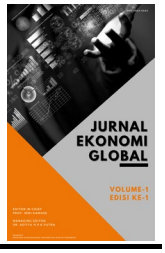
JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 1 (2021) Juli - Desember
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan

Saharuddin[1], Sahari Jafar[2]

[1] Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan. Email: saharsaka1503@gmail.com
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email Korespondensi: saharsaka1503@gmail.com

Abstrak
The results of this study indicate that all variables, namely: education, training and career development have a positive and significant influence simultaneously on the performance of Apparatus Bureau of Law and HAM SETDA South Sulawesi Province. Partially found that career development factor that has the most dominant significant influence on the performance of Apparatus Bureau of Law Dan HAM SETDA South Sulawesi Province.

Kata Kunci: Education, Training and Career Development, Apparatus Performance

1. Pendahuluan

Pentingnya pengembangan sumber daya aparatur didasari oleh suatu pemikiran bahwa optimalisasi tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung dengan kinerja aparatur yang berorientasi pada tujuan. Untuk maksud tersebut maka diperlukan aparatur yang memiliki kemampuan profesional dan mampu memegang teguh etika professional. Untuk memenuhi aparatur yang sesuai kualifikasi dimaksud nampaknya pemerintah telah melakukan berbagai upaya, baik melalui restrukturisasi, sistem kepegawaian maupun kebijakan lainnya yang berorientasi pada efisiensi kerja aparatur. Fakta yang menunjukkan persentase kinerja dari penilaian pimpinan atas penyelesaian aktivitas kerja belum sesuai dengan target yang ditentukan.Pencapaian kinerja aparat tidak tercapai dari target yang ditetapkan dikarenakan masih rendahnya kompetensi pegawai. Peningkatan kinerja yang selama ini mendapat sorotan dari masyarakat, perlu direspon positif dalam membenahi pencapaian hasil kerja yang selama ini masih banyak kegiatan Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan secara kuantitas belum tersosialisasikan dengan baik, kualitas pelayanan yang dilakukan selama ini belum menunjukkan mutu pelayanan yang terpadu. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparatur BIro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan; 2). Apakah variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan; 3). Apakah variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh sebab itu tujuan daripada studi ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh variabel pendidikan terhadap Kinerja aparat Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan; 2). Untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan terhadap Kinerja aparat Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan; 3). Untuk menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir terhadap Kinerja aparat Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

Simamora (2000:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Selanjutnya pengertian sumber daya manusia menurut Hariandja (2002: 2) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur

a) Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Karyawan/Pegawai
Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012, h. 69) disebutkan bahwa "Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan / keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. " Sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat dan negara.
b) Pelatihan
Menurut Hamalik (2003,13) bahwa fungsi pendidikan dan pelatihan adalah : Pelatihan berfungsi untuk memperbaiki perilaku (performance) kerja peserta pelatihan itu. Pelatihan mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.
c) Pengembangan karir
Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson (2006;342) mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut : "Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya". Menurut Simamora (2004: 289) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasikan dan mengamil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir

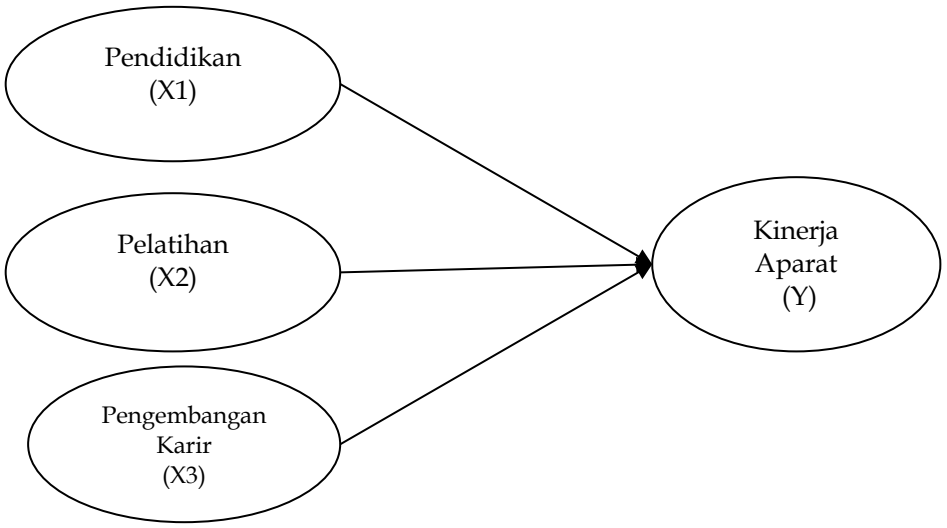
Penelitian Terdahulu

a. Penelitian lain adalah dari Himber (2002), yang menganalisis faktor-faktor berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Propinsi Papua di Jayapura, dengan jumlah populasi 330 orang dengan sample 66 orang dimana motivasi, pendidikan dan pelatihan, sikap, dan teknologi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel tak bebas. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara bersama-sama keempat variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja .
b. Selain itu, Engelen (2003) dalam penelitiannya yang berjudul analisis motivasi kerja dan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan. Jumlah populasi 112 orang dengan sample 56 orang, menemukan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja.
c. Penelitian lain adalah Andi Abdul Azis Sapada (2004). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Desa Dan Kelurahan Di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng". Tujuan yang ingin dicapai adalah mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, kesejahteraan dan koordinasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa dan kelurahan di Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.
d. Rachmat Agussalim Maniu Angga (2006) dengan Judul " Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pare-Pare. Metode Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja , besarnya sumbangsih efektif pendidikan terhadap peningkatan kinerja sebesar 96,2%.
e. 5. Haris Supardi (2012) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR (Search And Rescue) Makassar, Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja pegawai Pada Kantor SAR (Search And Rescue) Makassar sejumlah 50 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear Berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel, yakni:Pendidikan Pelatihan tehnis dan pelatihan struktural memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR (Search And Rescue) Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor pelatihan struktural yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAR (Search and Rescue) Makassar.

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Dalam upaya memberikan penjelasan mengenai dasar berfikir dalam penelitian ini maka penulis mencoba mengemukakan dalam satu bentuk kerangka alur pikir sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana konsep hubungan antara variabel –variabel independent dengan variabel dependent sekaligus memberikan solusi sehingga jalan keluar dalam memecahkan permasalahan pokok yang menjadi inti sentral dalam penelitian ini. Suatu kenyataan yang dijumpai dalam organisasi Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan adalah belum dicurahkan sepenuhnya kemampuan pegawai untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan masih jauh dari yang diharapkan. Sebagai dampaknya adalah sangat mempengaruhi pencapain visi, misi dan program strategis organisasi yang juga nantinya berpengaruh kinerja pegawai Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan uraian di atas, maka alur kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dikemukakan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Hipotesis

1. Faktor pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan
2. Faktor pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan
3. Faktor pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (eksplanatori research). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan table,gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori (independen variables) terhadap variable dependen (dependend variables). Variable independen (independen variables) dalam penelitian ini terdiri dari variabel pendidikan (X1) pelatihan (X2)

pengembangan karir (X3) Sedangkan variabel dependen (dependend variables) adalah kinerja Aparat. Penelitian dilakukan dikantor Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena didorong oleh keinginan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih tiga bulan lamanya mulai juni sampai dengan bulan Agustus 2017. Data kualitatif berfungsi untuk mengetahui kualitas dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat abstrak sehingga peneliti harus benar-benar memahami kualitas dari objek yang akan diteliti. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata atau dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti. Sedangkan sumber data yang diperoleh dapat dibagi atau di golongan ke dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan pengamatan serta wawancara secara langsung pada Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip kantor serta informasi lainnya yang ada hubungannya dengan masalah Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknik Pengumpulan Data yakni untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa: Observasi. Yaitu pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh informasi tentang kegiatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Wawancara yakni merupakan proses untuk memperoleh keterangan melalui tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian. Penyebaran angket kepada pihak-pihak yang mempunyai peranan dengan masalah yang diteliti. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi daftar pertanyaan yang harus diisi oleh para responden. Informasi atau data yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini dijadikan sebagai sumber informasi utama untuk melakukan analisis hasil penelitian.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua responden mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel karena populasinya tidak terlalu banyak yaitu sejumlah 52 0rang. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis: Analisis secara deskriptif yaitu menganalisa pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan. Metode analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan dengan rumus: (Soemarsono, 2005:47)

$$Y = b0 + b1X1 + b2X2 + b3X3 + ei$$

Dimana:

Y	= Kinerja aparatur
X1	= Pendidikan
X2	= Pelatihan
X3	= Pengembangan karir
b1-b3	= Koefisien Regresi (Parameter)
b0	= Konstanta (Intercept)
ei	= Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan a = 0.05 atau 5% diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program komputer SPSS 17.0.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.749	3	2.583	43.347	.000[a]
	Residual	2.860	48	.060		
	Total	10.609	51			
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X3), Pelatihan (X2), Pendidikan (x1)						
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Data pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 43.347 sedangkan F-Tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (α = 0,05) akan diperoleh angka 2.78. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-Tabel atau 43.347 > 2.78 yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja aparatus Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari Tabel 2

Tabel 2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.329	.403		-.815	.419
	Pendidikan (x1)	.372	.097	.342	3.828	.000
	Pelatihan (X2)	.331	.067	.405	4.976	.000
	Pengembangan karir (X3)	.416	.094	.378	4.425	.000
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 13 menunjukkan bahwa pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-Tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung pendidikan lebih besar dari nilai thitung dari pelatihan lebih besar dari nilai thitung dari pengembangan karir Selanjutnya pada Tabel 12, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

Y = - 0,329 + 0,372X1 + 0,331X2 + 0,416X3

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpresentasikan sebagai berikut ini :

1. β0 = diperoleh dari nilai - 0,329 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja aparatus Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan cenderung menurun jika variable pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) dalam posisi konstan.
2. β1 = 0,372, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Pada Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan , koefisien b1 tersebut signifikan dengan nilai p = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel pendidikan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja aparatur Pada Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan .
3. β2 = 0,331, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan .Koefisian b2 tersebut signifikan karena nilai p = 0,000 dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan pelatihan dan variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi peningkatan kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan .
4. β3 = 0,416, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan .Koefisian b3 tersebut signifikan karena nilai p = 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan pengembangan karir dan variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi peningkatan kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan. Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel, pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R2) dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855[a]	.730	.714	.24411
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X3), Pelatihan (X2), Pendidikan (x1)				

Berdasarkan hasil uji determinasi Tabel 3, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R2) adalah 0,730. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel pendidikan (X1) pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja sebesar 73%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a) Pengaruh pendidikan terhadap Kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa dengan adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan yang dimiliki oleh aparatur kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan , hal ini dapat didukung oleh hasil penelitian melalui analisis statistik dengan nilai thitung = 3,828 dengan probabilitas (sig) = 0,000 < 005. Temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, perlu diupayakan lebih banyak mengikuti dan meningkatkan pengetahuannya melalui pemberian peluang untuk mengikuti

pendidikan yang lebih tinggi dalam mengelola administrasi dapat lebih cepat dan terarah untuk menciptakan baik kinerja individual maupun kinerja kelembagaan. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya kemampuan melalui pendidikan yang dapat merespon untuk menangani hal-hal tersebut. Hasil penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian Mawardi (2003) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah di Kabupaten Bulukumba, mendukung Abubakar (2003) yang menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba dan mendukung hasil Mahie (2003), yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Pertanian di Kabupaten Takalar. Di samping itu, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Natsir (2003), yang menemukan bahwa kemampuan aparat pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perencanaan dan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Mamuju Utara.

b) Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa keikutsertaan pegawai dalam pelatihan yang dapat disesuaikan dengan teknis pelayanan kepada masyarakat ternyata terbukti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan , hal ini dapat didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif yang memberi tanggapan bahwa sebanyak 52 Pegawai 100% yang mengatakan bahwa pelatihan yang pernah diikuti oleh aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Meskipun mereka lebih banyak memberikan penilaian bahwa pelatihan dapat membantu memperlacar pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja. Di samping, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai thitung = 4,976 dengan probablitas = 0,000< 0,005. Penelitian ini didukung oleh Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Abubakar (2003) dan hasil penelitian Mahie (2003), yang mengatakan bahwa peningkatan keterampilan melalui diklat kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bone pegawai dan terhadap Produktivitas kerja Dinas pertanian di kabupaten Takalar. Selanjutnya didukung oleh teori Nitisemito (2003 : 86), menjelaskan tentang pengertian pelatihan (trainning) adalah suatu kegiatan dari organisasi atau lembaga yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan para Pegawai Negeri sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

c) Pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Aparatur Biro Hukum Dan HAM SETDA Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengembangan karir yang diwujudkan dalam bentuk pendidikan,pelatihan dan penghargaan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga pegawai, meskipun demikian masih ada pegawai memberikan tanggapan yang mengatakan bahwa pengembangan karir yang diterima oleh para pegawai cukup memadai bahkan ada yang mengatakan sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka. Pada umumnya pemberian pengembangan karir yang diharapkan oleh para pegawai yang berkenaan dengan aktivitas kerja yang dilakukan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk kecukupan perbaikan peningkatan pendidikan serta berbagai pelatihan baik pelatihan yang dilakukan secara internal maupun ekternal kesemuanya itu dinilai oleh aparatur dapat memenuhi harapan maksimal yang harus diterima oleh pegawai. Temuan penelitian ini dapat dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (β3) = 0,416 atau 41,6% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni thitung = 4,425 dengan probabilitas = 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kinerja melalui pemberian pengembangan karir perlu ditingkatkan secara teratur dan berkesinambungan tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilaksanakan, karena jika hal itu tidak cepat diusahakan maka perkembangan perubahan lingkungan akan membawa ketertinggalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini didukung oleh teori tentang pemberian penghargaan dalam bentuk pengembangan karir dalam peningkatan kinerja aparatur sipil yang telah dikemukakan oleh diantaranya Neil (1998: 27) yang mengatakan bahwa pemberian pengembangan karir dalam

bentuk penghargaan kenaikan pangkat yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

6. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola perusahaan akan semakin baik pula kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Kompensasi berpengaruh positif dan dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kinerja pegawai cenderung akan meningkat. Dengan penyediaan kompensasi yang layak, karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, menjaga potensi pegawai dan menjadi faktor yang dapat menarik perhatian calon pegawai yang memenuhi syarat untuk bergabung. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Oleh sebab itu, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) tergolong cukup bagus, untuk itu perlu dipertahankan. Namun melihat hasil kuesioner pada pernyataan Anda tepat waktu dalam mengabsen pada saat masuk kerja sampai pulang kerja pernyataan ini termasuk indikator kehadiran memberikan nilai rata-rata proporsi paling terkecil. Hal ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan, karena masih terdapat pegawai yang masih tidak disiplin dalam persoalan kehadiran. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan gaya kepemimpinan pada PT. PLN (Persero) tergolong baik, untuk itu perlu dipertahankan. Namun berdasarkan hasil temuan gaya kepemimpinan yang terkait pada pernyataan yang memberikan proporsi paling rendah adalah Pemimpin menentukan sasaran yang akan dicapai, mengharapkan pegawainya untuk berprestasi pada level yang paling tinggi dan secara terus menerus mencari pengembangan prestasi diri pernyataan ini termasuk dalam indiktor gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan. Pemimpin hendaknya memberikan berupa workshop untuk pengembangan jati diri pegawai untuk memperoleh sasaran yang hendak akan dicapai dan pemimpin dalam hal ini dapat menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat kepada pegawainya untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) tergolong tinggi. Namun berdasarkan hasil temuan kepuasan kerja pegawai, pada pernyataan Anda merasa nyaman bekerja karena pimpinan mengawasi kondisi pegawainya pernyataan ini termasuk dalam indikator pengawasan. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki kepuasan kerja pegawai. Sebaiknya pegawai tidak merasa tertekan atas adanya pengawasan dari pimpinannya di kantor karena pengawasan itu merupakan salah bentuk tanggung jawab pimpinan terhadap pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Secara umum jika dilihat dari identifikasi tingkat kecenderungan kompensasi pada PT. PLN (Persero) tergolong tinggi. Namun berdasarkan hasil temuan kompensasi, pada pernyataan Insentif yang anda terima memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan insentif yang layak dan adil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah indikator-indikator lainnya guna memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

Anonim, (2000), Peraturan Pemerintah RI No. 100, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural

Armstrong, Michael (1998), Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Abimayu, Anggito, 2000. Analisis Kompetensi SDM. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Arifin, Anwar, 2000. Kinerja dan Pelayanan Publik. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Akba, 2000. Kompetensi Pegawai .Gunung Agung ,Jakarta.

A.Irwansyah (2008). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Customer Service Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Makassar.

Aristarini dkk (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, kompetensi social, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
PT Adira Finance Singaraja

Bacal Robert. 2005. Performance Management 3 Th ed McGraw-Hill Companies,Inc. Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.

Cascio, Wayne F. (2003). Managing Human Resources: Productivity, Quality
of Work Life, Profits. 6th ed. McGraw Hill.

Djafar Maggangka (2005) dengan judul Pengaruh Kompetensi Tenaga Kerja Terhadap Kualitas SDM Pada Balai Kompetensi Tenaga Kerja Di Makassar

Flippo Edwin B, (1992), Manajemen Personalia, Terjemahan Mohammad Masud, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta.

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74

Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu. (2000) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hamalik, Oemar, (2002), Pengembangan SDM (Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu). PT Bumi Aksara. Jakarta.

Handoko T. Hani, (2000), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Irianto Yusuf, 2001, Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama,

Martoyo, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yokyakarta

Mumuh (2008). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi.

Manullang M, (1998), Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.

Mathius, Robert L, John Jackson, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Mitriani Alain et. al. (1995). Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Kompetensi. Terjemahan Pustaka Utama Grafitti, Jakarta.

Moekijat, (1999), Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Mandar Maju, Bandung.

Panggabean, Mutiara S., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Pernerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Phiter Rante (2007) dengan judul Analisis Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sulawesi Selatan

Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta

Rohani HM, Ahmad & Ahmadi Abu. 1995. Pengelolaan Pengajaran. Rineka Cipta. Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, cetakan pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Simamora, Henry, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama edisi ke dua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Garaha Ilmu, Yogyakarta

Sultan, (2000), Pendidikan, Keterampilan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia. PT. Grafido Persada Nusantara. Jakarta.

Sztompka, Pioitt, 2003. Kompetensi SDM dalam Tinjauan Prestasi Kerja. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Tohardi Ahmad.,(2002) Manajemen Sumberdaya Manusia.cetakan pertama,Penerbit Mandar Maju Bandung.

Yuli Sri Budi Cantika, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : UMM Press, Malang

Yahya Abdullah (2007) dengan judul Analisis Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat ICU dan CVCU Rumah Sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar

Sztompka, Pioitt, 2003. Kompetensi SDM dalam Tinjauan Prestasi Kerja. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.