

Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Rismawati*¹⁾ dan Ahmad Firman ²⁾

¹⁾Dosen Pasca Sarjana Magister Manajemen Stratajik Universitas Fajar Makassar

²⁾Dosen STIE Nobel Makassar

ABSTRAK

Sumberdaya manusia merupakan sekumpulan orang dalam suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai harus terencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Dalam penelitian ini pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar dengan sampel 96 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dan wawancara. Data proses menggunakan SPSS 21 for windows. Metode analisis menggunakan deskriptif kuantitatif untuk mengukur pengaruh pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan penempatan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara pendidikan, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai sebesar 66,4%. Dan faktor yang dominan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar adalah pelatihan.

Kata kunci: Pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang dalam suatu organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai harus terencana, terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Menurut Hasibuan (2011) prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi berhasil atau tidak. Mathis dan Jackson (2006).

Kinerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk meningkatkan etos kerja, cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Menurut Martoyo (2002) dalam menegakkan kinerja dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi antara lain kesejahteraan, pendidikan, pelatihan, penempatan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Rendahnya kinerja pegawai negeri sipil tersebut, disebabkan karena kurangnya dari aspek keterampilan. Siagian (2008) mengidentifikasi bahwa tiga jenis kelemahan keterampilan yang melekat pada pegawai antara lain kemampuan manajerial, kemampuan teknis, kemampuan teknologis. 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.

Pegawai perlu mengembangkan dan membina secara berkelanjutan agar mereka mampu secara konsisten memberikan kontribusi sesuai dengan tingkat profesionalisme yang diharapkan serta lebih memiliki perilaku yang dapat diandalkan.

*¹⁾ Korespondensi penulis: Rismawati, Telp. 082259418489, Email : rismawoke@gmail.com

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis keadaan yang sebenarnya secara rinci dan actual, maka pendekatan penelitian mengarah pada metode kuantitatif deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yaitu data empirik yang sumbernya diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode observasi dan hasil kuisioner dari responden. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang sumbernya diperoleh dari perpustakaan, referensi, dan dokumentasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut kuisioner, observasi, dokumentasi dan wawancara. Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukuh hal yang akan diukur, setelah dihitung, nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r . Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan teknik *Cronbach*. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Pengujinya adalah $H_0 : b_i = 0$ (faktor X_i tidak dipengaruhi Y), $H_1 : b_i \neq 0$ (faktor X_i mempengaruhi Y), jika suatu faktor X mempunyai pengaruh terhadap Y , jika nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari α ($\alpha=5\%$).

Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah pengembangan SDM dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Untuk melihat kedekatan hubungan anatar variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi (R) apabila nilai $R > 0,5$ berarti hubungan kuat, $R = 0,5$ berarti hubungan sedang dan $R < 0,5$ berarti hubungan lemah.

Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (*Dependent Variabel*) dan konstanta interskep dijelaskan oleh koefisien determinasi (R^2) atau (*R-square*) dan apabila pengaruh Interskept dikeluarkan maka R^2 menjadi R^2 terkorelasi (*Adj. R-Square*). Nilai R^2 menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa besar perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditentukan oleh karakteristik responden yang menjadi sumber informasi mengenai Profil Otoritas Bandar Udara V Makassar yang merupakan sampel pada penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden yang dinyatakan representative dan layak memberika informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Karakteristik responden inilah mampu menggambarkan seluruh populasi yang ada dengan menganalisa pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, golongan dan masa kerja yang menjadikan masukan beberapa variabel yang diteliti.

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	58	60,42
Perempuan	38	39,58.
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keterlibatan pegawai laki-laki lebih dominan dalam memberikan peningkatan Kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara V Makassar. Pegawai yang lebih berumur cenderung lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta

lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul di tempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20 – 30 tahun	47	48,97
31 – 40 tahun	45	46,86
41 – 50 tahun	4	4,17
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa yang paling dominan usia pegawai sekitar 20 – 30 tahun artinya bahwa pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara V Makassar masih tetap memiliki semangat yang tinggi sehingga semua jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu dilakukan dengan cepat.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMU	9	9,37
D III	34	35,42
S1	50	52,08
S2	3	3,13
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas tingkat pendidikan sarjana (S1) berjumlah 50 orang atau sekitar 52,08%. Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya pegawai cukup mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1-10th	59	61,46
11-20th	26	27,08
21-30th	7	7,29
>30th	4	4,17
Jumlah	96	100

Sumber data : telah diolah 2018

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas yang mendominasi responden menurut masa kerja sebanyak 59 responden atau 61,46% yang berarti bahwa pegawai tergolong telah banyak yang memiliki pengalaman dengan masa kerja yang cukup lama sekitar 1 – 10 tahun.

Terciptanya harmonisasi dalam lingkungan kerja selama ini sangat bervariasi sehingga sudah mampu memberikan arahan juga petunjuk kepada para pegawai tentang segala hal yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak

dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independent	Variabel Dependent	Direct Effect				Ket
			B	Beta	t-hit	p-value	
H1	Pendidikan	Kinerja pegawai	0.542	0.458	5.226	0.000	Sig.
H2	Pelatihan	Kinerja pegawai	0.574	0.400	4.546	0.000	Sig.
H3	Penempatan pegawai	Kinerja pegawai	0.117	0.339	0.601	0.030	Sig.
R	=	0.815					
R Square	=	0.664	Ajust R square	=	0.653		
F	=	60.669	Sig	=	0.000		

Sumber data : telah diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas dapat dilihat dari hasil hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan penempatan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar dapat diterima.

Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,136 + 0,542 X_1 + 0,574 X_2 + 0,117 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda maka dapat diinterpretasikan bahwa konstanta yang diperoleh 12,136 yang menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, dan penempatan pegawai. Berdasarkan uji determinasi dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,664. Artinya bahwa koefisien determinasi menyatakan bahwa pengembangan SDM yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan penempatan pegawai memberikan penjelasan atau kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian empiris oleh Okky Setiawan (2009) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah”. Hasil penelitiannya adalah Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel penelitian dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8%. Variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Dari hasil analisis data pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Menurut Fuad (2005) pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Tujuan pendidikan memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan. Karena itu tujuan pendidikan ada dua fungsi yaitu memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Dari hasil analisis data pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Menurut Mathis and Jackson

(2006) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa pelatihan yaitu proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk mendapatkan pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Hasil penelitian dengan pernyataan Khairul Akhir (2008) yang Hasilnya harus seimbang antara apa yang diharapkan, diinginkan karyawan dibandingkan dengan apa yang diberikan pihak PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Cabang Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan & motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial. Nilai koefisien determinasi (R) square diperoleh sebesar 66.4%. Berarti bahwa kemampuan variabel independen (pelatihan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar

Dari hasil analisis data pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. Menurut Veithzal Rivai (2009) mengemukakan bahwa pengertian penempatan adalah sebagai berikut Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Deny Rachmat (2007) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Bandung Ritel menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, dan penempatan pegawai secara serempak berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Bandar Udara V Makassar.
2. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Otoritas Bandar Udara V Makassar adalah pelatihan kerja. Dengan adanya pelatihan bagi pegawai maka dapat membantu mempercepat penyelesaian dalam pekerjaannya dikarenakan lebih tekun, kreatif dan dapat menciptakan hal-hal baru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Deny Rachmat (2007) Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Cabang Bandung.
- Hasan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara., Jakarta.
- Jurnal Khairul Akhir Lubis (2008). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia*.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Okny Setiawan, I Wayan dan Ni Ketut Sariyathi. Pengaruh Kompensasi Financial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort and Spa Sanur- Bali" Jurnal Ekonomi UNUD, Vol. 2, No. 7, Thn, 2013
- Siagian, Sondang P(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Veithzal Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta