

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MATTIRO SOMPA KABUPATEN PINRANG

Miswati^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{1,2,3}, Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: ^{*1}miswati@gmail.com, ²muhammadidris@gmail.com, ³asrinobel@gmail.com

ABSTRAK

Miswati. 2019. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Mattiro Somp Kabupatn Pinrang (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Asri)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia (latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Somp Kabupatn Pinrang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Mattiro Somp Kabupatn Pinrang. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Camat Mattiro Somp Kabupatn Pinrang berjumlah 55 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 55 orang pegawai Kantor Camat Mattiro Somp Kabupatn Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Somp Kabupatn Pinrang.

Kata kunci : pendidikan, pelatihan, pengalaman dan kinerja

ABSTRACT

Miswati 2019. *The Effect of Human Resource Development and Its Effect on Employee Performance at the Mattiro Somp Sub-District Office of Pinrang District (mentored by Muhammad Idris and Asri)*

The research aims to determine the effect of human resource development (educational background, training, and work experience) on the performance of the Mattiro Somp Sub-District Office staff. This research is a type of survey research. This research was conducted at the Mattiro Somp Sub-District Head Office, Pinrang Regency.

The study was conducted for 3 months. The population in this study included all employees of the Mattiro Somp Sub-District Office of Pinrang Regency with a total of 55 people. The sample was determined by a saturated sampling technique (census) in which all populations were pledged with a sample of 55 employees of the Mattiro Somp Sub-District Office of Pinrang Regency. The power analysis used is multiple regression analysis (multiple regression analysis).

The results showed that the development of human resources (educational background, training, and work experience) affected the performance of the Mattiro Sompia Sub-District Office's employees.

Keywords: education, training, experience and performance

PENDAHULUAN

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pemikiran tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi.

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju. Oleh karena itu tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat di tawar-tawar lagi oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan secara damai.

Selama ini pemerintahan yang berjalan enam puluh tahun dilandasi orientasi politik tertentu berdampak pula pada kinerja aparatur yang sangat buruk. Bahkan hukum tidak lebih dari pada alat untuk melegitimasi kebijakan-kebijakan yang diambil oleh penguasa. Hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu arah/*Top-Down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu lembaga-lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan administrasi dimana para birokrat dengan cara masing-masing dengan hukum sebagai payung melakukan penyimpangan guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki tanpa menjadikan masyarakat sebagai tujuan pokok dari kebijakan yang diambilnya.

Penyelenggaraan Pemerintah yang baik dan berorientasi pada rakyat adalah menjadi harapan seluruh masyarakat Kabupaten Pinrang, untuk menuju ke sana maka dibutuhkan suatu strategi Sumber Daya Manusia yang menjadi alat untuk membantu Pemerintah Kabupaten Pinrang dalam hal mengantisipasi penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia (SDM) ini memberi arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan Sumber Daya Manusia dikembangkan dan dikelola. Akhirnya perencanaan Sumber Daya Manusia yang spesifik dikembangkan untuk memberi arah yang lebih

spesifik bagi kegiatan MSDM. Adanya strategi berupa kebijakan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja berhubungan dengan beberapa faktor, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, kompensasi, usaha, motivasi, kemampuan manajerial dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, faktor latar belakang pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja menjadi fokus perhatian.

Fenomena yang terlihat pada Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang dalam meningkatkan kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan, ini terbukti dari masalah-masalah yang terjadi di lapangan yaitu pegawai meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan serta masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan sehingga berdampak terhadap kinerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

Di samping itu, berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang, 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.

Faktor latar belakang pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang, karena dengan pendidikan dan pelatihan yang diikuti akan memungkinkan pegawai pada Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang untuk memperoleh kecakapan, pengetahuan dan keterampilan, sehingga dengan demikian ia akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kinerja yang tinggi. Sedangkan faktor pengalaman kerja berhubungan dengan kinerja, karena dengan pengalaman dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka pegawai pada Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang akan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pekerjaan tersebut. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan, maka ia akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hal ini sesuai dengan Soekijo (2014:27) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Sedangkan dari faktor pengalaman kerja, menurut Purwanto (2011:103) mengemukakan bahwa semakin sering seseorang mengulangi sesuatu, maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap hal tersebut, dan dia akan lebih menguasainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Ary Yacobs (2014:382) menyatakan bahwa metode survey dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala pada saat penelitian dilaksanakan dengan harapan penelitian tersebut dapat melukiskan variabel atau kondisi apa yang ada dalam suatu situasi.

Pada bagian lain dinyatakan bahwa penggunaan metode survei bukan saja untuk melukiskan kondisi yang ada, melainkan juga membandingkan kondisi-kondisi tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau untuk menilai keefektifan program. Selain itu, metode survei dapat pula digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dari uji validitas diperoleh nilai r hitung untuk 29 item pertanyaan yang lebih besar dari nilai r tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat bebas ($55 - 2 = 83$) adalah 0,2088 hal ini berarti 29 item pertanyaan yang ada dalam kuisioner layak diikuti dalam analisis selanjutnya.

Tabel 5.1.
Nilai r Hitung Perhitungan Uji Validitas

Item	NILAI r	Ket
P1	0,79	Valid
P2	0,27	Valid
P3	0,4	Valid
P4	0,4	Valid
P5	0,6	Valid
P6	0,46	Valid
P7	0,24	Valid
P8	0,27	Valid
P9	0,32	Valid
P10	0,32	Valid
P11	0,34	Valid
P12	0,35	Valid
P13	0,3	Valid
P14	0,29	Valid
P15	0,69	Valid
P16	0,68	Valid
P17	0,68	Valid
P18	0,34	Valid
P19	0,96	Valid
P20	0,96	Valid
P21	0,49	Valid
P22	0,86	Valid
P23	0,41	Valid
P24	0,29	Valid

P25	0,69	Valid
P26	0,65	Valid
P27	0,69	Valid
P28	0,65	Valid
P29	0,61	Valid

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 17.0, 2019

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan **Cronbach's Alpha**. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data

Analisa Regresi Linier

Teknik analisa untuk mengamati pengaruh dari variabel independen yaitu : latar belakang pendidikan, latar belakang pelatihan dan latar belakang pengalaman terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang digunakan analisis regresi linier berganda yang diformulasikan sebagai berikut :

$$Y_i = \beta_0 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_3 + \varepsilon_i$$

Keterangan :

Y_i : Kinerja Pegawai Kantor Camat Mattiro Sompa Kabupaten Pinrang

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi yang berkaitan dengan X_1

β_2 : Koefisien regresi yang berkaitan dengan X_2

β_3 : Koefisien regresi yang berkaitan dengan X_3

X_1 : Variabel yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan

X_2 : Variabel yang berkaitan dengan latar belakang pelatihan

X_3 : Variabel yang berkaitan dengan latar belakang pengalaman

ε_i : Standar error

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS 10, maka diperoleh estimasi regresi linier berganda pada pengaruh variabel latar belakang pendidikan, latar belakang pelatihan, dan latar belakang pengalaman sebagai berikut:

Tabel 5.8

Model Summary Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.542	.81

a. Predictors: (Constant), L. Belakang Pengalaman, L. Belakang Pendidikan, L. Belakang Pelatihan

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 17.0, 2019

Dari tabel diatas diperoleh :

- a. Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui apakah di antara variabel terdapat hubungan , bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Angka R sebesar 0,747 menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja (Y) terhadap 3 variabel lainnya latar belakang pendidikan (X₁), latar belakang pelatihan (X₂), latar belakang pengalaman (X₃). Defenisi kuat karena di atas 0,5, namun bisa saja untuk kasus lain batasan angka berbeda. Pedoman dalam interpretasi angka ini adalah kuat jika koefisien korelasi di atas 0,5 dan bisa pula berharga positif atau negatif. Jika positif berarti arah hubungannya adalah berbanding lurus, Sebaliknya jika negatif berarti arah hubungannya adalah terbalik.
- b. Angka R square atau koefisien determinasi sebesar 0,558 (berasal dari 0,747 x 0,747) penggunaan untuk jumlah variabel independen lebih dari dua lebih baik digunakan Adjusted R Square berarti koefisien determinasi sebesar 0,542 (selalu lebih kecil dari R Square) . Hal ini berarti 54,2 % variasi dari kinerja dijelaskan oleh variasi 3 variabel lainnya , sedangkan sisanya sebesar (100-54,2 = 45,8 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain 3 variabel independen.

Tabel 5.9.

Analisis Variansi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.583	3	22.194	34.136	.000 ^a
	Residual	52.664	81	.650		
	Total	119.247	84			

a. Predictors: (Constant), L. Belakang Pengalaman, L. Belakang Pendidikan, L. Belakang Pelatihan

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 17.0, 2019

Dari uji Anova atau F Test (Uji Fisher) , didapat F Hitung sebesar 34,136 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sudah signifikan. Signifikansi vaiabel independen terhadap vaiabel dependen diukur dari nilai signifikansi F dalam hal ini 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Persamaan regresi diperoleh berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 5.10
Perhitungan Analisis Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	1,394	0,270		5.168	.000
L. Belakang Pendidikan	0,350	0,078	0,421	5.776	.000
L. Belakang Pelatihan	0,337	0,074	0,304	4.527	.000
L. Belakang Pengalaman	0,169	0,084	0,177	1.997	.049

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 17.0, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,394 + 0,350 X_1 + 0,337 X_2 + 0,169 X_3 + \varepsilon_i$$

Interpretasi dari persamaan regresi adalah :

1. Konstanta 1,394 menunjukkan tanpa adanya 3 variabel yaitu latar belakang pendidikan (X_1), latar belakang pelatihan (X_2), latar belakang pengalaman (X_3), kinerja sebesar 1,394.
2. Koefisien regresi 0,350 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar 1 satuan latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja 0,350 satuan (karena tanda +). Pada kenyataannya tingkat pendidikan memang selalu meningkatkan kinerja.
3. Koefisien regresi 0,337 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar 1 satuan latar belakang pelatihan akan meningkatkan kinerja 0,337 satuan (karena tanda +) Pada kenyataannya peningkatan latar belakang pelatihan akan meningkatkan kinerja.
4. Koefisien regresi 0,169 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar 1 satuan latar belakang pengalaman akan meningkatkan kinerja 0,169 satuan (karena tanda +) Pada kenyataannya peningkatan latar belakang pengalaman akan meningkatkan kinerja, akan tetapi pada masa kerja tertentu kinerja seseorang akan turun seiring dengan pertambahan usia.

Uji t untuk menguji signifikansi kontribusi masing-masing variabel memperlihatkan nilai signifikan yang cukup berarti $< 0,05$, dengan demikian urutan kontribusi terhadap variabel dependen (kinerja) adalah latar belakang pendidikan, latar belakang pelatihan, dan latar belakang pengalaman.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian deskripsi analisa deskriptif menggunakan crosstabb tabel frekuensi untuk melihat belum optimalnya pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camatan Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang . Tabel 5.5, menunjukkan distribusi kinerja menurut pengalaman pendidikan, latar belakang pendidikan tertinggi adalah baik

sekitar 36,47% sedangkan kinerja tertinggi cukup baik sebesar 37,65%, sedangkan Tabel 5.6 menunjukkan distribusi kinerja menurut latar belakang pelatihan, latar belakang pelatihan tertinggi adalah cukup baik sekitar 44,7% sedangkan kinerja tertinggi cukup baik sebesar 37,65%, kemudian Tabel 5.7. menunjukkan distribusi kinerja menurut latar belakang pengalaman, latar belakang pengalaman tertinggi adalah cukup baik sekitar 52,94% sedangkan kinerja tertinggi cukup baik sebesar 37,65%, sehingga hipotesis yang menyatakan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja belum optimal tidak terbukti. Dimana hasil temuan penelitian dalam kategori sedang (cukup optimal).

Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama dengan menggunakan uji Signifikansi atau Uji t untuk melihat pengaruh variabel pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompas Kabupaten Pinrang secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel (pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompas Kabupaten Pinrang . Dan variabel pendidikan yang memiliki nilai t yang paling besar yaitu 5,176., disusul pelatihan sebesar 4,527 dan pengalaman kerja 1,997, sehingga variabel pendidikan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompas Kabupaten Pinrang . Hipotesis pertama terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dengan menggunakan uji Anova atau Uji Fisher untuk melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompas Kabupaten Pinrang .

Data pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa, dari uji Anova atau F Test (Uji Fisher) , didapat F Hitung sebesar 34,136 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (pengembangan pegawai) terhadap variabel dependen (kinerja) sudah signifikan. Signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen diukur dari nilai signifikansi F dalam hal ini 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompas Kabupaten Pinrang . Hipotesis kedua terbukti.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 5.10 terlihat nilai Standardized Coefficients B yang paling besar adalah pendidikan, sehingga pendidikan (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompas Kabupaten Pinrang.

PEMBAHASAN

1. Penaksiran Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Seperti telah dibahas di depan, bahwa program pembinaan pegawai melalui upaya pendidikan dan pelatihan pegawai dapat merupakan urusan yang mahal, memakan banyak biaya. Tidak saja mahal dalam biaya penyelenggaraan, tetapi juga dalam waktu bebas dari pekerjaan sewaktu mengikuti program pendidikan tersebut, yang harus dimasukkan sebagai biaya. Oleh karena itu, program pendidikan dan pelatihan bagi para

pegawai khususnya non-eselon pada Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang perlu direncanakan dengan baik, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan mampu mencapai sasaran yang ditetapkan.

Pendidikan dan pelatihan itu dapat dikatakan efektif atau sukses, apabila dengan pelatihan itu mampu menghasilkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Dalam perencanaan tadi, seperangkat kebutuhan organisasi dan inventarisasi sumber daya manusia telah disusun, maka langkah berikutnya ialah dengan menentukan kebutuhan pendidikan dan pelatihan baik bagi organisasi maupun pegawai. baik untuk memenuhi keperluan saat ini maupun untuk mengantisipasi masa datang.

Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan dan kemampuan kerja pegawai, sehingga mereka akan lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas pegawai. Dengan kata lain, dengan meningkatnya pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan dan kemampuan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial masing-masing variabel pengembangan SDM (pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang . Dan variabel pendidikan yang memiliki nilai t yang paling besar yaitu 5,176., disusul pelatihan sebesar 4,527 dan pengalaman kerja 1,997, sehingga variabel pendidikan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang. Dari uji Anova atau F Test (Uji Fisher) , didapat F Hitung sebesar 34,136 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (pengembangan pegawai) terhadap variabel dependen (kinerja) sudah signifikan. Signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen diukur dari nilai signifikansi F dalam hal ini 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang meliputi pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients B yang paling besar adalah pendidikan, sehingga pendidikan (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mattiro Sompia Kabupaten Pinrang

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

Perlu diperhatikan agar kinerja pegawai semakin optimal dan produktif bekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Sehingga pegawai akan mampu mengimplementasikan konsep tersebut dalam peningkatan kinerja pegawai. Dilakukan

agar meningkatkan kinerja pegawai semakin baik dan produktif melalui pemberian insentif gaji, penghargaan atas prestasi kerja tunjangan dan promosi jabatan. Dengan upaya ini diharapkan pegawai mau bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selain itu pada diri pegawai akan menimbulkan kinerja pegawai. agar mau bekerja dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat me dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui peneliti lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni, 2014, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arifin, 1984 *Filsafat Pendidikan*, Jakarta Bumi Aksara.
- Armstrong, Michael. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elexmindo Komputindo.
- Dessler Gary, 2012. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang.: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Foustino Cardoso, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kamus Bahasa Indonesia, 2013. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Kartono, Kartini, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Manullang, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Mulki, Manrapi .2014. Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan HAM Kalimantan Barat di Pontianak. *Tesis*. Makassar. Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan..
- Munzier Idris Ali. 2010. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar. *Tesis*. Makassar. Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan.
- Notoatmojo, Soekidjo, 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Genesa Cipta.
- Palendengi, Agus. 2011. Analisis Kesamaan Persepsi Pegawai terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto. *Tesis*. Makassar. Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan.

- Payaman, J. Simanjuntak J. 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. , Jakarya : BPFE UI.
- Plippo B. Edwin, 2010. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Grafindo.
- Sayles Loonard dan Goerge Strauss. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia.
- Sentono, Prawiro. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.
- Siagian, Sondang P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsah. 2012. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana* . Jakarta: Angkasa Persada
- Soeprihanto, John, 2011. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta :BPFE.
- Sujatmo. 2012. *Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan*. Jakarta. PT. Ghalia Indonesia.