

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DI PROVINSI JAMBI

Dedek Kusnadi
Dosen Ilmu Pemerintahan Fakultas Syariah IAIN STS Jambi

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of human resource development and a commitment to employee performance Department of Education and Culture of Jambi. While the sample was taken that the staff at the Department of Education and Culture of Jambi Province by 60 people. In this research, data analysis, quantitative approach, using multiple regression analysis.

Results of the study: (1) indicates that there is simultaneous influence between human resource development and a commitment to employee performance Department of Education and Culture of Jambi Province; (2) shows that there is a partial effect between human resource development and a commitment to employee performance Department of Education and Culture of the province of Jambi, and (3) the dominant variables that affect the performance of employees, which is a variable commitment.

KEYWORDS: *Human Resource Development, Commitment and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan SDM dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Sedangkan sampel di ambil yaitu para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi sebanyak 60 Orang. Pada penelitian ini analisis datanya menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian: (1) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara pengembangan SDM dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi; (2) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara pengembangan SDM dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi, dan (3) variabel yang dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu variabel komitmen.

KATA KUNCI: Pengembangan SDM, Komitmen dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Governance dalam manajemen publik semakin penting dan menjadi persyaratan agar pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih berkualitas. Sektor publik harus berupaya bagaimana melakukan *zero defect* dalam penyelenggaraan pemerintahan seperti halnya yang dilakukan oleh organisasi swasta dalam menyediakan pelayanan

publik. Untuk itu diperlukan aparat pegawai negeri (Birokrasi) yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan ahli di dalam bidangnya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara sekaligus pelaksana penyelenggaraan administrasi umum dan administrasi pembangunan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat,

efektif, efisien dan akuntabel. Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan bukan hanya yang memiliki keterampilan dan kemampuan profesionalis, melainkan juga diperlukan perubahan sikap mental dan memiliki etika dan moral yang tinggi serta dedikasi dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas dan profesionalisme diperlukan aparatur pemerintah (PNS) yang mempunyai kinerja tinggi. Apalagi sorotan terhadap kinerja pegawai negeri sipil yang rendah hampir tidak pernah berhenti. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2007).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Kinerja individu perorangan dan organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi publik tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi publik yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi publik tersebut. Sementara itu individu atau sekelompok orang sebagai pelaksana dapat menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dengan baik, sangat tergantung kepada struktur (manajemen dan teknologi) dan sumber daya lain, seperti sarana dan prasarana, keuangan yang dimiliki oleh organisasi publik. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tupoksi yang diberikan oleh organisasi publik kepada pegawai. Dengan kinerja yang tinggi, maka setiap pegawai dapat

menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga pada gilirannya akan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

Setiap instansi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan institusi tersebut. Kontribusi pegawai pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai negeri sipil sangat ditentukan oleh pengembangan SDM dan komitmen pegawai negeri sipil mulai dari pimpinan sampai bawahan. Pengembangan SDM merupakan starting point dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan skills, knowledge dan ability (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tupoksi secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan pegawai negeri sipil dimaksudkan untuk menambah keahlian kerja setiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu organisasi publik perlu terus melakukan pengembangan SDM secara berkelanjutan, karena investasi di dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktivitas dari manusia.

Dengan sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan, seperti teknologi, proses

operasi, proteksi pasar, serta akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui kegiatan diklat dan non-diklat. Pengembangan pegawai non-diklat dilakukan melalui promosi, mutasi atau demosi. Sementara pengembangan pegawai melalui kegiatan diklat dilakukan melalui diklat teknis/fungsional dan diklat kepemimpinan. Diklat teknis/fungsional dilakukan untuk meningkatkan kompetensi teknis, sementara diklat kepemimpinan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi manajerial (Pramusinto dan Kumorotomo, 2009). Mengingat program pengembangan SDM adalah program yang berkesinambungan maka dalam pelaksanaannya diperlukan proses pembelajaran yang berkelanjutan agar dapat mendukung keberhasilan peningkatan kinerja.

