ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA LAPAS NARKOTIKA KELAS IIA SUNGGUMINASA GOWA

Hamsia¹, Andi Syarifuddin², Nurfaidah³

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

¹hamsia@gmail.com, ²andisyarifuddin67@gmail.com, ³nurfaidahypup67@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to 1). To analyze human resource management which consists of work discipline, work environment affects the performance of employees at the Class IIA Narcotics Prison, Sungguminasa Gowa; 2) To analyze which variable has the most influence on employee performance at the Class IIA Narcotics Prison, Sungguminasa Gowa. This study uses an explanatory research approach, which is a type of research that seeks to explain the influence between variables through hypothesis testing. The independent variable is human resource development (X) which includes work discipline (x1), work environment (x2), and the dependent variable is employee performance (y). The research design used is population research, with data collection techniques carried out through questionnaire and documentary techniques, which consist of primary data and secondary data. Then the data were analyzed quantitatively, using statistical models in the SPSS program, with descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The results showed that: a) simultaneously, the development of human resources in the form of work discipline and work environment simultaneously affects the performance of the employees of the Class IIA Narcotics Prison, Sungguminasa Gowa; b) partially, the development of human resources in the form of work discipline and work environment simultaneously affects employee performance partially influences the performance of the Class IIA Sungguminasa Gowa Narcotics Prison employees, c) variables that have a dominant influence on the performance of the Class IIA Narcotics Prison, Sungguminasa Gowa employees are a variable of work discipline.

Keywords: *management, human resources, performance*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam usaha suatu organisasi, lembaga, atau instansi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Davis dalam Edi Sutrisno (2019), sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia diartikan

sebagai keseluruhan orang-orang yang ada dalam sebuah lembaga yang memberikan kontribusi terhadap jalannya suatu organisasi tersebut, sehingga membutuhkan perhatian penuh agar dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Dalam konteks manajemen pada umumnya, memimpin adalah aktifitas yang memengaruhi seseorang agar orang tersebut mengikuti arahan yang diberikan untuk mencapai tujuan sebuah modal kuat sebelum orang akan mengikutinya (M. Taufiq Amir, 2017).

Kualifikasi sumber daya manusia sebagai tolak ukur kemampuan setiap organisasi didalam memacu potensi sumber daya manusia, untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yang bervariasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi adalah merupakan tantangan internal atau eksternal organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif rendah, sedangkan

organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang relatif tinggi adalah merupakan peluang untuk memanfaatkan kondisi tersebut dalam memacu pertumbuhan organisasi dan diperlukan semangat kerja dalam meningkatkan aktivitas kinerja terhadap pegawai atau karyawan. Sebagaimana dikemukakan Muhammad Busro (2018), faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah:

1. *Job security*, pekerjaan yang dipegang karyawan tersebut merupakan pekerjaan yang aman dan relative tetap, jadi bukan pekerjaan atau jabatan yang mudah digeser, dan lain-lain. Adanya kemungkinan bahwa karyawan dapat dirumahkan, diberhentikan, atau digeser merupakan factor pertama yang merungari ketenangan kegairahan kerja karyawan.
2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan (*opportunities for advancement*). Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi kerja yang menyenangkan. Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos. Lingkungan kerja di sini dapat diartikan sebagai lingkungan fisik yang bersih, rapi asri, akan mampu meningkatkan semangat kerja. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan social yang harmonis, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentiment, tidak saling mencemooh, dan tidak ada perbuatan negative lainnya termasuk tidak membawa perasaan baper, akan mampu meningkatkan semangat kerja.
4. Kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

5. Kompensasi, gaji, imbalan, factor ini sangat memengaruhi semangat kerja karyawan.

Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan dan pola pikir sumber daya manusia sebagai asset yang sangat berharga bagi setiap organisasi yang semakin kreatif dan inovatif atas berbagai penemuan-penemuan baru merupakan motor penggerak dalam setiap organisasi dan terus dikembangkan dengan tetap melakukan evaluasi terhadap berbagai faktor sumber daya manusia sebagai sumber dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpikir kearah kemajuan organisasi.

Sejalan dengan fenomena pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja pegawai juga perlu dikembangkan sebagai langkah awal terhadap peningkatan kinerja, disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2019). Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada turan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak. (Edy Sutrisno, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disamping itu, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Edy Sutrisno, 2019). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu

meningkatkan kinerja. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mempertahankan pegawai pada tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi, serta mempertahankan potensi yang dimiliki memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi. Organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan cara baru atau strategi yang efektif agar tujuan tersebut dapat tercapai (Syarifuddin, 2018). Demikian juga Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat PNS memikul beban yang sangat berat dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya mengibat berbagai fenomena perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis terjadi di era globalisasi saat ini. Tuntutan dan tangan bekerja secara profesional menjadi sebuah kebutuhan untuk menjawab segala permasalahan dalam hal pelayanan publik atau birokrasi layanan publik. (Syarifuddin, 2018).

Motivasi sebagai salah satu factor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk pegawai. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Syarifuddin, 2018).

Olehnya itu, setiap pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki ciri atau karakteristik seperti memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya; memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh; mampu melaksanakan tugas-tugas yang dilakukannya karena memiliki keahlian, keterampilan yang dibutuhkan; bersikap produktif, inovatif kreatif, mau bekerjasama dengan orang lain, dapat dipercaya, dan loyal (Edy Sutrisno, 2019).

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, maka pimpinan melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya

manusia yang dilaksanakan di lembaga tersebut, mulai dari perencanaan, perekrutan, sampai pada kegiatan pelatihan, dan pengembangan pegawai.

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai di lingkungan Lapas Narkotika Klas IIA Sungguhminasa Gowa mendapatkan dorongan atau motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, kondisi jiwa yang tenang dalam bekerja, nyaman dan konsentrasi. Salah satu factor yang menjadi ukuran suatu lembaga atau organisasi khusus di Lapas Narkotika Klas IIB Sungguhminasai Gowa adalah bagaimana memperbaiki kinerja pelayanan terhadap warga binaan (narapidana) maupun terhadap keluarganya melalui system yang tepat. Dengan demikian dibutuhkan sumber daya manusia dengan membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) melalui pelatihan dan bimbingan khusus yang merupakan permasalahan yang dihadapi Pegawai Pemasarakatan (Sipir) yang berujung pada rendahnya pelayanan pegawai terhadap warga binaan (Narapidana) dan warga binaan yang sudah bebas (eks narapidana) tidak bisa memaksimalkan potensi yang telah didapatkan selama menjalani hukuman dalam lapas sehingga riskan melakukan perbuatan yang sama, oleh karena itu pegawai Lapas Narkotika Klas IIB Sungguh Minasa Gowa dituntut mempunyai kinerja yang baik agar setiap warga binaan (Narapidana) yang usai menjalani hukuman (bebas) dapat difungsikan sebagai masyarakat berkualitas.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa?; 2) Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lapas Narkotika Klas IIA Sungguminasa?

TINJAUAN LITERATUR

Menurut Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Edy Sutrisno (2019). Sedangkan menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu

kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyarangan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian (Edy Sutrisno, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses, dalam arti bahwa aktifitas dalam manajemen meliputi beberapa tahap kegiatan secara berantai yang dilaksanakan terus menerus dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen dikenal adanya beberapa fungsi dasar, dan yang paling sederhana terdiri atas empat macam fungsi, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dikatakan sederhana, karena, beberapa ahli merumuskan fungsi manajemen sesuai dengan latar belakang, pandangan ataupun orientasi masing-masing yang pada prinsipnya dapat diringkas menjadi empat fungsi tersebut di atas. Dalam penerapannya, fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan secara bertahap yang diawali penyusunan rencana, pengorganisasian orang-orang ke dalam kelompok-kelompok kerja (penggerakkan) serta dibarengi dengan pengawasan. Manajemen merupakan upaya untuk memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia, sehingga dapat mencapai hasil seoptimal mungkin.

Menurut Marihot T. E, manajemen sumber daya manusia dikategorikan sebagai sistem terbuka, yaitu mempunyai ciri bahwa keberadaannya sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Maka, semua aktivitas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu lembaga pelayan masyarakat seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta lainnya merupakan proses perubahan, proses transformasi dimana masukan adalah tantangan-tantangan lingkungan dan karakteristik manusia seperti kemampuannya, pendidikannya, dan lainnya, sedangkan *output*-nya adalah pegawai yang produktif yang dibutuhkan organisasi, serta *feedback*-nya adalah informasi tentang sejauh mana sumber daya manusia dapat memenuhi apa yang diharapkan. (Edy Trisutrisno, 2019).

Selain itu, perencanaan juga merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan lapas termasuk manajemen sumber daya manusia di lapas. Hal ini dapat dipahami secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaian dan penentuan tindakan yang akan diambil. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi organisasi pelayan masyarakat, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di lapas.

Ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan lapas untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan baik. Dan setiap kali kegiatan yang akan dilakukan harus direncanakan sebelumnya untuk memastikan atau meminimalkan gangguan pada rencana-rencana di Lapas.

Untuk itu, sesuai dengan fungsinya membantu organisasi lapas untuk mencapai tujuannya pada aspek manajemen sumber daya manusia di masa depan, maka proses penentuan tersebut dilakukan melalui beberapa langkah seperti:

- 1) Analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia yang dapat memengaruhi organisasi lapas, yang dapat berubah pada masa yang akan datang yang bisa mengakibatkan pula perubahan kebutuhan sumber daya manusia.
- 2) Peramalan kebutuhan sumber daya manusia. Peramalan kebutuhan tenaga kerja sebagaimana dari proses perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan, meskipun merupakan sesuatu yang sulit. Untuk itu, sejumlah teknik peramalan dikemukakan oleh para ahli dalam bentuk:
 - a) *Nominal Delphi Technique* (NDT), yaitu menghadirkan lima sampai sepuluh ahli, kemudian ditanyakan mengenai misalnya apa yang menyebabkan perubahan kebutuhan pegawai pada masa yang akan datang. Setiap ahli akan memberikan jawaban, hasil didiskusikan secara bersama-sama hingga menghasilkan beberapa

- faktor yang dirangking atau diurutkan mulai yang paling penting.
- b) *Delphi Technique*, yaitu bila para ahli tidak dapat berdiskusi secara bersama-sama, maka bagian perencanaan SDM meminta pendapat beberapa ahli tentang kebutuhan sumber daya manusia pada masa akan datang.
 - c) Perkiraan pimpinan, yaitu kebutuhan sumber daya manusia diperkirakan oleh pimpinan lapas, kemudian diberikan ke bagian atau divisi sumber daya manusia untuk ditanggapi, atau sebaliknya, kepala divisi sumber daya manusia diminta untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia dan seterusnya disampaikan ke pimpinan untuk disimpulkan dan direvisi.
- 3) Penentuan kebutuhan sumber daya manusia di masa datang. Setelah menganalisa berbagai faktor yang memengaruhi perubahan kebutuhan sumber daya manusia, selanjutnya organisasi lapas harus menentukan kebutuhan sumber daya manusia pada masa depan, yang meliputi jumlah dan kemampuan yang dimiliki, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- 4) Analisis ketersediaan (*supply*) sumber daya manusia. Langkah selanjutnya adalah menganalisis ketersediaan tenaga kerja yang dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah pegawai yang ada dalam organisasi lapas yang dapat dipromosikan, atau ditransfer untuk mengisi jabatan yang kosong atau profil dari pegawai pada saat ini yang mencerminkan kemampuan Lapas, sedangkan sumber eksternal adalah *supply* dari luar yang direkrut (Soebagyo Atmodiwirjo, 2000). Analisis ini diperlukan untuk menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan yang berkaitan dengan rencana kegiatan selanjutnya, yaitu apakah perlu dilakukan rekrutmen. Bila sumber internal memadai tentunya tidak perlu dilakukan rekrutmen, tapi bila sumber internal tidak tersedia, mungkin perlu dilakukan rekrutmen dengan asumsi sumber ekstrnal cukup.
- 5) Penentuan dan implementasi program. Berdasarkan kebutuhan (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) tersebut, beberapa kemungkinan dapat terjadi seperti: tidak

ada perbedaan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai, terjadi kelebihan *supply* tenaga kerja (*supply* lebih besar dari pada *demand*), atau terjadi kekurangan *supply* tenaga kerja (*supply* lebih kecil dari pada *demand*).

Menurut Singodimedjo rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Edy Sutrisno, 2019). Rekrutmen dapat juga diartikan suatu proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai.

Henry Simamora menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktifitas-aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Henry Simamora, 2016). Berdasarkan pendapat ini dapat dikatakan bahwa dalam proses manajemen sumber daya manusia dilakukan perekrutan, seleksi, penempatan, dan orientasi yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Fungsi pada tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin agar organisasi dapat menerima orang yang tepat. Disamping itu, seleksi tidak hanya memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi tetapi juga dari sudut pandang pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginan dan harapannya. Hal ini penting sebab unjuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuannya tetapi juga oleh sikapnya terhadap organisasi, dalam pengertian keyakinannya bahwa Lapas yang dimasukinya dapat mewujudkan harapannya yang mengakibatkan dia senang bekerja tersebut.

Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan kerja, keyakinan-keyakinan, dan lain-lain (Edy Sutrisno, 2019). Program orientasi merupakan satu cara yang penting untuk membantu pagawai baru untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi. Selain itu, interaksi pertama pegawai baru dengan organisasi mempunyai efek yang lama pada pegawai, sehingga pertemuan pertama harus dilakukan dengan baik, memberikan kesempatan belajar tentang keseluruhan bidang, kegiatan madrasah, bimbingan pada pegawai baru yang

akan meningkatkan kepuasan dan produktifitas mereka (Hadari Nawawi, 2015).

Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha terencana organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk aktifitas manajemen SDM.

Beberapa langkah yang harus dilakukan oleh organisasi untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Penentuan sasaran kinerja haruslah spesifik, terukur, menantang dan didasarkan pada waktu tertentu. Selain itu, perlu diperhatikan proses penentuan sasaran kinerja, yaitu diharapkan sasaran tugas individu di rumuskan bersama-sama antar bawahan dan atasan.
- 2) Penentuan standar kinerja harus benar-benar obyektif, yaitu mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya. Penilaian harus mencerminkan pelaksanaan kinerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Olehnya itu, sistem penilaian kinerja harus mengikuti standar penilaian, memiliki ukuran yang dapat dipercaya, dan mudah digunakan serta dipahami oleh penilai dan yang dinilai. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan standar penilaian kinerja pegawai adalah; kompetensi pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian.
- 3) Penentuan metode dan pelaksanaan penilaian. Metode yang dimaksudkan adalah pendekatan atau cara dan perlengkapan yang digunakan dalam penilaian kinerja serta pelaksanaannya. Beberapa metode tersebut dapat diterapkan pada bidang pendidikan seperti:
 - a) *Rating scale*, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu skala dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar kinerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum dan lain-lain. Penilaian

dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya pimpinan langsung.

- b) *Checklist*, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu standar kinerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu kemudian penilai memeriksa apakah pegawai sudah memenuhi atau melakukannya. Standar-standar kinerja pegawai misalnya pegawai hadir dan pulang tepat waktu, pegawai patuh pada atasan dan lain-lain. Hampir sama dengan metode *rating scale*, setiap standar penilaian dapat diberi bobot sesuai dengan tingkat kepentingan standar tersebut. Penilaian umumnya dilakukan oleh pimpinan/ kepala Lapas langsung secara subyektif.
- c) *Critical incident technique*, yaitu penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku baik maupun perilaku yang tidak baik, yang dilakukan dengan cara observasi langsung di tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang baik dan yang tidak baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadinya perilaku tersebut (Sentot Imam Wahjono 2015).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, juga diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Membahas tentang kinerja, ada beberapa pendapat ahli, semuanya mempunyai visi yang agak berbeda tapi secara prinsip tampak persamaannya bahwa kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang dalam pencapaian suatu hasil. Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Parlagutan Silitonga, 2017).

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Lapas Narkotika Klas IA Sungguminasa Gowa yang berjumlah 124

orang pegawai. Penulis dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Lapas Narkotika Klas IA Sungguminasa Gowa, jadi untuk menjaga netralitas dan objektivitas penelitian, maka penulis tidak disertakan sebagai responden pada penelitian ini, sehingga menjadi 124 orang. Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/responden yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Suparyadi, 2015). Singarimbun (1987) juga menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 124 orang seperti pada tabel berikut :

Tabel 1. Unit Kerja dan Jumlah Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Seksi Registrasi	6
2.	Seksi Kegiatan Kerja	7
3.	Seksi Keamanan dan Ketertiban	7
4.	Seksi Bimkemaswat	18
5.	Seksi Tata Usaha	20
6.	Seksi KPLP	66
Jumlah		124

Sumber: Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa (2020)

Analisis statistik deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Suparyadi, 2015). Analisis ini digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan jawaban responden melalui distribusi item dari masing-masing variabel. Penyajian data yang telah terkumpul pembahasannya dilakukan dengan menggunakan tabel frekuensi.

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel

independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Taufi Amir, 2017: 151) : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + \epsilon$ Dimana: Y= variabel terikat (dependen) X1, X2, X3, ... Xk,= variabel bebas (independen) a= konstanta b1, b2, b3, ... bk= koefisien regresi ϵ = variabel gangguan Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$ Dimana: Y= Kinerja Pegawai a= Konstanta b1, b2, b3= Koefisien Regresi X1= Pengembangan SDM X2= Disiplin kerja X3= Lingkungan kerja ϵ = Batas Kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekwensi Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%
X _{1.1}	-	-	-	-	15	19.2	51	65.4	12	15.4
X _{1.2}	-	-	-	-	17	21.8	47	60.3	14	17.9
X _{1.3}	-	-	-	-	3	3.8	56	70.5	20	25.6

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2, dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan sebagai berikut

1. Dari 56 responden yang memberikan tanggapan pernyataan tentang jika anda mendapatkan tugas dari kantor yang menuntut anda untuk diselesaikan tepat waktu bagaimana pendapat anda tentang tugas tersebut, 15 responden (27%) menyatakan netral, 28 responden (50%) menyatakan setuju, dan 13 responden (23%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian paling banyak responden menyatakan setuju Jika anda mendapatkan tugas untuk mengikuti pelatihan dari perusahaan.
2. Dari 56 responden yang menjawab pernyataan tentang bahwa Setujukah anda apabila ada pernyataan (*statement*) yang berisi bahwa pemotongan gaji dilakukan apabila telat masuk kantor dari jam kerja yang ditentukan, 17 responden (30%)

menjawab netral, 27 responden (48%) menjawab setuju, dan 12 responden (21%) menjawab sangat setuju, dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju apabila ada pernyataan (*statement*) yang berisi bahwa pemotongan gaji dilakukan apabila telat masuk kantor dari jam kerja yang ditentukan.

3. Dari 56 responden yang menjawab pernyataan bahwa Suatu hal mengenai disiplin kerja adalah ia memberikan kesempatan kepada seseorang untuk benar-benar mencapai suatu prestasi, 3 responden (5%) menjawab netral, 46 responden (82%) menjawab setuju, dan 7 responden (13%) menjawab sangat setuju, dengan demikian mayoritas responden menjawab setuju tentang pernyataan Suatu hal mengenai disiplin kerja adalah ia memberikan kesempatan kepada seseorang untuk benar-benar mencapai suatu prestasi.

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang lingkungan kerja, terlihat bahwa distribusi frekwensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel berikut.

Tabel 3. Distribusi Frekwensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
X _{2.1}	-	-	-	-	15	19.2	59	75.6	4	5.1
X _{2.2}	-	-	-	-	39	50.0	21	26.9	18	23.1
X _{2.3}	-	-	-	-	13	16.7	52	66.7	13	16.7

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan sebagai berikut

1. Dari 56 responden yang memberikan tanggapan pernyataan tentang setujuah anda dengan lingkungan kantor saat ini, 15 responden (27%) menyatakan netral, 29 responden (52%) menyatakan setuju, dan 12 responden (21%) menyatakan sangat setuju, dengan demikian paling banyak responden menyatakan netral tentang pernyataan Jika anda mendapatkan penawaran untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi dari perusahaan setujuah anda menerima tawaran tersebut.
2. Dari 56 responden yang menjawab pernyataan tentang bahwa lingkungan kantor saat ini menunjang proses kerja

terhadap narapidana sesuai bidangnya masing-masing, 29 responden (52%) menjawab netral, 11 responden (20%) menjawab setuju, dan 16 responden (29%) menjawab sangat setuju, dengan demikian mayoritas responden menyatakan netral bahwa Anda mempunyai minat yang lebih banyak dan pengetahuan yang lebih kaya tentang pendidikan.

3. Dari 56 responden yang menjawab pernyataan bahwa Anda diminta untuk melakukan perubahan lingkungan kantor untuk pelayanan terhadap narapidana yang lebih efektif, 13 responden (23%) menjawab netral, 32 responden (57%) menjawab setuju, dan 11 responden (20%) menjawab sangat setuju, dengan demikian mayoritas responden menjawab setuju tentang pernyataan Pengetahuan anda lebih banyak anda peroleh dari melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dari diri sendiri.

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja Pegawai terlihat bahwa distribusi frekwensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekwensi Variabel Kinerja Pegawai Y

Butir	Kategori/Skor									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Y _{1.1}	-	-	-	-	2	2.6	67	85.9	9	11.5
Y _{1.2}	-	-	-	-	-	-	40	51.3	38	48.7
Y _{1.3}	-	-	-	-	2	2.6	45	57.7	31	39.7

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4, dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pertanyaan sebagai berikut

1. Dari 56 responden yang memberikan tanggapan pernyataan tentang Saya tidak tertarik dengan ide-ide yang tidak bisa dipraktekkan, 2 responden (4%) menyatakan netral, 47 responden (84%) menyatakan setuju, dan 7 responden (13%) menyatakan sangat setuju, dengan demikian paling banyak responden menyatakan setuju tentang pernyataan bahwa Saya tidak tertarik dengan ide-ide yang tidak bisa dipraktekkan.
2. Dari 56 responden yang menjawab pernyataan tentang bahwa Dalam menyelesaikan masalah, metode langkah demi langkah (*step by step method*) menurut saya adalah yang paling baik, 34

responden (61%) menjawab setuju, dan 22 responden (39%) menjawab sangat setuju, dengan demikian mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Dalam menyelesaikan masalah, metode langkah demi langkah (*step by step method*) menurut saya adalah yang paling baik.

3. Dari 56 responden yang menjawab pernyataan bahwa Saya sungguh terganggu apabila seseorang menemui saya ketika saya sedang asyik bekerja, 2 responden (4%) menjawab netral, 45 responden (80%) menjawab setuju, dan 9 responden (16%) menjawab sangat setuju, dengan demikian mayoritas responden menjawab setuju tentang pernyataan bahwa Saya sungguh terganggu apabila seseorang menemui saya ketika saya sedang asyik bekerja.

Berdasarkan dari hasil analisis data, menunjukkan bahwa variabel bebas ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari hasil angket responden yang sebagian besar memperlihatkan kondisi yang menyatakan pengembangan SDM benar-benar dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai dan juga meningkatkan kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa. Karena itu, dengan melalui penetapan standar pengembangan SDM yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dan kinerja Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa, sehingga tidak akan menimbulkan kegiatan yang tumpang tindih dalam usaha mencapai tujuan lembaga. Oleh sebab itu, pengembangan SDM merupakan faktor penentu bagi pegawai dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja untuk dapat mengikuti perubahan teknologi yang bias dan akan dipakai di kantor, mendorong peranan disiplin kerja menjadi semakin penting. Institusi akan bersedia menyisihkan sumber dananya untuk kepentingan pegawai, karena dianggap sebagai suatu investasi yang memberikan jaminan bahwa pegawai akan menjadi anggota organisasi yang kompeten.

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Secara simultan, pengembangan sumber daya manusia berupa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa.
2. Secara parsial, pengembangan sumber daya manusia berupa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa.
3. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa adalah variabel disiplin kerja dimana nilai koefisien regresinya (β) sebesar 0.370. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Sungguminasa Gowa.

Saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan pertimbangan: 1) Guna peningkatan kinerja pegawai, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, oleh karena itu pihak institusi hendaknya dapat memadukan faktor-faktor yang ada sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi; 2) Kepada responden dalam penelitian ini diharapkan terus meningkatkan pengembangannya dalam usaha membawa tujuan, visi dan misi institusi, sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang akan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi era globalisasi persaingan dan kebijakan perdagangan dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Taufiq. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen SDM Hubungan Industrial*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Moleong, Lexi, J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. XXVIII: Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2015). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen, P., Coulter, Mary. (2016). *Manajemen*. Edisi Ketigabelas. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Pindomedia Pustaka.
- Sentot, Imam, Wahjono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Silitonga, Parlagutan. (2017). *Manajemen UMKM & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Tonigi, Mahlon. (2015). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali. *Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Tadulako Palu.
- Ulfatin, Nurul, Triwiyanto, Teguh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.