

PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI, DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Amir*

UIN Alauddin Makassar

ABSTRACT: This study aims to find out the overview of education and training, work motivation, work performance, and career development the personnel of the energy and mineral resources department of South Sulawesi. This study was used survey research methods with quantitative method, which were analyzed descriptively. This study found that education, motivation, and work performance have a positive effect on career development of the energy and mineral resources department of South Sulawesi. The number of respondents who are still lacking to describe the actual conditions and in the process of taking data, the information that given to the respondents sometimes not showing the real opinion of the respondents this happen because honesty factor in filling the respondents' opinions in the questionnaire.

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan mengetahui gambaran pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan metode kuantitatif yang dilakukan secara deskriptif analisis. Penelitian ini menemukan bahwa pendidikan, motivasi, dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral provinsi Sulawesi Selatan. Kurangnya jumlah responden untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena faktor kejujuran responden dalam pengisian data.

Kata kunci : Diklat, motivasi, prestasi kerja, dan pengembangan karir

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan secara jelas bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Pada intinya manajemen kepegawaian lebih berorientasi pada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari semua pengaruh golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, untuk bisa melaksanakan tugas pelayanan dengan persyaratan yang demikian, SDM aparatur (PNS) dituntut memiliki profesionalisme dan wawasan global serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Permasalahannya adalah SDM aparatur (PNS) yang profesional dan memiliki kompetensi tinggi seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang tersebut serta diinginkan oleh semua pihak, hingga saat ini masih merupakan "impian" daripada kenyataan. Hasil penelitian PERC (*Political Risk Consultancy*, 1999) menyimpulkan bahwa Indonesia menjadi salah satu negara terburuk dalam bidang birokrasi. Bahkan riset yang sama dilakukan pada tahun 2000 oleh PERC hasilnya disimpulkan birokrasi di Indonesia memperoleh skor 8,0 dari kisaran skor 0 untuk yang terbaik dan 10 untuk yang terburuk.

Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Untuk mewujudkan SDM aparatur (PNS) yang profesional dan berkompetensi dengan pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik.

Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan perencanaan karir bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai

suatu rencana karir (Handoko, 2000). Proses pengembangan karir dalam suatu pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Simamora, 1995). Sehingga pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan.

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu Organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja organisasi. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya.

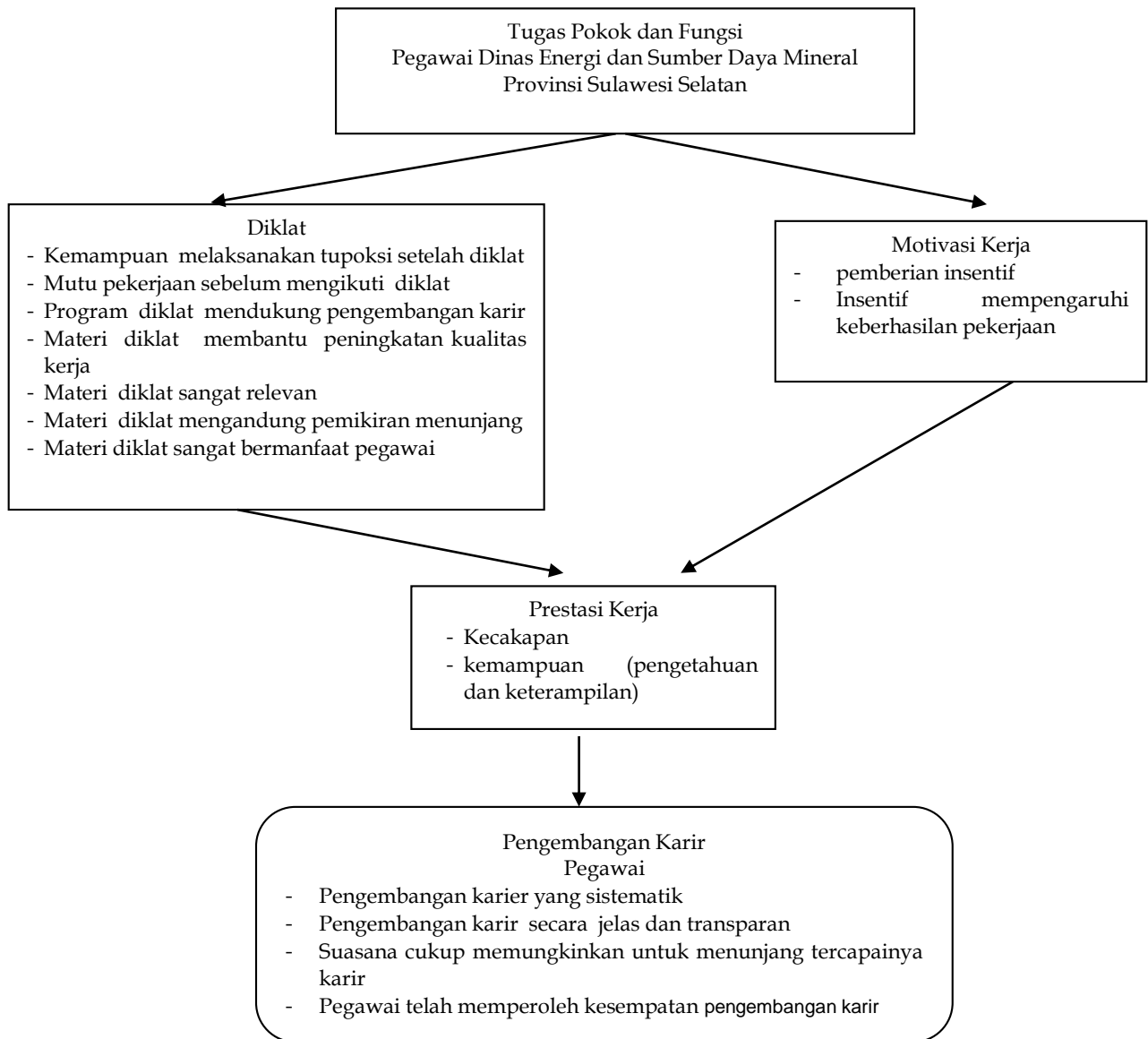
Pegawai yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir pegawai nya akan mempunyai kinerja yang baik.

Dengan demikian, pegawai setiap waktu harus dikembangkan, dikelola dan direncanakan semaksimal mungkin seperti perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta evaluasi guna mewujudkan tujuan di masa datang sesuai dengan visi, misi dan strategi yang diinginkan. Salah satu peranan manajemen SDM yang menarik untuk dijadikan fokus kajian adalah menyangkut aspek peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai ini dapat lebih ditingkatkan lagi pada kondisi pengelolaan dan pengembangannya yang dilakukan secara terarah dan sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi/lembaga. Kinerja pegawai ini jika dikembangkan secara maksimal akan membawa pada suatu perubahan ke arah yang lebih unggul baik dalam hal persaingan bisnis maupun kualitas manusia (Siagian, 1994).

Kesiapan organisasi Pemerintahan seperti Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan dalam menghadapi era globalisasi tentunya perlu mendapatkan dukungan dari seluruh *stakeholder* yang turut berperan aktif di dalam roda perjalanan perusahaan. Pihak yang berkepentingan dalam Manajemen SDM (*stakeholder*) adalah pemilik perusahaan, pegawai, pemerintah, *customer*, dan manajemen (Veithzal Rivai *et.all*, 2009). Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu asset organisasi guna mencapai tujuan organisasi dipandang perlu untuk memenuhi kebutuhan material, mental, psikologis, sosial dan intelektual secara memuaskan. Sehingga strategi PNS perlu dipersiapkan secara seksama agar mampu menghasilkan keluaran yang mampu bersaing di tingkat dunia.

Dari uraian di atas maka dapat di gambarkan skema sebagai berikut :



Dari permasalahan di atas dapat ditarik permasalahan yaitu bagaimana deskripsi pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, prestasi kerja dan pengembangan karir pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan? Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui prestasi kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan? Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui prestasi kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan?

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey* dengan metode kuantitatif (quantitative method). Penelitian ini dilakukan pada instansi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan dan dilakukan selama 2 (dua) bulan dengan populasi seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan dan menggunakan metode teknik sampel *random sampling*.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan. Jadi untuk memahami fakta, gejala-gejala, dan peristiwa yang terjadi di lokasi penelitian, dalam penelitian ini digunakan pendekatan asosiatif. Terdapat dua sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subjek penelitian melalui kuisioner. Kuisioner ditujukan kepada seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan yang telah ditetapkan sebagai sampel. Dan data sekunder penelitian yang diperoleh secara tidak langsung seperti dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang di *website* perusahaan, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari *website* instansi lainnya yang terkait.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial, dan analisis jalur.

HASIL

Pengembangan Karir

Pengembangan karir termasuk dalam fungsi manajemen tenaga kerja berarti pengusaha tenaga kerja, pengarahan tenaga kerja dan pencarian tenaga kerja. Pencarian tenaga kerja merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan yang menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi bagi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan, total hasil penskoran dibagi kedalam 4 kategori dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 diperoleh total maksimal 36 dan total minimal 9, disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi frekuensi Variabel Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan

Kategori	Total Skor	Frekuensi (F)	%
Sangat Baik	30,00 - 36,00	2	4,00
Baik	23,00 - 29,00	25	50,00
Kurang Baik	16,00 - 22,00	16	32,00
Tidak Baik	9,00 - 15,00	7	14,00
Total		50	100,00

Variabel pengembangan karir di lokasi penelitian terbesar berada pada kategori baik sebanyak 25 responden atau 50 persen menunjukkan perlunya pembenahan kinerja pegawai kearah kategori yang lebih baik dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menarik untuk dikaji. Variabel ini dikembangkan menjadi indikator kecakapan, kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) pegawai dalam membina mengontrol dan mengevaluasi tugas pokok dan fungsi dikembangkan menjadi 20 pertanyaan yang dinyatakan valid disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi frekuensi Variabel Prestasi Kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan

Kategori	Total Skor	Frekuensi (F)	%
Sangat Baik	65,75 - 80,00	2	4,00
Baik	50,50 - 64,75	25	50,00
Kurang Baik	35,25 - 49,50	16	32,00
Tidak Baik	20,00 - 34,25	7	14,00
Total		50	100,00

Variabel prestasi kerja di lokasi penelitian kategori terbesar berada pada kategori Baik sebanyak 34 orang atau 68 persen adanya komposisi jawaban responden yang terkonsentrasi pada kategori baik mengindikasikan perlunya pembenahan aspek ketrampilan pengelola pendidikan mendukung kinerja pegawai.

Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan variabel ini menjadi beberapa indikator didasarkan pada aspek pengembangan manajemen yaitu kemampuan melaksanakan tupoksi setelah mengikuti diklat, mutu pekerjaan sebelum mengikuti diklat, program diklat mendukung pengembangan karir, materi diklat membantu peningkatan kualitas kerja, materi diklat sangat relevan dengan pekerjaan pegawai, materi diklat mengandung pemikiran menunjang kegiatan efisiensi kerja pegawai, materi diklat sangat bermanfaat dalam peningkatan diklat.

Hal tersebut dilakukan guna mencari pendekatan yang akurat dan tepat dalam mengungkap permasalahan diklat sebagai suatu temuan dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi responden untuk variabel diklat pegawai pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi frekuensi Variabel Motivasi Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan

Kategori	Total Skor	Frekuensi (F)	%
Sangat Baik	33,25 - 40,00	1	2,00
Baik	25,50 - 32,25	27	54,00
Kurang Baik	17,75 - 24,50	20	40,00
Tidak Baik	10,00 - 16,75	2	4,00
Total		50	100,00

Variabel Pendidikan dan Pelatihan di lokasi penelitian kategori terbesar berada pada kategori Baik sebanyak 27 orang atau 54 persen menunjukkan perlunya pembenahan kinerja pegawai kearah kategori yang lebih baik dengan memperhatikan indikator- indikator yang mempengaruhinya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan sebagai variabel dependen dikembangkan menjadi beberapa indikator yaitu (1) keinginan untuk maju dalam bekerja, (2) dorongan untuk bekerja secara mandiri, (3) dorongan untuk bekerja keras, (4) dorongan untuk berprestasi dan dorongan aktualisasi diri., hal tersebut dilakukan guna mencari pendekatan yang akurat dan tepat dalam menggambarkan kinerja pegawai di lokasi penelitian.

