

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN POSO

Iswan M. Masirete¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : iswan@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui besarnya pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso. Lokasi penelitian Jl. P. Timor Poso. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik Pengumpulan data yaitu wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Populasi seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso yang berjumlah 37 orang dan semuanya dijadikan responden dalam penelitian ini. Analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel pendidikan formal, sebesar 0,348 menyatakan bahwa apabila variabel pendidikan formal dinaikkan dengan asumsi variabel lain diluar variabel pendidikan formal tetap maka variabel kinerja pegawai yang diukur mengalami peningkatan. Koefisien regresi pendidikan dan pelatihan sebesar 0,680 menyatakan bahwa apabila variabel pendidikan dan pelatihan dinaikkan dengan asumsi variabel lain diluar variabel pendidikan dan pelatihan tetap, maka variabel kinerja pegawai yang diukur mengalami peningkatan. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,551 atau 55,1% ini berarti termasuk kategori korelasi sedang. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,304 atau 30,4%. Artinya kinerja pegawai sebesar 30,4% ditentukan oleh variabel pendidikan formal dan pendidikan dan pelatihan. Sisanya sebesar 69,6% ditentukan oleh faktor lain diluar model.

Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rendahnya produktivitas pegawai negeri sipil tersebut, disebabkan karena kurangnya dari aspek keterampilan. Siagian (2008: 134) mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada pegawai Indonesia yaitu: 1) Kemampuan manajerial, yaitu kurangnya kemampuan memimpin menggerakkan bawahan, melakukan koordinasi dan mengambil keputusan. 2) Kemampuan teknis, yaitu kurangnya kemampuan untuk secara terampil yang bersifat pembangunan. 3) Kemampuan teknologis, yaitu kurangnya kemampuan untuk memanfaatkan hasil-hasil penemuan teknologi dalam pelaksanaan tugas seperti halnya *Automatic Data Processing* (ADP) atau *Electronic Data Processing* (EDP).

Di pihak lain, suatu organisasi di tengah-tengah masyarakat mempunyai misi dan tujuan ini, sehingga direncanakan kegiatan atau program, selanjutnya untuk pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kegiatan tersebut diperlukan tenaga yang profesional atau yang berkualitas baik. Sebagai konsekuensinya, pegawai yang dimiliki

harus disesuaikan, minimal diberi pendidikan dan pelatihan agar pemakaian alat baru tersebut dapat efisien. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi di lingkungan masyarakat memerlukan peningkatan atau pengembangan, agar mencapai hasil kerja yang optimal.

Namun disisi lain yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso yang memiliki 37 orang pegawai di tuntut untuk mempunyai kualitas kerja yang tinggi dalam pelayanan kepada masyarakat. Pengembangan pegawai sering kurang mendapat perhatian ini terlihat dari kinerja pegawai dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Akta lahir yang membutuhkan waktu yang lama dalam pengurusan serta banyaknya kesalahan dalam pencetakan kartu keluarga baik nama, tempat, tahun dan tanggal lahir masyarakat yang didata belum lagi lambatnya pendataan keluarga baru yang seharusnya sudah memiliki kartu keluarga sendiri dan sudah terpisah dari keluarga sebelumnya serta pendataan penduduk yang telah meninggal dan yang baru lahir belum mendapat perhatian yang serius yang mengakibatkan banyaknya penduduk yang memiliki identitas yang sama. Adanya kendala mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menunjukkan terabaikannya aspek efisien dan sudah tentu juga tidak efektif. Menyadari hal tersebut, maka pegawai perlu dikembangkan atau dibina secara berkelanjutan agar mereka dapat secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesional yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan.

Dari uraian diatas, penulis menyadari akan pentingnya pengembangan pegawai dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu, termasuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso. Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang ada, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso”**.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari permasalahan tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah pokok dalam penelitian yaitu: ”Berapa besar pengaruh pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2003) yang dimaksudkan sebagai sumber daya manusia adalah meliputi tiga pengertian:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/ non financial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya non manusia terdiri atas: Sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan karsa, kebutuhan, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan potensi dan sebagainya. Pada prinsipnya SDM adalah satu-satunya sumber daya yang sangat menentukan organisasi. Organisasi yang memiliki tujuan yang amat bagus, dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, akan tetapi tanpa mencapai tujuan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam organisasi dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi. Artinya, unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah kuat.

i. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Thoha (2005:225) mengemukakan bahwa: "Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terus menerus dan terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan tingkat kecakapan pegawai dan performa organisasi".

Sedangkan Nawawi (2003) berpendapat bahwa: "Pengembangan sumber daya manusia dalam arti luas adalah seluruh proses pembinaan untuk meningkatkan kualitas serta taraf hidup manusia dari suatu negara, sedangkan dalam arti sempit pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan atau usaha menambah pengetahuan dan keterampilan sebagai proses yang tanpa akhir, terutama pengembangan diri sendiri".

Selain itu menurut Saydam (2000: 63) mengemukakan pengertian pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut : "Pengembangan pegawai (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan".

Menurut Effendi (2001:12) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (*means*) maupun sebagai tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segala tenaga ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi.

Pengertian diatas meletakkan sebagai pelaku dan penerima pembangunan. Tindakan yang perlu dilakukan dalam jangka pendek memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil.

Dalam hal ini Effendi (2001:13) mengemukakan bahwa meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir di tempat kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan merupakan unsur terpenting dalam pengembangannya.

Menurut Sufyarman (2003:30) memberikan pengertian "Pengembangan sumber daya manusia (SDM) ialah sebagai suatu proses pembudayaan bangsa bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang menguasai

pengetahuan, keterampilan, keahlian serta wawasan yang sesuai dengan perkembangan iptek. Wawasan yang sesuai era globalisasi adalah kemampuan untuk memandang jauh ke depan, wawasan mutu dan karya, serta wawasan inovasi dan perubahan yang sesuai dengan nilai dan sikap yang berkembang dalam masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa dalam menghadapi persaingan di masa yang akan datang, tersedianya tenaga kerja dengan upah yang murah dan sumber daya alam yang melimpah tidak menjamin daya saing nasional dalam jangka panjang. Akan tetapi, daya saing tersebut akan semakin baik, bilamana didukung oleh kualitas sumber daya manusia dan kemampuan menguasai teknologi. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama dalam era persaingan global.

1) **Konsep Pengembangan Pegawai**

a. **Pendidikan Formal**

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efektif maupun efektifitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia atau anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.

Salah satu metode pengembangan pegawai adalah pendidikan. Siagian (2008:79) menyatakan bahwa : "Pendidikan sebagai keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya". Selanjutnya Purwono (2009:76) mengemukakan bahwa : "manusia itu belajar untuk berpikir sendiri dan mendorong perkembangan dasar yang ada padanya".

Pendidikan pegawai sangat perlu untuk diperhatikan agar prinsip *the right man on the right place* dapat diterapkan dalam kehidupan suatu organisasinya. Pada umumnya para pegawai tentunya mengaharapkan agar mereka ditempatkan sesuai dengan jenis dan tingkat pendidikan yang diikutinya.

Menurut Siagian (2008:173), "ini merupakan prinsip yang sangat mendasar dalam manajemen sumber daya manusia, apabila tidak diterapkan akan berakibat pada rendahnya produktivitas dan mutu kerja, tingkat kemungkinan yang cukup tinggi, keinginan yang besar dibarengi oleh kepuasan kerja yang rendah".

Ketepatan dalam penempatan tersebut dapat Siagian (2008:57) lebih lanjut menyatakan bahwa : Pendidikan dapat bersifat formal, akan tetapi dapat pula bersifat non formal. Pendidikan yang sifatnya formal ditempuh melalui tingkat-tingkat pendidikan, mulai dari sekolah taman kanak-kanak hingga, bagi sebagian orang. Pendidikan di lembaga pendidikan tinggi, terjadi di ruang kelas dengan program yang ada pada umumnya "structured". Dipihak lain, pendidikan yang sifatnya non formal dapat terjadi di mana saja kerana sifatnya yang "unstructured".

Pendapat diatas menyatakan bahwa pendidikan formal dimulai dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi, sedangkan non formal adalah pendidikan yang diselenggarakan diluar pendidikan formal, dapat melalui pelatihan, kursus-kursus.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Notoatmodjo (2002:28)

mengemukakan bahwa “pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Simamora (2004) 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.

Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai adalah mengenal dan menguasai pekerjaan sedangkan bagi pegawai lama meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun di masa yang akan datang, meningkatkan kerja pegawai apabila mendapatkan promosi. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi juga bagi pegawai lama yang sudah berpengalaman perlu belajar menyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya.

Dari pengertian diatas maka disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin agar dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Hasibuan (2006) bahwa proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan: a) Sasaran, b) Kurikulum, c) Sarana, d) Peserta, e) Pelatih, f) Pelaksanan.

Setiap pendidikan dan pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Siagian (2008), menyatakan berbagai langkah perlu ditempuh dalam pendidikan dan pelatihan yaitu: a) penentuan kebutuhan, b) penentuan sasaran, c) penetapan isi program, d) identifikasi prinsip-prinsip belajar, e) pelaksanaan program, f) identifikasi manfaat, g) penilaian pelaksanaan program.

d. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.

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

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. 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.

d. Prinsip-prinsip Pendidikan dan Pelatihan

Yoder (2000) menyatakan bahwa prinsip-prinsip umum pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Perbedaan Individu (*Individual Differences*)
2. Hubungan dengan Analisis Jabatan (*Relation to Job Analysis*)
3. Motivasi (*Motivation*)
4. Partisipasi yang Aktif (*Active Participation*)
5. Seleksi Pengikut Latihan (*Selection of Trainees*)
6. Seleksi para Pelatih (*Selection of Trainers*)
7. Latihan bagi para Pelatih (*Trainer of Training*)
8. Metode Pelatihan (*Training Methods*)
9. Prinsip Belajar (Principle of Learning)

2) Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2007: 7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan secara langsung.

Mathis dan Jackson (2006: 378) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 113-114), kinerja adalah awal dari suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan Individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki tingkat ketrampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula

2. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya, merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu, walaupun karyawan mempunyai tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan dengan tingkat upaya. Tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

c. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara dan kesempurnaan aparatur negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagai tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsure paratur negara, dan abdi masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya pegawai negeri adalah:

- d. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- e. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- f. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas Negara lainnya.
- g. Diberi gaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya disebutkan jenis pegawai yaitu :

1. Pegawai Negeri terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia dan
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
2. Pegawai negeri sipil terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri sipil Pusat
 - b. Pegawai Negeri Sipil daerah
3. Disamping Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud diatas, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap Sedangkan dalam pasal 1 ayat (1) dikatakan bahwa pegawai negeri sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Selain itu pengertian pegawai menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:25) adalah sebagai berikut: Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil menurut Undang-undang Pegawai adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam Undang-Undang No.43 tahun 1999 pasal 3 ayat (1) menyebutkan bahwa : "Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 negara dan pemerintah dalam menyelesaikan tugas pemerintahan dan pembangunan".

b. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif kuantitatif*. Dengan melakukan *survey* yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar

maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antar variabel secara sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2008).

c. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso. Jadi jumlah keseluruhan populasi adalah 37 orang yang kesemuanya dijadikan responden dalam penelitian ini.

d. Pembahasan

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 16,0 for windows, dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Faktor-Faktor	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig. T	Standardized Coefficients
1	Konstansta	3,399	0,561	0,579	
2	Pendidikan Formal	0,348	2,280	0,029	0,327
3	Pendidikan dan Pelatihan	0,680	3,248	0,003	0,466
Multiple r : 0,551 R Square : 0,304			F Hitung : 7,430 α : 0,05		

Sumber : Hasil olahan data SPSS

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang terlihat pada tabel 4.4 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,399 + 0,348X_1 + 0,680X_2$$

Konstanta sebesar 3,399 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihan maka kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso adalah sebesar 3,399. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,348 menyatakan bahwa apabila faktor pendidikan formal dinaikkan dengan asumsi variabel lain di luar variabel X_1 tetap, maka variabel dependen (Y) yang diukur mengalami peningkatan. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,680 menyatakan bahwa apabila faktor pendidikan dan pelatihan dinaikkan dengan asumsi variabel lain diluar variabel X_2 tetap, maka variabel dependen (Y) yang diukur mengalami peningkatan.

Besarnya pengaruh faktor independen secara keseluruhan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar 0,304. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa 30,4% dari kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso dapat dijelaskan oleh pendidikan formal serta pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Untuk koefisien korelasi (*multiple r*) sebesar 0,551 dapat diartikan bahwa hubungan (korelasi) variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) mempunyai korelasi sedang karena berada pada rentang 0,40 – 0,599.

a. Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji Sig. F)

Berdasarkan hasil koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. F $0,002 < \alpha 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel faktor pendidikan formal dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

b. Koefisien Regresi Secara Parsial (uji Sig. t)

Berdasarkan hasil uji-t dalam tabel 4.4 diatas, maka dapat dijabarkan pengaruh dari kedua faktor independen (bebas) secara parsial terhadap faktor dependen (terikat) sebagai berikut :

1) Faktor pendidikan formal (X_1)

Untuk faktor pendidikan formal (X_1) berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai Sig sebesar 0,029 (Sig $0,029 < \alpha 0,05$). Hal ini memperlihatkan bahwa nilai Sig 0,029 lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95%, memberikan arti bahwa faktor pendidikan formal (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Poso.

2) Faktor pendidikan dan pelatihan (X_2)

Untuk faktor pendidikan dan pelatihan (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar 0,003 (Sig $0,003 < \alpha 0,05$). Hal ini memperlihatkan bahwa nilai Sig 0,003 lebih kecil dari nilai $\alpha 0,05$ pada tingkat kepercayaan 95% memberikan arti bahwa faktor pendidikan dan pelatihan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Poso.

Dari hasil analisis data tersebut di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan formal dan variabel pendidikan dan pelatihan yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Poso adalah faktor pendidikan dan pelatihan (X_2) dengan standarisasi (koefisien β) sebesar 0,466.

e. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa 30,4% variasi dari variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan formal dan pendidikan dan latihan (X_1 dan X_2). Sedangkan 69,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis menunjukan korelasi positif sebesar 0,551. Hubungan korelasi tersebut masuk dalam kategori korelasi sedang.
2. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa secara simultan variabel X_1 , dan X_2 , berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso. Selanjutnya hasil uji Sig. menunjukan bahwa variabel X_1 , dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso.

3. Variabel pendidikan dan latihan adalah variabel yang dinilai sebagai hal yang dianggap paling penting dan mempunyai pengaruh yang paling dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim 1999. Undang-Undang Tentang Kepegawaian, UU No. 43 Tahun 1999 LN Tahun 1999 No. 169 TLN No. 3890
- _____. 2000, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Diklat Jabatan Pegawai negeri Sipil.
- Effendy, Onong Uchjana. 2001. Ilmu, Teori & Filsafat Komunikasi. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta.
- Kaho, Josef Riwu. 2002. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia, Identifikasi Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Penyelenggaraannya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mathis , Robert, L. & Jackson , H. John. 2006. *Human Resources Management, Edisi sepuluh*, Penerbit Salemba Empat
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press, 2003
- Notoatmodjo. 2002. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Yogyakarta: Andi Offset, 1993.
- Purwono, hadi. 2009. *Tata Personalial*. Djambatan : Bandung
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Saksono, Slamet. 1995. *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta
- Siagian, P, Sondang. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sufyarman. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sulistiyan Ambar Teguh dan Rosida. 2009. *Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. edisi kedua, cetakan pertama. Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Suprihanto, John, 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Syadam. Ghozali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Thoha, Miftah 2005, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Penerbit Kencana, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Yoder, Dale. 2000. *Personel Managemen and Industrial Relation*. Practice. Hal of India Private Limited. New Delhi.