

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pengembangan Keselamatan Dan Penindakan (Pkp) Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar

Andi Arwinda Wildam¹, Nurhaedah²

^{1,2} STIMI YAPMI Makassar

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada bidang pengembangan keselamatan dan penindakan (PKP) kantor dinas perhubungan kota Makassar dan untuk mengetahui tingkat pendidikan dan pelatihann yang pernah diikuti oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Dinas perhubungan Kota makassar. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 37,9%. Adapun sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kantor Dimas perhubungan kota Makassar Hendaknya terus mengembangkan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pendidikan guna untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi para aparatur sipil negara (ASN).

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of human resource development on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in the field of safety development and enforcement (PKP) at the Makassar city transportation office and to determine the level of education and training that the State Civil Apparatus (ASN) has attended.) at the Makassar City Transportation Service office. By using a quantitative approach. The data collection technique uses a questionnaire with a simple linear regression analysis method. The research results show that education and training can explain the influence of human resource development on employee performance by 37.9%. The remaining 62.1% is influenced by other variables not examined in this research. Makassar City Transportation Dimas Office should continue to develop human resources through training and education programs in order to improve skills and increase general knowledge for state civil servants (ASN).

Keywords: Human Resources Development, Employee Performance

Copyright (c) 2024 Andi Arwinda Wildam

✉ Corresponding author :

Email Address : arwindawildamandi@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dewasa ini teknologi yang menjadi pemicu untuk bersaing secara tidak langsung memaksa organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat berkompetisi terhadap kegiatan yang dibebankan setiap insitusi. Dengan demikian jenis sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya manusia akan tetap menempati posisi paling strategis dan penting diantara sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusialah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya lain dengan menonjolkan keterampilan yang dimiliki.

Sumber daya harus disesuaikan dengan kegiatan serta pihak manajemen agar dapat diarahkan tujuan tertentu, pada gilirannya akan mendorong serta meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sangat penting, karena kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang mendukung kehidupan ekonomi baik di tingkat mikro maupun di tingkat makro. Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Salah satu tantangan yang di hadapi adalah bagaimana menjamin agar supaya sumber daya manusia dan badan-badan yang telah ada benar-benar mampu berperan untuk berdaya guna dan berhasil guna sebagai alat pengembang berbagai tanggung jawab. Hal ini jelas menuntut adanya pengembangan SDM yang bermutu, dan berkualitas untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan SDM terhadap keberhasilan organisasional. Dengan pengertian bahwa kebijakan apapun yang dirumuskan dan ditetapkan di Bidang SDM dan langkah-langkah apapun yang diambil dalam pengembangan SDM. semuanya harus berkaitan dengan pencapaian berbagai jenis tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia pada dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten jeneponto secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan. Upaya lain yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM adalah dengan mengadakan kegiatan pengembangan melalui pendidikan, pelatihan diklat maupun promosi jabatan serta kemampuan manajemen. Pengembangan ini merupakan suatu kegiatan yang bermaksud memperbaiki, mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan

pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut ini dikemukakan beberapa alasan penting dan mendasar sehingga pengembangan pegawai pada dinas perhubungan kota Makassar khususnya pada bidang PKP perlu dilakukan secara sungguh-sungguh dengan upaya maksimal. Pengetahuan karyawan yang selalu penting untuk pemutakhiran Kedaluarsaan pengetahuan dan keterampilan karyawan terjadi apabila pengetahuan tersebut tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman. Ketidak tanggapan terhadap perkembangan yang sangat cepat berakibat pada ketertinggalan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan.

Oleh karena itu, hal yang sangat mendesak adalah mengubah sikap, kebiasaan, tingkat prestasi, prosedur dan mekanisme kerja yang tidak benar atau tidak sesuai lagi. Faktor lain yang menjadi penyebab ketertinggalan karyawan adalah apabila telah mencapai tingkat kompetensinya yang maksimal sehingga yang bersangkutan tak perlu lagi didemosikan atau diberhentikan, tetapi sebaliknya perlu dipromosikan, pihak perusahaanlah yang harus mendorong dan memotivasinya agar terus belajar mengejar ketertinggalannya. Mengantisipasi perubahan yang tidak disangkal bahwa di masyarakat selalu terjadi perubahan, pada dinas perhubungan kota Makassar tidak hanya karena perkembangan zaman dan teknologi, akan tetapi juga pergeseran nilai-nilai sosial budaya.

Persamaan hak memperoleh pekerjaan dasar sifat manusia yang masih banyak menganut dan mempraktekkan nilai-nilai diskriminatif dan eksploitasi terhadap warga dan sesamanya. Justru yang sangat dibutuhkan adalah perbedaan terhadap hak-hak kemanusiaan. Oleh karena itu, sangat tidak dibenarkan baik secara moral maupun secara administratif adanya diskriminasi dan eksploitasi tersebut kapan dan dimanapun, makanya bagian Sumber Daya Manusia harus peka terhadap hal-hal demikian. Kemungkinan perpindahan karyawan merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasi perusahaan dan institusi pemerintahan bahwa mobilitas para karyawan akan selalu terjadi, karena itu memang bagian dari dinamika organisasi, pada tingkat teknik dan operasional. Berarti selalu saja ada pegawai yang berhenti bekerja (pensiun), adanya mutasi pegawai. Kenyataan ini merupakan tantangan bagi pihak manajemen SDM karena Perpindahan karyawan pasti selalu terjadi dengan frekuensi dan intensitas yang tidak seragam.

Lowongan yang timbul karena perpindahan pegawai perlu di isi. Sehubungan dengan hal tersebut penulis berniat untuk meneliti serta membahas tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota Makassar terkhusus pada bidang PKP, dengan memilih judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya

Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada bidang PKP Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berdasarkan perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta untuk menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Observasi, dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan. Wawancara, dilakukan dalam bentuk tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan untuk mendapatkan data yang diperlukan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

Pendekatan kualitatif melibatkan wawancara mendalam dilakukan dengan pegawai ASN, pegawai honorer, dan beberapa staf di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar untuk mengumpulkan informasi mendalam tentang Pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai [Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan yang telah disiapkan dan dianalisis untuk mengidentifikasi tema dan pola yang relevan. Pendekatan kuantitatif melibatkan survei untuk mengukur kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Subjek survei adalah pegawai ASN, pegawai honorer, dan staf Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Survei menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk arsip, buku, dan dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari Hasil kuesioner yang telah di bagikan kepada responden sehingga dapat diketahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Upaya mendapatkan hasil dalam penulisan, penulis memberikan kuesioner pada 43 responden yang berada diruang lingkup Dinas Perhubungan Kota Makassar.

dimana yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan pegawai pada bidang PKP. Perolehan hasil kuesioner ini diurutkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Kemudian dituangkan kedalam tabel, selanjutnya tabel tersebut dianalisis yang hasilnya dapat dilihat seperti di bawah ini:

Table.1 Keadaan pegawai berdasarkan Jenis Kelamin dan jabatan

Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai	
	L	P	PNS	Non PNS
KEPALA BIDANG PENGEMBANGAN KESELAMATAN DAN PENINDAKAN	1		1	
Kordinator lapangan	5		5	
Anggota	100			100
Jumlah Pegawai Bidang PKP			106	

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam konteks ini, pendidikan merujuk pada latar belakang akademis dan formal yang dimiliki oleh pegawai, sementara pelatihan mencakup berbagai program pengembangan keterampilan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis dan soft skills mereka. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Analisis yang dilakukan mencakup uji simultan dan parsial untuk melihat sejauh mana pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama maupun secara individu mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam uji simultan, kedua variabel independen tersebut dianalisis bersama untuk melihat pengaruh gabungannya terhadap kinerja, sementara uji parsial menganalisis masing-masing variabel secara terpisah. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dengan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, pihak manajemen dapat merancang program pengembangan pegawai yang lebih tepat guna, sehingga dapat meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya investasi dalam

pendidikan dan pelatihan pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan di Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

1) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji secara simultan yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 12,221, yang mana nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang sebesar 3,23. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil uji simultan ini adalah 0,000, yang berarti jauh lebih kecil daripada batas signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai jika dilihat secara bersama-sama.

Lebih lanjut, hasil uji secara parsial pada variabel pelatihan juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,603 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,019, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memperlihatkan bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai variabel independen berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 12,221 jika dilihat secara simultan. Selain itu, nilai r^2 yang diperoleh sebesar 0,379 mengindikasikan bahwa 37,9% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini, sementara sisanya sebesar 62,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Namun demikian, perlu dicatat bahwa tidak semua variabel independen, yaitu pendidikan dan pelatihan, menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan lebih berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan pendidikan.

2) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,907 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,019. Selain itu, taraf signifikansi yang dihasilkan adalah 0,064, yang mana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang diajukan secara parsial ditolak, yang berarti bahwa pendidikan tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun pendidikan dianggap penting dalam pengembangan kemampuan dan pengetahuan pegawai, dalam konteks penelitian ini, tidak ditemukan bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa pendidikan secara langsung mempengaruhi kinerja

pegawai. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai dibandingkan dengan pendidikan formal yang mereka terima.

3) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel independen dari pelatihan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari materi-materi pelatihan yang diberikan kepada pegawai selama program pelatihan berlangsung. Materi-materi ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pegawai, yang pada gilirannya membantu mereka dalam mengatasi berbagai persoalan yang terkait dengan tugas dan pekerjaan mereka. Pelatihan yang efektif tidak hanya memberikan pengetahuan baru tetapi juga memperbaiki cara pegawai menjalankan tugas mereka, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta memperkuat kemampuan mereka dalam bekerja sama dan berkomunikasi. Dengan demikian, pegawai yang mengikuti pelatihan cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang berdampak positif pada kinerja mereka secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan yang baik dan terstruktur dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan, pegawai akan lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Berdasarkan penelitian ini pendidikan dan pelatihan dapat menjelaskan pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 37,9%. Adapun sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

- Akdon, dan Riduwan, 2013. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- BKN. 1999. *Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang- undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Poko-Pokok Kepegawaian*. Jakarta
- Chris Rowley, Keith Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, The Key Concepts*, Cetakan Kesatu, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Djafar, Syamsuddin, EK. *Statistik I & II*, penerbit Yayasan Pembangunan Kawasan Timur Indonesia.
- Edwin B.Flipppo, 2000. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. *MSDM*, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjrachaman dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, penerbit BPFE yogyakarta
- Kadarisman, M. “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Manulang, M. *Manajemen Personalialia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Mink. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Nawawi, Handari. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. “*Metode Penelitian Pendidikan*”. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara