

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Sri Rahayu¹, Andi Syarifuddin², Sutardjo Tui³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹pertama@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³sutardjotui@gmail.com

ABSTRACT

The success of the implementation of local government is inseparable from the quality of the human resources of the government apparatus, this becomes important because a reliable and qualified apparatus will have the knowledge, skills and abilities in carrying out their work responsibilities, so that it will have an impact on improving the performance of the apparatus. This study aims to determine the quality of Apparatus Resources at the South Sulawesi Provincial Transportation Agency Office, particularly at the Takalar Feeding Port Technical Implementation Unit Office with quantitative methods. The results obtained in this study are efforts to improve the quality of human resources of the apparatus carried out by the Office of Transportation of the South Sulawesi Province, especially at the Takalar Feeding Port Technical Implementation Unit Office, which is done through education and training. As a result, the education and training provided has increased the ability, skills, and apparatus to carry out their job responsibilities.

Keywords: *Quality, Human Resources, Performance.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, memberi pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan di berbagai aspek dalam pembangunan. Hal yang demikian mendorong berbagai sektor untuk memiliki keunggulan strategis yang kompetitif dengan mengembangkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia.

Tantangan globalisasi membutuhkan adanya sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang unggul, siap bersaing diajang global sebagai motorik pelaksana setiap program pembangunan di segala bidang. Untuk pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, perlu mendapat perhatian yang lebih khusus agar dioptimalkan keberadaannya, sebab sumber daya manusia yang handal akan menjadi prasyarat bagi tercapainya pembangunan nasional secara menyeluruh.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia dalam aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan

pembangunan. Sosok ASN yang mempunyai kompetensi dapat diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan dalam melaksanakan tugasnya, bermoral, bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayanan publik.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang menunjang keberhasilan dalam suatu instansi, juga memudahkan pimpinan untuk mengorganisir dan memberikan motivasi agar mau bekerja secara efisien dan efektif. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mewujudkan suatu visi dan melaksanakan misi yang telah disepakati bersama. Sumber daya manusia yang ada pada suatu kantor dapat menjadi kekuatan (*strength*) maupun kelemahan (*weakness*) bagi kantor tersebut. Sumber daya manusia merupakan *strength*, yaitu apabila dapat diberdayakan secara optimal untuk pencapaian tujuan kantor. Hal sebaliknya, merupakan *weakness* apabila sumber daya manusia justru memberdayai kantor untuk kepentingan kelompok/individu.

Fenomena nyata yang terjadi di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dimana penulis mengadakan penelitian,

nampak ada pegawai yang begitu bersemangat dalam bekerja, namun ada pula yang terlihat lebih suka jalan-jalan masuk dan keluar dari suatu ruangan ke ruangan lain serta berkumpul untuk bercerita hal-hal yang kurang bermanfaat maupun meninggalkan tempat kerja tanpa suatu kepentingan yang jelas pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang maka masalah pokok yang dikemukakan pada penelitian ini adalah: 1). Apakah faktor kualitas sumber daya manusia dan pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar; 2). Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar?

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu kelompok organisasi. Ini dikarenakan adanya dua faktor, faktor pertama adalah sumber daya manusia yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya manusia memproduksi dan merancang barang atau jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, dan menentukan seluruh tujuan serta strategi organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Faktor kedua adalah sumber daya manusia yang juga merupakan sumber pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Sumber daya manusia itu merupakan suatu unit, disamping peran mereka yang esensial atau mendasar terhadap kemampuan dan produktivitas perusahaan atau organisasi. Mereka juga menginginkan kewajaran (*fairness*) dan keadilan (*justice*). Hak-hak sipil seperti hak mendapatkan upah minimum dan pensiun, mewujudkan adanya pemerintah untuk memastikan adanya perlakuan yang wajar terhadap pegawai. Pelatihan jabatan (*job training*), ketentuan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan, dan praktik *job posting*, semuanya menggambarkan ikhtisar

perusahaan untuk memastikan adanya perlakuan yang wajar terhadap pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ditentukan oleh sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu meningkat baik jumlahnya maupun mutunya, sedangkan sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang. Manajemen sumber daya manusia harus dapat mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu sesuai kebutuhan-kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Menurut Martoyo (2000), manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Hasibuan (2004), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Nitiseminoto (2002), manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk melakukan perencanaan, organisasi, pengawasan, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk suatu tujuan.

Mangkunegara (2005), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Firmansyah (2000), Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan 4 variabel, yaitu disiplin kerja, gaji, pendidikan dan latihan, serta penempatan kerja. Dengan menggunakan metode regresi berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen secara koefisien

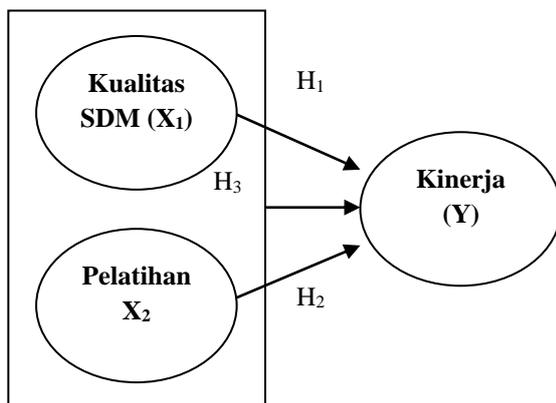
korelasi berpengaruh positif, dengan koefisien determinan variabel bebas terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,951 yang jika dipersentasekan 95,1% berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dari penelitian ini pula ditunjukkan variabel bebas dominan adalah gaji.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2001), Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bone. Variabel yang digunakan adalah diklat, gaji, penempatan kerja, dan kedisiplinan, dengan menggunakan metode regresi berganda secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,890 atau 89%, dan secara parsial yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel diklat.

Rumusan hipotesis masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan kerangka konseptual maka, hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁ : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H₃ : Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Firmansyah (2000) dan Yusuf (2001).

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, maka teknik penelitian yang digunakan adalah : 1.Observasi : Metode ini dipergunakan sebagai salah satu piranti dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan

secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar. Wawancara yaitu dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden yang terpilih dalam menghimpun informasi yang relevan dengan penelitian yang diadakan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar.

Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang.

Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata. Data ini biasa didapat dari wawancara dan bersifat subjektif sebab data tersebut ditafsirkan lain oleh orang yang berbeda. Data kualitatif bisa diangkakan dalam bentuk ordinat atau ranking.

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan atau dapat juga dikatakan bahwa data primer adalah data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti, baik dari hasil penyebaran kuesioner pada responden yang terpilih atau dari hasil wawancara langsung di lapangan.

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melewati perantara. Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi diantaranya data mengenai gambaran umum tempat penelitian dan lain-lain.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid. Butir pernyataan/pertanyaan dan pilihan jawaban dalam kuesioner disesuaikan dengan variable-variabel yang akan diukur. Distribusi penyebaran kuesioner disajikan dalam table berikut ini :

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Kuisioner untuk Analisa Data

| No | Unit Kerja | Kuisioner yang dikirim | Kuisioner yang kembali | Kuisioner yang dapat diolah |
|----|--|------------------------|------------------------|-----------------------------|
| A | Dinas Perhubungan Prov Sulsel | | | |
| 1 | Bidang Pelayaran | 1 | 1 | 1 |
| 2 | Seksi Angkutan Laut | 14 | 12 | 12 |
| 3 | Seksi Kepelabuhanan | 12 | 11 | 11 |
| 4 | Seksi ASDP | 13 | 13 | 13 |
| B | UPT Pelabuhan Pengumpan Wil. I Takalar | | | |
| 1 | Kepala UPT | 1 | 1 | 1 |
| 2 | Sub Bagian Umum | 6 | 6 | 6 |
| 3 | Seksi Operasional | 8 | 8 | 8 |
| 4 | Seksi Keselamatan | 5 | 5 | 5 |
| | TOTAL | 60 | 57 | 57 |

Sumber : data Primer diolah 2020

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai yang ada pada lingkup Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 40 orang dan seluruh pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar sebanyak 20 orang total populasi sebanyak 60 orang. Berikut adalah jumlah populasi pegawai yang akan menjadi subjek penelitian pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor Unit Pelaksana Teknis Pelabuhan Pengumpan Wilayah I Takalar :

Tabel 2 Populasi Penelitian

| No | UNIT KERJA | A | B | C | D | E | Jumlah |
|----|--|---|---|----|----|----|--------|
| A | Dinas Perhubungan Prov. Sulsel | | | | | | |
| 1 | Bidang Pelayaran | 1 | | | | | 1 |
| 2 | Seksi Angkutan Laut | | 1 | 4 | 3 | 6 | 14 |
| 3 | Seksi Kepelabuhanan | | 1 | 3 | 0 | 8 | 12 |
| 4 | Seksi ASDP | | 1 | 2 | 4 | 6 | 13 |
| | Jumlah A | | | | | | 40 |
| B | UPT Pelabuhan Pengumpan Wil. I Takalar | | | | | | |
| 1 | Kepala UPT | 1 | | | | | 1 |
| 2 | Sub Bagian Tata Usaha | | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 |
| 3 | Seksi Operasional | | 1 | 1 | 1 | 5 | 8 |
| 4 | Seksi Keselamatan | | 1 | 2 | 0 | 2 | 5 |
| | Jumlah B | | | | | | 20 |
| | Jumlah Total A+B | 2 | 6 | 13 | 10 | 29 | 60 |

Keterangan :

A = Kepala Bidang/ Kepala UPT (S1 – S3)

B = Kepala Seksi (S1 – S2)

C = Staf dengan tingkat Pendidikan S1

D = Staf dengan tingkat Pendidikan D3

E = Staf dengan tingkat Pendidikan SMA.

Sampel adalah sebagian dari karakteristik dan jumlah dari populasi penelitian (Sugiono, 2011). Pengambilan sampel dilakukan karena keterbatasan waktu,

dana dan tempat. Penelitian ini menggunakan sampel berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

| RUMUS SLOVIN | KETERANGAN |
|-------------------------|-----------------------------|
| $n = N / (N (e)^2 + 1)$ | n = Jumlah Sampel |
| | N = Jumlah Seluruh Populasi |
| | e = Toleransi Error |

n = ?

N = 60

e = 0.05

Jadi :

$n = 60 / (60 (0,05)^2 + 1)$

$= 60 / (60 (0.002) + 1)$

$= 60 \times 0.002 = 0.100$

$= 1 + 0.100 = 1.100$

$= 60 / 1.100$

n = 51

Analisis regresi ganda digunakan peneliti dengan maksud untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang menyatakan bentuk hubungan antara variable independent (X) dan variable dependent (Y) disebut dengan persamaan regresi. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yaitu (Sugiyono, 2009:275);

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Nilai Y ketika X = 0 (harga konstan pada saat X1, X2 dan X3 = 0)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen (terikat) yang didasarkan pada perubahan variabel independen (bebas). Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. Jika b1, b2, dan b2 positif, maka hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain peningkatan atau penurunan besarnya variabel bebas akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan besarnya variabel terikat. Sedangkan jika nilai b1, b2, dan b2 negatif berarti menunjukkan hubungan yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain setiap peningkatan besarnya nilai variabel bebas akan

diikuti oleh penurunan besarnya nilai variabel terikat, dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 60 kuensioner. Kuensioner yang kembali sejumlah 58 kuensioner, dan kuensioner yang diolah untuk analisis data sebanyak 51 kuensioner, sedangkan 7 kuensioner lainnya merupakan data yang bersifat outlier sehingga peneliti tidak menggunakan data-data tersebut agar tidak menimbulkan bias pada hasil penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. Karakteristik responden

| JENIS KELAMIN | JUMLAH | PRESENTASE |
|---------------|--------|------------|
| Laki - Laki | 45 | 75% |
| Perempuan | 15 | 25% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2020).

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 45 orang responden (75%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang responden (25%).

Tabel 4. Hasil

| Umur | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| 20 – 30 tahun | 5 | 8% |
| 31 – 40 tahun | 18 | 30% |
| 41 – 50 tahun | 28 | 47% |
| > 50 tahun | 9 | 15% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2020).

Berdasarkan tabel 4 sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden berumur 41 – 50 tahun, yaitu sebesar 47%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pelatihan

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Tingkat Pelatihan responden diharapkan dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui tingkat kapasitas individu yang berpartisipasi dalam pengelolaan pelabuhan pengumpan regional takalar. Sampel penelitian sebesar 60 responden dilihat dari tingkat Pelatihan dapat ditunjukkan pada tabel 5:

Tabel 5. Pendidikan Responden

| Pelatihan | Jumlah | Persentase |
|-----------|--------|------------|
| SLTA | 8 | 13,33% |
| Diploma | 29 | 48,33 % |
| S1 | 18 | 30% |
| S2 | 5 | 8,33% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber: data primer diolah (2020).

Berdasarkan hasil analisis *Descriptive Statistics* dengan menggunakan program SPSS 22.0 untuk variabel-Variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6. Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--------------|---------|----------------|----|
| Kinerja | 30.0000 | 2.78388 | 57 |
| Kualitas SDM | 31.0351 | 2.76435 | 57 |
| Pendidikan | 29.3684 | 3.08007 | 57 |
| Kedisiplinan | 29.0175 | 2.90622 | 57 |

Uji Regresi Linear Berganda: Koefisien determinasi atau R Square dan Adjusted R Square, Uji F atau Uji Simultan, Uji T Parsial, Koefisien Estimasi dan persamaan regresi, Deteksi Normalitas dan heteroskedastisitas dengan grafik, Deteksi Multikolinearitas dan Outlier.

Model REGRESI yang akan dibentuk:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3) + \beta_4 (X_4) + e.$$

Dimana:

\hat{Y} = Kepatuhan KINERJA PREDIKSI,

X1 = Kualitas SDM,

X2 = Pelatihan,

X3 = Keidisiplinan

Tabel 7. Regression Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|--------------|---------|----------------|----|
| Kinerja | 30.0000 | 2.78388 | 57 |
| Kualitas SDM | 31.0351 | 2.76435 | 57 |
| Pelatihan | 29.3684 | 3.08007 | 57 |
| Kedisiplinan | 29.0175 | 2.90622 | 57 |

Tabel 7 adalah analisis deskriptif per variabel (Terutama perhatikan standart deviasi Variabel Dependen (VD) yaitu Y atau KINERJA. Nanti akan dibandingkan dengan standart error of estimate. Jumlah sampel sebanyak 57 sampel.

Besarnya korelasi pearson product moment antar Variabel. Semakin mendekati 1 atau -1 maka korelasi makin kuat. Jika positif maka hubungan positif, sebaliknya jika negative maka hubungannya negative.

- a. Hubungan antara X1 dengan Y: Nilai koefisien korelasi r pearson product moment sebesar 0,722 dimana nilainya positif sehingga arah hubungan keduanya positif yg artinya jika X1 meningkat maka Y juga akan ikut meningkat. Nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka terima H1 atau yang berarti hubungan keduanya signifikan.
- b. Hubungan antara X2 dengan Y: Nilai koefisien korelasi r pearson product moment sebesar 0,525 dimana nilainya positif sehingga arah hubungan keduanya positif yg artinya jika X2 meningkat maka Y juga akan ikut meningkat. Nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka terima H1 atau yang berarti hubungan keduanya signifikan.
- c. Hubungan antara X3 dengan Y: Nilai koefisien korelasi r pearson product moment sebesar 0,620 dimana nilainya positif sehingga arah hubungan keduanya positif yg artinya jika X3 meningkat maka Y juga akan ikut meningkat. Nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka terima H1 atau yang berarti hubungan keduanya signifikan.

Tabel 8. Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .833 ^a | .693 | .676 | 1.58486 | .693 | 39.929 | 3 | 53 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Pendidikan, Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 8 merupakan tabel yang menunjukkan apakah model regresi linear yang anda lakukan valid atau tidak. Dikatakan valid apabila nilai Sig. F Change $< 0,05$. Data anda menunjukkan 0,000 maka dikatakan valid. Anda juga dapat menggunakan perbandingan antara F Hitung dan F Tabel. Yaitu di atas F Change = 39.929. Bandingkan dengan F tabel Pada Numerator DF1 = 3 (Jumlah variabel bebas) dan DF2= 53 (jumlah sampel - Jumlah variabel bebas - 1). Apabila F Hitung $>$ F Tabel maka model valid.

Di bawah ini adalah tabel ANOVA (Analysis Of Variabeliance) untuk menjawab Hipotesis Simultan. Lihat nilai F Hitung dan bandingkan dengan F Tabel seperti cara di atas. Bisa dengan melihat Sig. Jika Sig. $< 0,05$ maka secara simultan semua Variabel independen (predictors) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Variabel dependen.

Nilai Sig. Ini digunakan untuk untuk menjawab hipotesa penelitian: Jika $< 0,05$ maka H1 diterima/H0 ditolak

Tabel 9. ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 300.876 | 3 | 100.292 | 39.929 | .000 ^b |
| Residual | 133.124 | 53 | 2.512 | | |
| Total | 434.000 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Pelatihan, Kualitas SDM

Pada tabel 9 dapat lihat nilai Uji F Anova: 39.929 dg Sig Uji F: $0,000 < 0,05$ maka ada pengaruh Variabel independen secara simultan terhadap Variabel dependent atau H1 diterima dan H0 ditolak.

Uji Parsial ini untuk menjawab Hipotesis Simultan, dibawah ini adalah hasil uji t parsial dan model persamaan regresi. Dikatakan sebuah predictors (x) secara parsial

atau dengan memperhatikan predictors lain di dalam model apakah mempunyai pengaruh terhadap dependen. Pada data dibawah ini:

Hasil uji parsial X1, terhadap Y: Harga nilai t Variabel X1 = 6,009 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,000 di mana $< 0,05$ maka X1 dengan memperhatikan variabel yang lain mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap dependen atau Y. Hasil uji parsial X2, terhadap Y: Harga nilai t Variabel X2 = 3,264 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,002 di mana $< 0,05$ maka X2 dengan memperhatikan variabel yang lain mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap dependen atau Y. Hasil uji parsial X3, terhadap Y: Harga nilai t Variabel X3 = 3,248 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,002 di mana $< 0,05$ maka X3 dengan memperhatikan variabel yang lain mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap dependen atau Y. Maka variabel bebas yang terima H1 atau berpengaruh bermakna secara parsial terhadap Y adalah: X1, X2 dan X3 sebab p value dari X1 sebesar $0,000 < 0,05$, X2 sebesar $0,002 < 0,05$ dan X3 nilai p valuenya $0,002 < 0,05$. Sehingga ketiga variabel tersebut uji parsialnya terima H1 atau terbukti signifikan berpengaruh secara parsial terhadap Y.

Persamaan regresi dapat dibuat dengan melihat nilai B (Koefisien Beta) pada unstandardized Coefficients. Berdasarkan table di atas: Pada data yang diteliti, persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 (X_1) + \beta_2 (X_2) + \beta_3 (X_3) + e$$

Persamaan Regresi: $\hat{Y} = 1,326 + 0,520(X_1) + 0,244(X_2) + 0,276(X_3) + e$.

Dalam persamaan ini, \hat{Y} adalah Y Prediksi (dalam data set anda PRE_1). Sedangkan Y yang sesungguhnya atau actual adalah Y. Maka Residual (RES_1) adalah $Y - Y$ Prediksi atau $Y - \hat{Y}$.

Berdasarkan hasil Uji Simultan dari data penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar, dengan menggunakan model regresi linear data diperoleh dengan hasil

0,000 maka data tersebut dikatakan Valid (tabel 4.8. Tabel Model Summary), kemudia peneliti melakukan perbandingan antara F hitung dan F Tabel, yaitu di atas F Change = 39.929. Bandingkan dengan F tabel pada Numerator DF1 = 3 (Jumlah var bebas) dan DF2= 53 (jumlah sampel - Jumlah var

bebas - 1). Apabila F Hitung $>$ F Tabel maka model valid.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variable Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variable dependen Kinerja (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai Hasil uji parsial X1, terhadap Y: Harga nilai t Variabel X1 = 6,009 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,000 di mana $< 0,05$ maka variable Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar.

Kemudian dari hasil pengolahan data yang dilakukan, peneliti melihat bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar sangat signifikan.

Dengan demikian, hipotesis penelitian Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar diterima.

Besaran kontribusi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat melalui bentuk persamaan regresi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variable pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variable dependen Kinerja (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai Hasil uji parsial X2, terhadap Y: Harga nilai t Variabel X2 = 3,264 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,002 di mana $< 0,05$ maka variable pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar.

Dengan demikian, hipotesis penelitian Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar diterima.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variable Kedisiplinan (X3) memiliki pengaruh

yang signifikan secara parsial terhadap variable dependen Kinerja (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai Hasil uji parsial X3, terhadap Y: Harga nilai t Variabel X3 = 3,248 dengan sig. atau p value t parsial sebesar 0,002 di mana < 0,05 maka variable Kedisiplinan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja pegawai (Y) Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar.

Dengan demikian, hipotesis penelitian Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,833 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,693 yang berarti bahwa 69,3% kinerja dapat dijelaskan oleh pengaruh dari ketiga variable bebas (Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kedisiplinan), sementara 30,7% sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Sementara itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,000^b ini mengartikan pengaruh ketiga variable bebas tersebut (Kualitas Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kedisiplinan) terhadap Variabel terikat (Kinerja Pegawai) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian “Kualitas Sumberdaya Manusia dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar diterima”.

Hasil penelitian diatas mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Boyolali). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Kepuasan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Publik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab empat, penulis mengambil kesimpulan penelitian sebagai

berikut: 1) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar, memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai yakni sebesar 72,2%. 2) Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar, memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai yakni sebesar 52,5%. 3) Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar, memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai yakni sebesar 62,0%. 4) Kualitas Sumber Daya Manusia, Pendidikan dan Pelatihan serta Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar, memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai yakni sebesar 69,3%.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut : 1) Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi, utamanya kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Kualitas Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan teknis yang berkaitan dengan operasional pelabuhan. 2) Diharapkan Pimpinan dapat memberikan perhatian khusus terkait pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai agar Kantor Dinas Perhubungan Khususnya UPT Pelabuhan Pengumpan Regional Wilayah I Takalar memiliki daya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Albercht, Karl. (1992). *Pengembangan Organisasi*, Terjemahan Angkasa Bandung
- Ahmad Jaya, (1999) Peningkatan Pengelolaan Sumber daya manusia, Gunung Agung, Jakarta
- Arief, (2001). *Administrasi Kinerja Kepegawaian*, Rosyda Karya, Bandung

- Cushway, B. (2001) Human Resources Management, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Amir, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Amiruddin, (2001). Pegawai Dalam Sosialisasi Masyarakat. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Atmosoeparto, K. (2000). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi Yang Efektif dan Efisien Melalui Sumber Daya Manusia Berdaya, PT.. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Baharuddin, (2004). Pengembangan SDM Dan pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bina sih Konsultan Makassar Tesis tidak diterbitkan, Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar
- Engelo. (2000). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Kedisiplinan. Rajawali Press, Jakarta.
- Furtwengler, D. (1999). Kinerja Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Firmansyah, (2000). Analisis Pengembangan SDM Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Tesis tidak diterbitkan, Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar