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 2,964 > t_{tabel} 2,060$

Masa orientasi dimaksudkan untuk membantu pegawai baru agar mudah menyesuaikan diri dengan unit kerja baru bersama ketentuan-ketentuannya. Disamping itu untuk menyesuaikan diri dengan hubungan jabatan dalam struktur organisasi yang akan ditempuh dalam rangka menyukseskan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Perlu diusahakan agar pegawai baru merasa nyaman ditempat kerjanya yang baru dan menumbuhkan perhatiannya terhadap pekerjaannya, bagiannya, dan organisasi. Penjelasan-penjelasan yang diberikan oleh bagian personalia ataupun training manager tidaklah cukup memadai untuk membuat pegawai baru merasa mantap.

Untuk dapat melaksanakan seleksi terhadap calon-calon tenaga kerja atau pegawai yang sebaik-baiknya, maka perlu diketahui terlebih dahulu mengenai keterangan yang lengkap tentang jabatan yang akan diisi. Sebab hal itu akan menjadi suatu dasar dalam menetapkan kriteria terhadap si calon yang akan diterima. Misalnya mengenai latar belakang pendidikan, umur, pengalaman, keahlian serta keadaan fisiknya.

Semua kondisi yang diperlukan dalam mengisi suatu jabatan yang lowong dapat dilihat dari analisa jabatan tersebut dimaksudkan agar pegawai yang diterima dapat menjalankan tugasnya secara lebih baik dan mampu membawa organisasi pada tingkat keberhasilan yang sesuai dengan harapan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan variabel motivasi (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 5,315 > t_{tabel} 2,060$

Motivasi adalah merupakan sesuatu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan sebagai individu dan sebagai suatu kelompok karyawan yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Dilihat dari aspek manajemen, motivasi dapat dilihat sebagai berikut :

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia tersebut. Disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik – teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik – baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja dengan memerlukan bantuan orang lain.

Alasan – alasan manusia melakukan suatu perbuatan atau tingkah laku adalah karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat fisik maupun kebutuhan non fisik. Kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi dua kelompok kebutuhan pokok, yakni kebutuhan fisik atau kebutuhan primer dan kebutuhan sosial atau kebutuhan sekunder, sebagai berikut:

1. *Basic Physiological or primary needs. Some of physiological need are hunger, thirst, sex, sleep, air to breath and satisfactory temporative.* (Kebutuhan fisik atau kebutuhan utama misalnya : lapar, haus, tidur, bernapas dan lain – lainnya).
2. *Social and physiological need called secondary needs. Secondary needs are nebulous because they represent needs of mind spirit, rather than the physical body. Example rivalry self esteem, self of assertion, giving, belonging and receiving affection.* (kebutuhan sosial atau kebutuhan psikologis yang disebut kebutuhan kedua, misalnya : harga diri, rasa untuk bersaing, memberi rasa kasih sayang dan lain - lain sebagainya).

Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 35,513, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor pendidikan, penempatan dan motivasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sangat ditentukan oleh inisiatif dari pegawai dalam meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Hal ini bersumber dari kesadaran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Kinerja berkaitan dengan tingkat pencapaian tujuan, pemilihan tujuan yang tepat dan metode yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui proses kerjasama antara aparat kecamatan. Seorang yang mempunyai kepribadian dapat dicari oleh salah satu ciri yaitu orang tersebut dapat menilai dirinya sendiri, sehingga orang tersebut dapat mendudukan dirinya dimana ia berada. Orang yang dapat menilai diri sendiri dimana dia ditempatkan.

Penempatan aparat pegawai bernilai positif akan menunjukkan tingkat aspirasi yang tinggi, optimis, percaya diri, realistis, mandiri dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya. Penempatan aparat pegawai yang positif akan mendorong untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Kebutuhan sebagai pegawai adalah dapat

memberikan bimbingan, pembinaan, dan pengarahan terhadap peningkatan keprofesionalan, apabila dapat memenuhi kebutuhan tersebut, maka ia memiliki kualitas intelektual dan kepribadian yang baik.

Penempatan aparat pegawai yang merupakan cara memandang seseorang akan kemampuan dirinya, sangat berpengaruh terhadap perilaku orang tersebut. Kemampuan merupakan cerminan diri dari aktualisasi dari adanya penempatan aparat pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara penempatan aparat pegawai dengan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang dikemukakan yaitu terdapat pengaruh positif antara penempatan dengan kinerja pegawai.

Oleh karena itu tinggi rendahnya kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dapat diprediksi dari penempatan pegawai. Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara penempatan aparat dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pendidikan, penempatan dan motivasi, maka motivasi (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru.

Dikalangan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru pada umumnya kebutuhan yang bersifat fisik adalah berupa pemenuhan fasilitas perumahan, kendaraan, gaji (termasuk tunjangan) dan uang lembur. Sedangkan yang bersifat non fisik berupa peningkatan karier (pangkat dan jabatan), penghargaan dan pelayanan asuransi kesehatan (Askes). Faktor motivasi merupakan salah satu faktor pendukung bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dalam meningkatkan kinerja. Dari ketiga indikator motivasi akan dapat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru

Demikian pula dengan keberadaan dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, di mana faktor motivasi dapat menjadi inisiatif bagi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru, dengan demikian maka faktor motivasi yang timbul baik dari dalam (intern) maupun dari luar (ekstern).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara pendidikan, penempatan dan motivasi, maka motivasi (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 35,513, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor pendidikan, penempatan dan motivasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 17 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel pendidikan (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 3,221 > t_{tabel} 2,060$.
- Variabel Penempatan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,964 > t_{tabel} 2,060$.
- Variabel motivasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 5,315 > t_{tabel} 2,060$.

Saran

Dalam rangka upaya peningkatan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru perlu ditingkatkan pengembangan pegawai, karena pegawai merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Upaya meningkatkan kinerja melalui penempatan pegawai sesuai kemampuan dan bidang ilmu yang dimiliki. Perilaku yang berlandaskan penempatan dan motivasi pegawai hendaknya selalu memfokuskan perhatiannya pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan. Dan juga perlu diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penelitian ini dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang lebih bermanfaat bagi peningkatan pengelolaan kegiatan organisasi, agar tingkat pencapaian tujuan lebih berhasil dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, 2014, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara
- Flippo. Edwin B, 2015, *Manajemen Personalia*, Jakarta : PT Gowa Aksara Pratama.
- Gary Dessler, 2012. *Human Resources Management*, New York. Prentice Hall.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Irawan D. Handi 2012. *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, PFE.
- Nitisemito Alex S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Rakhmad, Jalaludin. 2012. *Psikologi Komunikasi*. Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Siagian, Sondang P., 2013. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Simamora Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN.
- Soedjadi. 2000. *Kiat Pendidikan Matematika di Indonesia*. Bandung: Dirjen Dikti Depdiknas.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2012. *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Zainun, Buchari,, 2014. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara