HUBUNGAN FAKTOR PENDIDIKAN, KETERAMPILAN, MASA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT POSO PESISIR SELATAN KABUPATEN POSO

Mikhael Jibrael Balo⁴

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar hubungan pendidikan, keterampilan, masa kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso dan untuk menganalisis dan mengetahui faktor yang dominan pengaruh terhadap kinerja. Obyek penelitian adalah pemerintahan kecamatan Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso sebagai populasi sebanyak 40 orang dengan asumsi semua pegawai memiliki kesempatan yang sama. Alat analisis, analisis regresi Chi-Square, guna menghitung pengaruh faktor-faktor motivasi kepemimpinan, pendidikan keterampilan, masa kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan kecamatan Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso. Hasil analisis disimpulkan bahwa faktor keterampilan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso berdasarkan nilai chi-square (X^2) 48,341 dan koefisien korelasi sebesar 0,739 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara keterampilan dalam kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, pendidikan, keterampilan, masa kerja dan disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pemerintahan di setiap negara terdapat urusan di daerah yang menjadi tugas pemerintah pusat (*sentralisasi*) dan urusan yang menjadi tugas pemerintah daerah (*desentralisasi*) yaitu hak untuk mengatur dana dan mengurus rumah tangganya sendiri. Selanjutnya, dalam setiap negara kesatuan ditentukan dua cara yang menghubungkan pemerintahan pusat dan daerah. Cara pertama, disebut sentralisasi yaitu segala urusan, tugas, fungsi dan wewenang penyelenggaraan pemerintah berada pada pemerintah pusat yang pelaksanaannya dilakukan secara dekonsentrasi, sedangkan cara kedua, disebut desentralisasi yaitu urusan, tugas dan wewenang pelaksanaan pemerintahan diserahkan seluas-luasnya kepada daerah.

Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso mempunyai tugas : (1) melakukan pengolahan data dan penganalisaan data, yang bersumber dari kegiatan

⁴ Program Studi Manajemen Universitas Kristen Tentena Pulu

pembangunan Desa /Kelurahan dan Kecamatan yang meliputi kegiatan pembangunan, perekonomian, kesejahteraan sosial, pelaksanaan pembinaan aparatur dan lain-lain; (2) melakukan koordinasi dengan dinamis dan unit dalam pemerintahan untuk mencegah penyimpangan atau penyalahgunaan di bidang pemerintahan, perencanaan pembangunan perekonomian dan kemasyarakatan dan untuk pembinaan aparatur; (3) menyiapkan bahan perencanaan pembangunan bagi pemerintahan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang guna dilaksanakan oleh Pemda demi manajemen pemerintahan yang mantap dan kesejahteraan masyarakat; (4) melakukan pelayanan teknis administrasi dan fungsional terhadap staf Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso guna terciptanya manajemen Sumber Daya Manusia yang mantap.

Faktor kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh aparatur / Sumber Daya Manusia yang merupakan personil Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso masih perlu dibenahi guna terciptanya kelancaran kegiatan dengan output yang memadai. Hal ini penting, karena disinyalir belum terlaksana dengan baik disebabkan faktor antara lain (1) tingkat pengetahuan / pendidikan yang perlu dimantapkan; (2) keterampilan; (3) motivasi dan (4) kepribadian yang dimiliki oleh aparatur pelaksana pada instansi ini.

Memahami kelemahan tersebut, maka salah satu solusi yang perlu diambil adalah meningkatkan atau memperbaiki faktor-faktor yang menyebabkan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan di Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso yaitu dengan melakukan suatu penelitian tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hubungannya dengan kinerja pegawai pada Pemerintah Kabupaten Poso

METODOLOGI

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso, dengan maksud untuk mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso. Waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Maret s/d Mei 2012.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode wawancara dan observasi dari responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan-laporan, karya ilmiah dan hasil penelitian) dan

dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas, struktur organisasi, tata kerja, referensi, dan lain-lain).

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua unit kerja, seluruh pegawai Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso yang terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap (honorer) berjumlah 40 orang.

Karena jumlah pegawai terbatas, maka teknik penarikan yang digunakan yaitu sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan responden dalam penelitian, jadi responden dalam penelitian ini adalah 40 orang.

D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Pengumpulan data tersebut adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Metode ini digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung mengenai kualitas pelaksanaan perencanaan pembangunan yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai.

2. Interview

Interview yaitu melakukan dialog secara langsung dengan responden untuk memperoleh informasi atau data dari responden terpilih untuk menghimpun informasi yang relevan dengan kajian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu aktivitas untuk memperoleh sejumlah data melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Berdasarkan masalah dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka data dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Model analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kualitas pelaksanaan perencanaan pembangunan yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso.
2. Metode analisis Chi-Square dan Coefficient Contingence (C) untuk melihat hubungan signifikan, keeratan hubungan dan kuat lemahnya hubungan dari masing-masing variabel yang diteliti. Lebih jelasnya dapat dilihat rumus dibawah ini:

$$X^2 = \sum_{(n)} \sum_{(m)} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dimana :

- x^2 : Chi-Square
 O_{ij} : Pengamatan atau baris i ke j
 E_{ij} : Nilai Ekspektasi (harapan)
 i : Banyaknya baris
 j : Banyaknya kolom
 m dan n : jumlah pengamatan

Untuk mengukur keeratan hubungan diantara variabel – variabel tersebut dapat dilakukan dengan menghitung koefisien kontingensi C. Formulasi koefisien kontingensi (Sudjana, 1997) adalah sebagai berikut

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{(n + X^2)}}$$

Dimana:

- C = Koefisien kontingensi
 X^2 = Nilai hasil hitung Chi - Square
 n = jumlah sampel

Kemudian untuk menentukan IKH (Indeks Kekuatan Hubungan), maka dilakukan perhitungan C_{maks} dengan rumus :

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

Dimana :

- C_{maks} = Koefisien Kontingensi Maksimal
 m = Nilai minimum banyaknya baris dan banyaknya kolom

Indeks Kekuatan Hubungan (IKH) ditandai dengan rasio C / C_{maks} dan untuk memberikan nilai IKH, dengan ketentuan nilai hitung berada diantara 0 - 1, dimana C mendekati 0 (nol), berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat lemah, sebaliknya bila C mendekati 1 (satu) berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat kuat.

Menentukan rujukan standar dari indeks kekuatan hubungan (IKH) berdasarkan perhitungan, maka Nachrowi (2002 : 305) menjelaskan suatu model interval perhitungan indeks kekuatan hubungan dengan menentukan angka desimal sesuai tingkat perkalian kontribusi dengan koefisien kontingensi (C). Adapun standar yang lazim digunakan,

disesuaikan dengan daftar nilai hubungan variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

No.	Nilai	Hubungan
1.	0 – 01	Sangat lemah
2.	0,2 – 0,3	Lemah
3.	0,4 – 0,5	Sedang
4.	0,6 – 0,7	Kuat
5.	0,8 – 1	Sangat Kuat

F. Definisi Operasional

1. Prestasi kerja pegawai adalah aktualisasi aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan output kerja dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator prestasi kerja adalah kesetiaan, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Pengukuran menggunakan nilai persentase DP3 pegawai.
2. Pendidikan adalah pemahaman dan pengetahuan pegawai yang diimplementasikan dalam aktivitas kerja berdasarkan tingkat pendidikan formal, informal, struktural dan fungsional untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang dimiliki, disiplin ilmu yang ditekuni, wawasan yang dimiliki dan rasa percaya diri. Pengukuran menggunakan kategori sangat sesuai (skor 5), sesuai (skor 4), cukup sesuai (skor 3), kurang sesuai (skor 2) dan tidak sesuai (skor 1).
3. Keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator keterampilan adalah penguasaan bidang kerja, kehandalan, kecakapan dan kecermatan. Pengukuran menggunakan kategori sangat bagus (skor 5), bagus (skor 4), sedang (skor 3), kurang bagus (skor 2) dan tidak bagus (skor 1).
4. Masa kerja adalah aktualisasi kerja yang telah dilakukan berdasarkan tingkat kesenioran, jabatan yang dimiliki, penerapan kepemimpinan kerja dan pengalaman sesuai kebiasaan-kebiasaan dan peristiwa yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator adalah lamanya masa kerja dari pegawai. Pengukuran adalah masa kerja berdasarkan nilai rasio lama kerja.
5. Disiplin kerja adalah kesediaan diri mengikuti tata tertib dan aturan kerja yang berlaku. Indikator disiplin adalah mentaati peraturan, bekerja sesuai dengan job discription, melaksanakan perintah atasan. Pengukuran menggunakan kategori : sangat disiplin (skor 5), disiplin (skor 4), cukup disiplin (skor 3), kurang disiplin (skor 2) dan tidak disiplin (skor 1).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pendidikan dalam kualitas sumber daya manusia dalam hubungannya dengan prestasi kerja pegawai. Diketahui makin sesuai pendidikan pegawai yang diterapkan dalam dunia kerja, akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 9:

Tabel 4.1: Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai

Pendidikan	Prestasi Kerja Pegawai					Total
	79	82	85	87	90	
Tidak Sesuai	1	1	1	1	2	6
Kuran Sesuai	1	1	1	1	1	5
Cuku Sesuai	6	5	4	1	2	18
Sesuai	1	1	1	1	1	5
San at Sesuai	1	1	1	1	2	6
Total	10	9	8	5	8	40

Sumber : Data setelah diolah, 2012

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki cukup sesuai dalam penerapannya akan tetapi memberikan pengaruh hubungan terhadap prestasi kerja pegawai yang rendah, ditunjukkan oleh 6 responden dengan pendapat cukup sesuai dan prestasi kerja yang dicapai adalah 79.

Dibuktikan oleh nilai Chi-Square (χ^2) yang diperoleh yaitu 37.615 dan koefisien kontingensi sebesar 0.696 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dalam kualitas sumber daya manusia dalam hubungannya dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso.

2. Hubungan Keterampilan dengan Prestasi Kerja Pegawai

Keterampilan dalam kualitas sumber daya manusia hubungannya dengan prestasi kerja. Diketahui makin bagus keterampilan yang ditunjukkan pegawai, akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4.2: Hubungan Keterampilan dengan Kinerja Pegawai

Keterampilan	Prestasi Kerja					Total
	79	82	85	87	90	
Tidak Mantap	1	2	1	1	1	6
Kurang Mantap	1	1	1	1	1	5
Cukup Mantap	2	1	1	1	1	6
Mantap	4	4	4	1	4	17
Sangat Mantap	2	1	1	1	1	6
Total	10	9	8	5	8	40

Sumber : Data setelah diolah, 2012

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa keterampilan yang ditunjukkan “mantap” dalam penerapannya dan memberikan dampak hubungan terhadap prestasi kerja pegawai yang rendah, ditunjukkan oleh 4 responden dengan pendapat mantap dan prestasi kerja yang dicapai adalah 90.

Dibuktikan oleh nilai Chi-Square (χ^2) yang diperoleh yaitu 48.341 dan koefisien kontingensi sebesar 0.739 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara keterampilan dalam kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai.

3. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai

Masa kerja dalam kualitas pelaksanaan pengawasan berhubungan dengan kinerja. Diketahui makin lama pegawai bergelut dalam dunia kerja yang dihadapi akan memberikan hubungan dengan prestasi kerja pegawai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.3:

Tabel 4.3: Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Pegawai

Masa Kerja (Tahun)	Prestasi Kerja					Total
	79	82	85	87	90	
7	1	1	1	1	2	6
8	4	4	1	1	3	13
12	2	2	1	1	1	7
17	2	1	4	1	1	9
25	1	1	1	1	1	5
Total	10	9	8	5	8	40

Sumber : Data setelah diolah, 2012

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa masa kerja yang dimiliki pegawai 8 tahun memberikan dampak hubungan dengan prestasi kerja pegawai yang rendah, ditunjukkan oleh 4 responden dengan pendapat kurang sesuai dan prestasi kerja yang dicapai adalah 79.

Dibuktikan oleh nilai Chi-Square (χ^2) yang diperoleh yaitu 24.242 dan koefisien kontingensi sebesar 0.615 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dalam kualitas pelaksanaan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja dalam hal kualitas sumber daya manusia berhubungan dengan prestasi kerja pegawai. Diketahui makin disiplin lingkungan kerja pegawai, akan memberikan hubungan yang lebih erat dengan prestasi kerja pegawai. Untuk jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4: Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja (Prestasi Kerja)

Disiplin Kerja	Prestasi Kerja					Total
	79	82	85	87	90	
Tidak Kondusif	1	1	1	1	2	6
Kuran Kondusif	1	1	1	1	1	5
Cuku Kondusif	1	1	1	1	1	5
Kondusif	4	2	4	1	3	14
San at Kondusif	3	4	1	1	1	10
Total	10	9	8	5	8	40

Sumber: Data setelah diolah, 2012

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak hubungan prestasi kerja pegawai, ditunjukkan oleh 4 responden dengan pendapat bahwa prestasi kerja yang dicapai adalah 85.

Dibuktikan oleh nilai Chi-Square (χ^2) yang diperoleh yaitu 20.396 dan koefisien kontingensi sebesar 0.581 menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai.

Rekapitulasi hasil pengujian analisis Chi-Square menunjukkan hubungan kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso Hasil penelitian ditemukan bahwa ada hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso.

Uji koefisien kontingensi (C) digunakan untuk menentukan hubungan signifikan diantara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan IKH (Indeks Keeratan Hubungan) untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk jelasnya dapat dilihat Tabel 13 yang menunjukkan hubungan tersebut dari hasil olah data sebagai berikut:

Tabel 4.4: Hubungan Variabel-variabel yang Diteliti dengan Kinerja Pegawai

Hubungan Variabel yang Diteliti dengan Prestasi Kerja	$X^2_{hitung} : X^2_{tabel}$	C	IKH	Ket.
Pendidikan	$37.615 > 16.9190$	0.696	0.78	Kuat
Keterampilan	$48.341 > 16.9190$	0.739	0.83	Sangat Kuat
Masa Kerja	$24.242 > 16.9190$	0.615	0.69	Kuat
Disiplin Kerja	$20.396 > 16.9190$	0.581	0.65	Kuat
Cmaks : 0.89 Df : 16				

Sumber: Data setelah diolah, 2012

Tabel 4.4 menunjukkan variabel-variabel kualitas sumber daya manusia hubungan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai. Keseluruhan variabel bebas di atas mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai yang signifikan sebagai berikut:

1. Pendidikan dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 37.615 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.696 menghasilkan IKH sebesar 0.78 artinya signifikan kuat.
2. Keterampilan dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 48.341 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.739 menghasilkan IKH sebesar 0.83 artinya signifikan sangat kuat.
3. Masa kerja dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 24.242 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.615 menghasilkan IKH sebesar 0.69 artinya signifikan kuat.
4. Disiplin dengan prestasi kerja memperoleh nilai $X^2 = 20.396 > 16.9190$ dengan koefisien kontingensi = 0.581 menghasilkan IKH sebesar 0.65 artinya signifikan kuat.

Jadi, variabel bebas yang mempunyai hubungan signifikan sangat kuat yaitu keterampilan. Sedangkan ketiga variabel bebas lainnya yaitu pendidikan, masa kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan signifikan kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diketahui dari hasil penelitian bahwa keseluruhan variabel bebas kualitas sumber daya manusia, keterampilan, masa kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso. Untuk itu, perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi secara kontinyu dan menjadi prioritas utama dalam pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang harus diperhatikan secara intensif, sehingga memberikan hubungan dengan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso.

Pembahasan mengenai hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan (X_1) dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pendidikan menurut pandangan pegawai secara kolektif adalah pendidikan yang dapat diperoleh berdasarkan latar belakang dan jenjang pendidikan. Latar belakang pendidikan dibagi dalam dua bagian pendidikan formal yang diperoleh dari bangku sekolah dan pendidikan informal yang diperoleh tanpa melalui pendidikan bangku sekolah. Dalam aplikasinya pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso, Pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai dilihat dari jenjang pendidikan (S1, S2, SMU, SMP, SD), disiplin ilmu yang dimiliki berupa disiplin ilmu yang dikonsentrasikan untuk bidang khusus (misalnya disiplin ilmu ekonomi, sosial, teknik, agama dan lain-lain) yang menunjang tingkat pengetahuan pegawai, pendidikan yang berwawasan artinya pemahaman pegawai yang diperoleh berdasarkan pengalaman empiris dan rasa percaya diri sebagai bentukan dari pendidikan yang dimiliki dalam membentuk sebuah karakter yang dapat memberikan adanya rasa percaya diri dalam diri setiap pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Animo pendidikan pegawai berdasarkan pendapat responden yang menyatakan bahwa pendidikan yang dimiliki cukup sesuai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat persentase tanggapan responden sebesar 47,50% dan hasil perhitungan Chi-Square menunjukkan hubungan yang signifikan kuat.

2. Keterampilan (X_2) dengan Kinerja Pegawai

Keterampilan dalam organisasi pada Pemerintah Kabupaten Tambrau merupakan suatu tuntutan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai secara kolektif untuk melakukan suatu peningkatan pendapatan daerah. Setiap pegawai harus memahami aktivitas kerjanya berdasarkan tingkat keterampilan yang dimilikinya, sehingga kualitas kerja yang dikembangkan dapat lebih mengarah kepada pekerjaan yang profesional pada bidang pendapatan daerah.

Keterampilan dalam tinjauan penelitian ini mengarahkan kepada setiap pegawai untuk dapat terampil dalam penguasaan bidang kerja, kehandalan, kecakapan dan kecermatan, sehingga setiap prosedur dan dinamika kerja berjalan berdasarkan proporsi tingkat keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan suatu usaha peningkatan pendapatan daerah.

Animo keterampilan pegawai berdasarkan pendapat responden yang menyatakan bahwa keterampilan pegawai mantap dalam peningkatan prestasi kerja pegawai dengan tingkat perbandingan pendapat responden sebesar 42,50% dan hasil perhitungan Chi-Square menunjukkan hubungan yang signifikan sangat kuat.

3. Masa Kerja (X_3) dengan Kinerja Pegawai

Seyogyanya pegawai yang mempunyai masa kerja yang cukup lama, tentu akan mempunyai banyak pengalaman dalam menghadapi dunia kerjanya. Bentuk masa kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai yang lazim dikembangkan berdasarkan lamanya waktu bekerja dalam perhitungan tahunan sesuai dengan tingkat

kesenioran, jabatan yang dimiliki, penerapan kepemimpinan kerja dan pengalaman dalam menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Animo masa kerja berdasarkan pendapat responden yang menyatakan bahwa masa kerja yang dimiliki yaitu 8 tahun dan memiliki hubungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dengan tingkat persentase tanggapan responden sebesar 32,50% dan hasil perhitungan Chi-Square menunjukkan hubungan yang signifikan kuat.

4. Disiplin Kerja (X_4) dengan Kinerja Pegawai

Animo disiplin kerja berdasarkan tanggapan responden yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan berhubungan dengan prestasi pegawai dengan tingkat persentase tanggapan responden sebesar 37,50% dan hasil perhitungan Chi-Square menunjukkan hubungan yang signifikan kuat.

Teori yang mendukung dikemukakan oleh Indriyani (1999) suatu dinamika kerja akan hidup dan survive apabila disiplin kerja selalu mendapat perhatian dari pengambil kebijakan. disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah kondisi pegawai, kerjasama yang terjalin, suasana kerja yang mendukung untuk setia bekerja dan keharmonisan unsur-unsur yang terlibat dalam aktivitas kerja.

Peningkatan prestasi kerja pegawai tidak terlepas dari faktor disiplin kerja memberikan pengaruh. Ini dapat dilihat apabila loyalitas dan dedikasi pegawai dapat terealisasi dalam bentuk ketaatan serta kesetiaan terdapat pada diri tiap pegawai. Para pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tangguh adalah mereka yang melaksanakan tugas sesuai aturan berlaku.

Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan atau pegawai yang disiplin adalah pegawai yang berdedikasi serta loyalitas tinggi terhadap organisasi. Implementasi kedisiplinan seorang pegawai terlihat dari ketepatan waktu kerja sesuai jadwal yang ditetapkan dan mereka adalah pegawai yang punya tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (*delegation authority and responsibility*).

SIMPULAN DAN SARA

A. Simpulan

1. Keseluruhan variabel kualitas sumber daya manusia yang mencakup pendidikan, keterampilan, masa kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso.
2. Keterampilan merupakan variabel yang memiliki hubungan sangat kuat dan paling dominan hubungannya dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso.

B. Saran

1. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan kebijaksanaan pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso dalam hal pengembangan sumber daya manusia terutama

dalam hal pendidikan dan keterampilan selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dalam hal kesenioran (pengalaman) serta kondisi kerja pegawai agar dapat tercipta kedisiplinan dari para pegawai sebagai perwujudan dalam hal dedikasi serta loyalitas pada organisasi pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso.

2. Diharapkan penyelenggaraan pada Kantor Camat Poso Pesisir Selatan Kabupaten Poso memperhatikan variabel yang dapat menantapkan kualitas sumber daya manusia agar prestasi kerja pegawai dapat terpenuhi sesuai harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Rahmat, 1992. *Kualitas dan Keterampilan Sumberdaya Manusia*. Penerbit Jayapustaka, Jakarta.
- Adnan, Anwar, 1999. *Kajian-kajian Keterampilan dan Kompetensi SDM*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Briant, Woody, 1999. *The Role of Education by Employee*. Published by Prentice Hall, Ohio University Press.
- Cahyono, Sandro, 1999. *Pengalaman Kerja dalam Manajemen Organisasi*. Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Djoyonugoro, Darmin, 2000. *Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Handayani, Sasono, 2002. *Menjadi SDM yang Berpengalaman dan Profesional*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasan, Hamdah, 2003. *Peranan Pendidikan terhadap Kualitas SDM*. Penerbit Bina Ilmu, Solo.
- Hasanuddin, Halim, 2001. *Pendidikan dalam Kompetensi*. Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Katili, Kurnia, 2002. *Pengalaman adalah Guru Terbaik dalam Kehidupan*. Penerbit Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Loy, John, 1999. *Penilaian Kualitas Sumberdaya Manusia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Muh. Rum Ashar, 2003. *Analisis Faktor faktor yang berhubungan dengan Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Daerah kabupaten Bulukumba*. Tesis Program Pascasarjana UMI, Makassar.
- Martoyo, 2000. *Management Sumber Daya Manusia*, BPFE, Ugol, Yogyakarta.
- McLeand, Philips, 1999. *Human Resource Management*. Second Edition, Published by McGraw-Hill, California University Press.