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan skills, knowledge and ability (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Pengembangan pegawai dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai. Pemberian kemampuan melalui dua jenjang. Pertama pendidikan formal ke jenjang lebih tinggi (S1, S2, S3). Kedua melalui pendidikan penjenjangan sejenis ADUM, ADUMLAH, SEPAMA, SEPAMEN, dan SEPATI untuk para aparatur pemerintah daerah. Keberhasilan pengembangan SDM tidak terlepas dukungan dari komitmen para pegawai dari unsur pimpinan sampai bawahan.

Komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, dimana pegawai akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban sesuai tugas dan fungsinya. Near dkk (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa rendahnya komitmen pegawai bisa memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya acuh tak acuh dalam melaksanakan aktivitas kerja dan pada akhirnya hasil yang dicapai tidak memuaskan. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday dalam Darlis, 2002). Komitmen yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai rencana yang ditetapkan.

Komitmen bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan dimana mereka bekerja dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja.

Seperti halnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jambi sebagai

institusi pendidikan mempunyai tugas dan fungsi sebagai penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang PAUD, SD, SMP, SMA dan SMK, ketenagaan, pendidikan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut sangat dibutuhkan kinerja pegawai agar tujuan institusi pendidikan terwujud.

Permasalahannya adalah SDM aparatur (PNS) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan hingga sampai saat ini kinerja Aparat birokrasi belum sesuai harapan daripada kenyataannya. Oleh karena itu pemerintah melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jambi perlu memperhatikan kinerja pegawai. Dengan meningkatkan kinerja pegawai diharapkan pelayanan di bidang pendidikan bisa terwujud.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Secara epistemologis, peneliti kuantitatif bersikap independen dan menjaga jarak dengan realita yang diteliti. Penelitian kuantitatif bersifat bebas nilai dan konteks, mempunyai banyak kasus dan subyek yang diteliti, sehingga dapat ditampilkan dalam bentuk data statistik yang berarti. Hal penting untuk dicatat di sini adalah, peneliti terpisah dari subyek yang ditelitinya.

Sampel yang diambil sebanyak 70 orang yaitu para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Sedangkan analisis datanya menggunakan statistik regresi berganda. Tujuan analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara

pengembangan SDM dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai.

HASIL

Setelah semua uji validitas dan uji reliabilitas yang ditetapkan dilakukan, maka analisa data dilanjutkan dengan menggunakan analisa regresi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Sosial Science*) dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas untuk angket Pengembangan SDM jumlah itemnya sebanyak 10 butir, setelah diuji validitas internalnya, dengan korelasi *product moment*, diperoleh koefisien korelasi yang memuaskan untuk semua butir. dan nilai kecenderungan $P = 0,000$ sampai $P = 0,005$ atau $< P = 0,05$. Untuk angket komitmen sebanyak 10 butir, diperoleh koefisien korelasi yang memuaskan untuk semua butir dan nilai kecenderungan $P = 0,000$ sampai $P = 0,005$ atau $< 0,05$

Untuk angket Kinerja Pegawai sebanyak 10 butir, diperoleh koefisien korelasi yang memuaskan untuk semua butir dan nilai kecenderungan $P = 0,000$ sampai $P = 0,008$ atau $< 0,05$. sehingga butir-butir instrument untuk Pengembangan SDM, Komitmen, dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Uji Validitas

ANGKET	KOEFISIEN KORELASI (r)	PROBABILTAS (P)	KET.
PSDM			
X11	0,485	0,000	Valid
X12	0,487	0,000	Valid
X13	0,332	0,005	Valid
X14	0,795	0,000	Valid
X15	0,751	0,000	Valid
X16	0,641	0,000	Valid
X17	0,565	0,000	Valid
X18	0,548	0,000	Valid
X19	0,642	0,000	Valid
X110	0,568	0,000	Valid
KOMITMEN			
X21	0,365	0,002	Valid
X22	0,355	0,002	Valid
X23	0,591	0,000	Valid
X24	0,668	0,000	Valid
X25	0,753	0,000	Valid
X26	0,767	0,000	Valid
X27	0,719	0,000	Valid
X28	0,331	0,005	Valid
X29	0,768	0,000	Valid
X210	0,700	0,000	Valid
KINERJA PEGAWAI			
Y1	0,381	0,001	Valid
Y2	0,532	0,000	Valid
Y3	0,424	0,000	Valid
Y4	0,312	0,008	Valid
Y5	0,436	0,000	Valid
Y6	0,652	0,005	Valid
Y7	0,645	0,000	Valid
Y8	0,455	0,000	Valid
Y9	0,652	0,000	Valid
Y10	0,645	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olahan, 2013

Uji Reliabilitas

Seperti telah dijelaskan di bab sebelumnya bahwa koefisiensi Conbrach Alpha dihitung untuk mengestimasi reliabilitas setiap skala (variabel atau indikator observasi). Tabel di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha setiap butir

dan konstruk pengukuran, yang meliputi variabel pengembagn SDM, komitmen dan kinerja pegawai dari hasil uji reliabilitas untuk semua variabel andal, karena nilai Alpha > 0,70. Untuk lebih jelasnya disajikan pada table berikut ini.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Conbr. Alpha
1	Pengembangan SDM	0,7891
2	Komitmen	0,8173
3	Kinerja Pegawai	0.6837

Sumber : Hasil Olahan, 2013

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independent memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik, memiliki distribusi data normal. Test statistik

yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov test. Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah sebagai berikut: (a) apabila signifikansinya nilai $Z > 0,05$ berarti data terdistribusi normal, (b) apabila signifikansinya nilai $Z < 0,05$ berarti data tidak terdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PENGEMBA NGAN SDM	KOMITMEN	KINERJA PEGAWAI
N		71	71	71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.3803	37.4366	38.8451
	Std. Deviation	2.70114	2.92151	1.97591
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.117	.149
	Positive	.105	.092	.095
	Negative	-.134	-.117	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		1.130	.983	1.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155	.289	.147

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

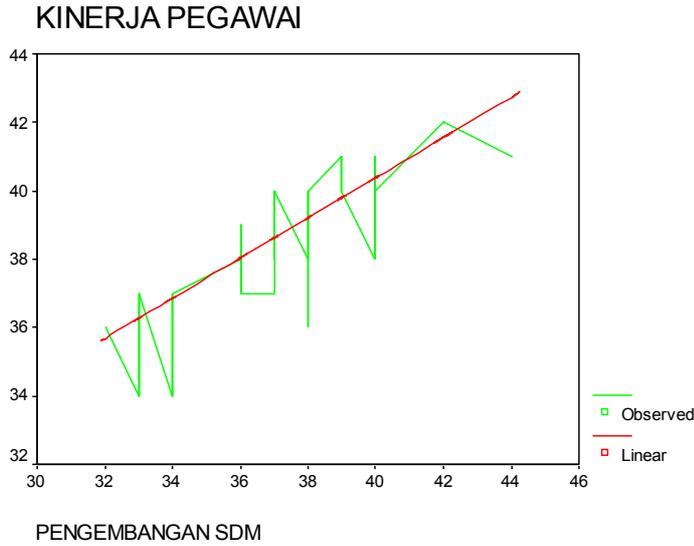
Sumber : Data Olahan, 2013

Dari tabel tersebut diatas terlihat bahwa semua variabel baik pengembangan SDM, komitmen dan kinerja pegawai nilai $Z > 0,05$ berarti semua data berdistribusi normal.

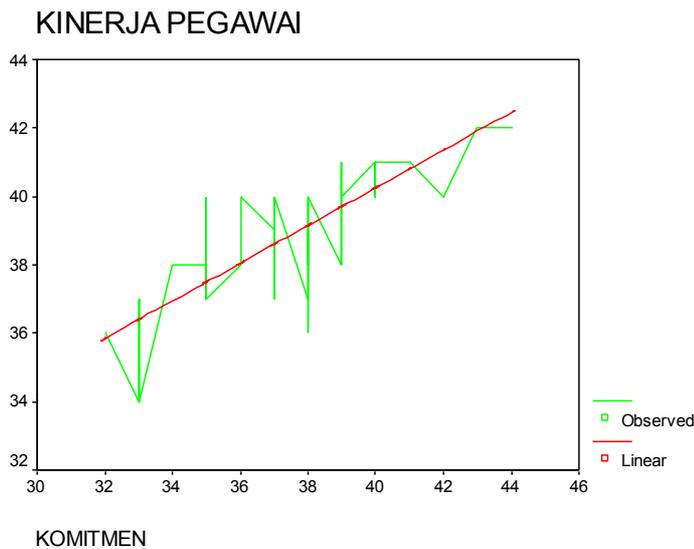
Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi diperoleh nilai $F = 125,68$ pada $Sig. = 0,00$ atau ($Sig. < 0,05$). Hal ini menunjukkan ada ada hubungan linier antara

pengembangan SDM dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Begitu juga bahwa antara komitmen dengan kinerja pegawai diperoleh nilai $F = 135,20$ pada $Z = 0,00$. Hal ini menunjukkan ada ada hubungan linier antara komitmen dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Untuk lebih jelas disajikan grafik hubungan variabel pengembangan SDM, komitmen dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jambi.



Gambar 1 Hubungan Pengembangan SDM dengan Kinerja Pegawai



Gambar 2. Hubungan Komitmen dengan Kinerja Pegawai

Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda yang menggunakan bantuan komputer dengan memakai program SPSS didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = 15,051 + 0,314 X_1 + 0,322 X_2$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = 15,051$ mengandung pengertian bahwa apabila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi tidak memperhatikan Pengembangan SDM dan Komitmen maka Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan akan tetap nilainya sebesar 15,051.

$b_1=0,314$, nilai ini mengandung pengertian bahwa apabila

Pengembangan SDM naik sebesar satu satuan, maka akan diikuti kenaikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi sebesar 0,314 dengan asumsi bahwa variabel komitmen konstan.

$b_2 = 0,322$, nilai ini mengandung pengertian bahwa apabila Komitmen naik sebesar satu satuan, maka akan diikuti kenaikan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi sebesar 0,322 dengan asumsi bahwa variabel Pengembangan SDM konstan.

Sehingga dari analisis regresi linier berganda tersebut di atas, dapat

ditarik kesimpulan bahwa koefisien regresi yang nilainya paling besar atau dominan adalah variabel Komitmen sebesar 0,477 (nilai standart koefisien beta). Dengan adanya realita tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan menurut analisis tersebut adalah variabel komitmen.

Uji F (Uji secara simultan)

Uji F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan SDM dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai, yang mana hasilnya pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Pengaruh Pengembangan SDM dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200.156	2	100.078	93.045	.000 ^a
	Residual	73.140	68	1.076		
	Total	273.296	70			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PENGEMBANGAN SDM

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 2 Sumbangan efektif (R Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.732	.725	1.03711

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, PENGEMBANGAN SDM

1. Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 93,045, pada Sig. (P) = 0,000, atau $P > 0,05$ berarti menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan Komitmen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa Pengembangan SDM dan Komitmen

dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi, diterima karena didukung oleh data.

2. Kontribusi yang diberikan Pengembangan SDM dan Komitmen, yaitu dapat diketahui

bahwa r^2 (koefisien determinan) = 73,20%. Artinya bahwa Pengembangan SDM dan Komitmen memberikan kontribusi yang berarti pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Provinsi Jambi sebesar 73,20%. Sedangkan sisanya 26,80 % adalah merupakan variabel-variabel yang tidak terprediksi dalam penelitian ini.

Uji t (Uji secara parsial)

Tabel 3 Pengaruh Variabel bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Tergantung

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.051	1.763		8.537	.000
	PENGEMBANGAN SDM	.314	.074	.429	4.226	.000
	KOMITMEN	.322	.069	.477	4.696	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini terbukti nilai $t = 4,040$, pada $Sig. = 0,000$. Artinya bahwa Pengembangan SDM dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Jadi hipotesis yang diajukan diduga ada pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi, diterima karena didukung oleh data.
2. Diperoleh hasil analisis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Komitmen (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini terbukti nilai $t = 4,040$, pada $Sig. = 0,000$. Artinya bahwa Komitmen dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Jadi hipotesis yang diajukan diduga ada pengaruh

Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi, diterima karena didukung oleh data.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Sdm Dengan Kinerja PNS

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Artinya apabila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi melaksanakan pengembangan SDM maka kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan akan terwujud.

Penelitian di atas didukung pendapat Notoatmojo (1998) mengatakan pengembangan sumber daya manusia aparatur dapat meningkatkan kemampuan aparatur baik kemampuan profesional, kemampuan wawasan, kemampuan kepemimpinan maupun kemampuan pengabdian

sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seorang aparatur.

Menurut Siagian (2000) menyatakan beberapa alasan mengapa perlu diadakannya pengembangan sumber daya manusia yaitu: (1) adanya pegawai/aparatur yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas; (2) pengetahuan pegawai yang perlu ditingkatkan; (3) terjadinya perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai sosial budaya; (4) kemungkinan mutasi pegawai; (5) pegawai yang sudah berpengalaman perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, kebijakan dan prosedur-prosedur guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugas sekarang maupun masa datang.

Pengembangan SDM adalah suatu pengembangan yang timbul dari suatu visi yang kuat tentang kemampuan dan potensi manusia serta timbul di dalam kerangka strategik operasional secara keseluruhan. Pengembangan SDM sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah SDM. Kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas merupakan mutu SDM yang meliputi kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena itu untuk kepentingan organisasi, maka peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama. Kualitas SDM dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan gizi, selanjutnya untuk meningkatkan kualitas non fisik maka diupayakan pendidikan dan pelatihan. Upaya ini yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.

Seperti dideskripsikan oleh Sulistiyani (2004), pengembangan SDM

relevan penatatan manajemen yang baik mencakup pengembangan mental spiritual, perilaku pegawai, kemampuan, kecakapan serta keterampilan. Pengembangan mental spiritual dimaksudkan untuk memperkuat kepribadian, menanamkan kejujuran, rasa tanggung jawab, kesetiakawanan, loyalitas dan sebagainya. Pengembangan diarahkan untuk menegakkan kedisiplinan, responsivitas yang tinggi terhadap kondisi yang ada. Sedangkan pengembangan kemampuan dan keterampilan dimaksudkan untuk mencapai profesionalisme, efisiensi kerja, efektivitas kerja dan produktivitas.

Pengembangan SDM dapat memiliki tiga kegiatan yaitu: (1) kegiatan belajar untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah didelegasikan, kegiatan ini disebut pelatihan; (2) kegiatan belajar untuk mengembangkan diri pegawai secara umum dan menyeluruh tanpa dikaitkan dengan tugas khusus yang mereka lakukan. Kegiatan ini disebut dengan pengembangan; (3) kegiatan belajar untuk menyiapkan pegawai untuk mengemban tugas baru dalam waktu dekat. Kegiatan belajar tersebut disebut dengan pendidikan. Menurut Malayu (2007) pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Berhasil tidaknya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jambi mencapai tujuan dan tumbuh secara berkelanjutan sangat bergantung pada kualitas aparat birokrasi (PNS). Aparat birokrasi yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki empat karakteristik, yaitu: (1) memiliki kompetensi (*knowledge, skill, abilities and experience*) yang memadai; (2) komitmen pada organisasi;

(3) selalu bertindak *cost effectiveness* dalam setiap aktivitas; dan (4) *Congruence of goals* yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas ini yang berperan menjalankan aktivitas institusi pendidikan. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang ada di organisasi diharapkan kinerja aparat birokrasi (PNS) meningkat.

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seorang pegawai dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya selamaa periode waktu tertentu didasarkan kepada ketentuan yang ditetapkan. Menurut Prawirosentono (1992), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran; (2) kualitas keluaran; (3),Jangka waktu keluaran; (4) kehadiran di tempat kerja; dan (5) sikap kooperatif.

Menurut Atmosoeprapto (2001) kinerja adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengolahan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang baik akan menghasilkan kinerja tinggi. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh kedepan. Seseorang

harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk meningkatkan kinerja aparat birokrasi (PNS) menurut Furtwengler (2002) mengemukakan untuk meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Langkah-langkah yang harus diambil dalam perbaikan kinerja adalah faktor kecepatan, kualitas, pelayanan dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, transparan untuk berubah, kreativitas, mampu berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan menjadi tugasnya.

Vroom (dalam Indrianto, 1998), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Jika dilihat dari banyak penelitian yang mengkaitkan dengan kinerja pada suatu organisasi, kinerja dapat dibagi menjadi tiga aspek yaitu kinerja manajerial, operasional dan keuangan.

Dari penjelasan tersebut di atas, terlihat ada keterkaitan antara pengembangan SDM dengan kinerja pegawai negeri sipil dalam melakukan aktivitas kerja sesuai dengan dengan tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Pengaruh Komitmen Dengan Kinerja PNS

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi. Artinya apabila Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi melaksanakan komitmen maka kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan akan terwujud.

Penelitian tersebut di atas diperkuat oleh Hasil penelitian Nurjannah (2008) maupun Sudiro (2008) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Senada dengan penelitian tersebut Young dkk(1998) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang secara positif berkaitan dengan komitmen organisasional adalah kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, kepuasan kerja, pertukaran internal dan eksternal dan imbalan. Adolfini (2012) juga menuliskan beberapa hasil penelitian mengenai komitmen organisasi, di antaranya: Penelitian Ward dkk (1995) menemukan adanya hubungan positif antara komitmen dan kinerja.

Gozhali (2006) mengatakan komitmen merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku, sehingga semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga (Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Ringgo (2000) mengatakan komitmen merupakan kekuatan relatif dari identifikasi atas individual dan keterlibatannya dengan organisasi. Komitmen telah mendapat perhatian pada riset-riset terdahulu karena pengaruhnya yang signifikan dalam tingkah laku kerja seperti kepuasan kerja, prestasi kerja (kinerja).

Menurut Rivai (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari pegawai senior dan junior. Pegawai negeri sipil senior pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Sebaliknya pegawai negeri sipil junior cenderung mengalami kebosanan karena

pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen pegawai tersebut akan rendah.

Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai bidangnya masing-masing sangat dipengaruhi oleh komitmen dari para aparat PNS. Komitmen pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi akan mampu memberikan kontribusi terhadap hasil kerja yang dicapai, seperti yang dikatakan Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada pekerjaan. Disebutkan pula bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Komitmen didefinisikan oleh Luthans (1995) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berlanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga aspek, yaitu: (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya; (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya; (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2001), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana pegawai memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Sedangkan Pradiansyah (1999) mengatakan bahwa komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan keterlibatan aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tetatpi komitmen

bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Komitmen harus dilahirkan. Oleh karena itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia.

Moncreif (1997) mengungkapkan bahwa komitmen pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen pegawai dalam organisasi publik berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi dimana mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Artinya apabila komitmen tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Ciri-ciri pegawai yang mempunyai komitmen tinggi, mereka merasa lebih senang dengan pekerjaan, bekerjanya lebih efektif dan efisien, mereka selalu mampu memamanajemeni waktu, dan tidak ada waktu yang terbuang Cuma-cuma. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Sikap, membicarakan masalah yang berkaitan dengan suatu situasi seseorang berada pada keadaan untuk menentukan penerimaan atau penolakan kemauan. Sikap berkaitan dengan rasa suka dan tidak suka penilaian dan reaksi menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap obyek, orang, situasi di dalam organisasi. Sikap sebagai hasil proses sosialisasi sangat berpengaruh pada respons seseorang terhadap obyek-obyek, orang, situasi atau kelompok orang di sekelilingnya (Hamzah dan Lamatenggo, 2012). Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja merupakan tanggapan atau reaksi seseorang

pegawai negeri sipil terhadap lingkungan kerjanya meliputi aspek: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Apabila pegawai dalam melakukan aktivitas kerja didasari sikap dan perilaku sesuai norma-norma yang berlaku di organisasi diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil pola pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat seperti: ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi jasa dan bisa juga penemuan prosedur kerja yang lebih efisien. Faktor penting menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Penurunan kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak naman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya.

Dari penjelasan tersebut di atas, terlihat ada keterkaitan antara komitmen dengan kinerja pegawai negeri sipil dalam melakukan aktivitas kerja sesuai dengan dengan tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

KESIMPULAN

Atas dasar uraian yang disajikan dalam bab-bab sebelumnya, terutama mengenai hasil penelitian dan pembahasannya, peneliti mencoba untuk menarik beberapa kesimpulan dan saran, yaitu sebagai berikut.

1. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan komitmensecara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

- negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi.
2. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan komitmen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi.
 3. Kontribusi yang diberikan pengembangan SDM dan komitmen terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi yaitu dapat diketahui bahwa $r^2 = 73,20\%$. Sedangkan sisanya $26,80\%$ adalah merupakan variabel-variabel yang tidak terprediksi dalam penelitian ini.

SARAN

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Diharapkan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan provinsi Jambi lebih meningkatkan Pengembangan SDM dan Komitmen pada setiap bawah yang ada di lingkungan institusi tersebut. Oleh sebab itu wajar apabila penyusunan sumber daya harus relevan terhadap penyusunan strategi operasi. Untuk dapat menyusun strategi SDM yang baik ternyata dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi tinggi. Dengan harapan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi mampu menggali potensi sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasarkan pada tiga prinsip. Pertama, pengelolaan dengan orientasi pada pelayanan. Prinsip ini diperlukan untuk mencegah pengelolaan SDM yang menghasilkan keluaran-keluaran seragam (standar), seperti tata cara dan pedoman pelaksanaannya. Kedua, pengelolaan yang

memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada SDM untuk berperan aktif di dalam organisasi publik. Tujuannya agar pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja pegawai dan Ketiga, pengelolaan SDM yang mampu menumbuhkan kembangkan jiwa entrepreneur dalam diri setiap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi.

2. Bagi Para Pakar
Menghimbau kepada para pakar, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, disarankan untuk menindaklanjuti penelitian serupa dengan memperbesar kasus, dan mempertajam identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buku
- Arikunto, Suharsini. 1989. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Bina Aksara, Jakarta.
- As'ad, 1991. *Psikologi Industri*, Edisi ke-empat, cetakan ke-empat, Liberty Yogyakarta
-2001, *Psikologi Industri*, Yogyakarta, Edisi ke-empat, cetakan ke-enam, Liberty Yogyakarta
- Cascio Wayne F (1995) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profit*; Fourth Edition Singapore: MC Graw Hill Inc.
- Freud, S., 1970, *New Introductory Lectures on Psycho-Analysis*, New Edition, The Hogarth Press the Institute of Psycho-Analysis, London
- Greenberg & Baron, 1997. *Behavior in Organizations*, Prentice-Hall International, Inc, New Jersey
- Hadi, Sutrisno, 1986, *Metodologi Research*, Yayasan Psikologi UGM, Yogyakarta.

- Hasibuan, M.S.P., 2000, *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit :Bumi aksara, Jakarta.
- Irianto, Jusuf, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Insan Cendekia, Anggota IKAPI, Cabang Surabaya.
- Jewell L.N; Siegall Marc, 1998, *Psikologi Industri Organisasi Modern* Edisi Bahasa Indonesia diterjemahkan oleh Pudjaatmaka, Hadyana; Meitasari, Jakarta.
- Luthan F., 1995. *Organization Behavior*, Mc-Graw- Hill Book, Singapore
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mulyasa, 2003. *Kompetensi, Konsep, karakteristik, dan Implementasi*, Cetakan Ke tiga, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nazir, Moh, 1988. *Metode Penelitian*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta..
- Ruky, Achmad, 2003, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju.
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1982 *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Singodimedjo, Markum, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMAS, Surabaya.
- SPPS, 2004, *Model Penelitian dan Pengolahan*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Usmara, 2002. *Manajemen Sumber Daya*, Amara Books, Yogyakarta.