Proses rekapitulasi jawaban dilakukan dengan melakukan skor minimal 1 dan maksimal 4. Total hasil penskoran dibagi kedalam 4 kategori dengan jumlah pertanyaan yang valid sebanyak 9 diperoleh total skor teoritis maksimal 36 dan total skor teoritis minimal 9 disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi frekuensi Variabel Prestasi kerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan

Kategori	Total Skor	Frekuensi (F)	%
Sangat Baik	30,00 - 36,00	5	10,00
Baik	23,00 - 29,00	23	46,00
Kurang Baik	16,00 - 22,00	20	40,00
Tidak Baik	9,00 - 15,00	2	4,00
Total		50	100,00

Motivasi kerja di lokasi penelitian kategori terbesar berada pada kategori Baik sebanyak 23 orang atau 46 persen menunjukkan perlunya pembenahan prestasi kerja pegawai kearah kategori yang lebih baik dengan memperhatikan indikator- indikator yang mempengaruhinya.

Motivasi kerja pegawai

Hasil yang diperoleh dari hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki motivasi kerja pada kategori baik sebesar 54 persen. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja dan secara lebih signifikan lebih meningkat lagi bila ditunjang oleh tingkat kemampuan yang memadai dari pegawai hal ini dibuktikan dari hasil hubungan secara tidak langsung melalui variabel kemampuan yang lebih tinggi dari hubungan langsung terhadap kinerja.

Motivasi kerja yang ditinjau pada penelitian ini adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam aspek keinginan untuk maju dalam bekerja, dorongan untuk bekerja secara mandiri, dorongan untuk bekerja keras, dorongan untuk berprestasi dan aktualisasi diri serta aspek motivasi ekstrinsik menyangkut pujian dan hukuman.

Beberapa faktor identitas responden yang bisa memberikan pengaruh positif terhadap motivasi adalah tingkat pendidikan baik formal maupun informal yang sebagian besar terkonsentrasi pada S1 serta tertinggi tingkat pendidikannya S2 sedangkan untuk golongan kepangkatan tertinggi pada golongan III. Motivasi kerja seseorang pegawai yang memiliki jabatan tentunya akan berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki jabatan padahal tingkat golongan dan pendidikan telah memenuhi persyaratan untuk menduduki suatu jabatan, lain halnya apabila memang tidak memenuhi persyaratan untuk menduduki sesuatu jabatan.

Secara ideal, motivasi kerja sebagai sebagai proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang harus mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi (Wahjosumidjo, 1985). Hal tersebut jelas karena motivasi yang tinggi pada diri seseorang tentunya akan memberikan pengaruh tercapainya tingkat disiplin kerja pegawai. Motivasi pegawai selalu berbanding lurus dengan peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja .

Peran keteladanan pemimpin dalam membangkitkan motivasi kerja bawahan pada lokasi penelitian terus digalakkan. Motto "Ikhlās Beramal" sebagai motivator kerja pegawai mulai di cerminankan melalui keteladanan pimpinan. Hal ini tentu saja memiliki pengaruh besar dalam menegakkan disiplin kerja pegawai dilingkungan kerjanya. Keteladanan ini dapat dilihat dalam sikap dan perilaku sehari-hari, baik dalam kehidupan organisasi maupun kehidupan pribadinya. Dengan keteladanan pemimpin dapat menjadikan pegawai mencontoh atau mendorong pegawai untuk berdisiplin dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memiliki keinginan untuk berhubungan dengan orang lain, termasuk pula dalam kehidupan berorganisasi yang menginginkan hubungan baik antara atasan dengan bawahan dalam rangka pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan dalam organisasi. Akan tetapi jika

terjadi perselisihan, akan menimbulkan hubungan yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Diklat

Ketersediaan SDM yang berkapasitas yang memadai dan potensial dipandang sebagai faktor yang signifikan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Variabel diklat berdasarkan analisis deskriptif berada pada kategori baik sebesar 68 persen, variabel ini memiliki pengaruh secara langsung terbesar terhadap peningkatan kinerja diklat sangat berhubungan dengan diklat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana, tujuan dan sasaran yang telah dilakukan, pemberian tugas yang lebih dan menantang. Pengembangan kemampuan organisasi dalam melakukan tugas pokoknya sesuai dengan kapasitas pegawai dievaluasi melalui kinerja dengan tujuan untuk mengetahui kinerja para pegawai atau personil dari organisasi yang bersangkutan.

Kondisi riil yang diberlakukan di lokasi penelitian dimana diklat akan tugasnya dilakukan dalam kurun waktu berkala yang dimaksudkan untuk mengetahui perilaku dan hasil kerja yang telah dicapai baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama sesuai tanggung jawab yang diharapkan sebagai upaya yang positif bagi perbaikan kinerja perusahaan secara makro.

Peningkatan kemampuan bawahan adalah salah satu tugas dan tanggung jawab pimpinan unit kerja sebagai seorang administrator dan manager di perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mampu membina, mengarahkan, menggerakkan dan mengendalikan sehingga perangkat dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh diklat adalah paling tinggi terhadap kinerja pegawai dimana setiap peningkatannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan secara tidak langsung variabel ini memperkuat hubungan motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Apabila dibandingkan dengan gambaran kinerja dan kapasitas yang keduanya berada pada kategori baik maka disini sudah terdapat keseimbangan, yang perlu dibenahi adalah peningkatan kapasitas pegawai dan kinerja pada kategori yang lebih tinggi. Kondisi riil sebagian pegawai menerapkan kinerja hanya dalam soal waktu kerja, waktu istirahat dan waktu pulang kerja secara tepat akan tetapi tanggung jawab yang bersangkutan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai standar pekerjaan yang diharapkan.

Upaya meningkatkan kapasitas sumberdaya manusia dilakukan melalui (1) peningkatan kualitas hidup yang meliputi baik manusianya maupun kualitas kehidupannya (2) peningkatan kualitas sumberdaya manusia yang produktif dalam upaya penyebarannya (3) peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkemampuan dalam mengembangkan Iptek (4) pengembangan parameter yang meliputi kelembagaan dan perangkat yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia (Simamora, 1997).

Strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia disektor publik dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia diawali dengan kegiatan moderinisasi birokrasi sebagai berikut : (1) untuk mengendalikan jumlah populasi PNS (2) penerapan pola otonomi manajemen atau pola swadana bagi unit organisasi pemerintah yang memiliki penerimaan jasa pelayanan; (3) penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan PNS harus dikaitkan dengan pembinaan karir pegawai.

Pengembangan kapasitas sumberdaya manusia dilingkungan Negara Kesatuan Republik Indonesia mengacu kepada kebijakan pokok yang tercantum dalam Undang-Undang kepegawaian No 43 tahun 1999. Dalam pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia perlu diperhatikan dua hal pokok yaitu kepentingan negara untuk memperoleh aparatur negara yang produktif, disiplin, dan profesional. Kedua yaitu hak hidup layak beserta keluarganya.

Sebagaimana diketahui peningkatan kapasitas SDM melalui pelaksanaan diklat selama ini terlaksana di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Selatan lebih memfokuskan diri pada kegiatan yang bersifat strategis, yaitu pengembangan standar-standar kegiatan yang menunjang peningkatan lulusan diklat serta memperbaiki kinerja organisasi.

Pelaksanaan Diklat bagi PNS atas pertimbangan yang matang serta pandangan bahwa kewenangan yang dimiliki tentu akan memberi tantangan terhadap kualitas SDM aparat sebagai pelaksana otonomi daerah sebagai konsekwensi logis dalam berpacu dengan perkembangan tugas-tugas pemerintahan secara umum.

Berbagai analisis kebutuhan diklat dikembangkan menggunakan metode harus memenuhi prinsip-prinsip seperti memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar keterampilan yang baru, memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari, harus konsisten dengan isi misalnya menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan-keterampilan interpersonal, memungkinkan partisipasi aktif, memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan, memberikan feedback mengenai performansi selama pelatihan, mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan, dan harus efektif dari segi biaya.

Dengan demikian Diklat harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pegawai harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.

Kemampuan SDM merupakan dalam manajemen SDM merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengeksplorasi peningkatan keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledges*), agar pegawai tersebut mampu mengerjakan dengan baik suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, baik untuk masa kini maupun untuk masa datang.

Sejalan dengan meningkatnya penerapan teknologi maju pada berbagai kegiatan kegiatan, membawa dampak baik yang positif maupun negative bagi aparatur pegawai. Dampak positif dapat dicermati antara lain pada meningkatnya motivasi untuk terus mengembangkan diri dan penyelesaian

pekerjaan tepat waktu serta meningkatnya intensitas pembangunan dan kebutuhan masyarakat terpenuhi. Sedangkan negatif, terutama adalah bagi aparatur yang kurang bisa mengembangkan diri serta lamban dalam bekerja bisa mengakibatkan kerawanan terhadap kualitas hasil pekerjaan.

Wujud kemampuan kerja aparatur yang juga seorang pegawai tersebut dapat dilihat dari terciptanya hubungan keserasian antara bawahan dan atasan, meningkatnya aspek kepribadian dan munculnya sikap keterbukaan manajemen dengan gaya manajerial yang partisipatif membawa pengaruh positif terhadap proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Kondisi yang demikian disebabkan oleh karena para pegawai yang telah menguasai bidang tugas dan banyak telah dibekali dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang memadai.

Selain itu, pada dasarnya beberapa program peningkatan kemampuan aparat telah dilakukan bagi para pegawai dalam rangka memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil kerja yang maksimal sebagaimana yang telah ditetapkan, lebih dari itu juga diharapkan berdampak pada perbaikan sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang bersih bebas dari praktik-praktik KKN, karena itu juga merupakan kunci yang sangat penting.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dilihat bahwa pengaruh diklat, motivasi, dan prestasi kerja sangat berpengaruh dalam pengembangan karir pegawai. Tentu saja dengan sering diadakannya diklat dalam lingkungan pegawai dapat mereshuffle kembali kemampuan para pegawai dibidangnya masing-masing.

Motivasi kerja yang ditinjau pada penelitian ini adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam aspek keinginan untuk maju dalam bekerja, dorongan untuk bekerja secara mandiri, dorongan untuk bekerja keras, dorongan untuk berprestasi dan aktualisasi diri serta aspek motivasi ekstrinsik menyangkut pujian dan hukuman.

Prestasi kerja pun harus beriringan diberikan kepada pegawai agar dapat mendongkrak kinerja SDM dalam sebuah lingkup kerja. Karena tentu saja pegawai memiliki dorongan tersendiri terhadap pengembangan karir mereka.

REFERENSI

Arikunto, Suharsini, 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi V, Rhineka Cipta Jakarta

Bernanddin and Russel, 1995. *Human Resource Manaagement*. MC Grw Hill, Inc. Singapore

Amir

Castetter, William. B. (1981). *The Human Research for Educational Administration*.
New Jersey : A. Simon & Schuster Company

Cushway, Barry and Derek Lodge, (1995). *Perilaku dalam Desain Organisasi*
(Terjemahan) PT. Elexmedia Komputindo Jakarta

Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985) *Perilaku Dalam Organisasi*.
Terjemahan Agus

Dharma. Jakarta : Erlangga

Dessier G. (1984) *Manajemen Personalia*. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta :
Erlangga

Flippo, Edwin B (1980) *Personal Management*. Mencit. Gram Hill. Kogasukha.
Tokyo

Gibson, James L, Evancevich, John M, and Donnely, James, 1990. *Organisasi dan*
Manajemen, Edisi Keempat, (Terjemahan), Erlangga, Jakarta

Gomes, Foustono C. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Binarupa Aksara,
Jakarta

Haris, David M., dan Randy L. DeSimone, (1994). *Human Resources Development*.
The
Dryden Press Harcourt brace College Publishers, Fort Worth. Philadelphia.
San
Diego New York.

Hasibuan, Melayu, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi
Aksara

Himpunan Peraturan perundang-undangan dan GBHN (1999-2004), 2003
Bandung :
Fokusmedia

Irawan, Prasetya dkk, 1997. *Manajemen Sumber daya Manusia*. STIA LAN Press,
Jakarta

Kaho, Riso Josep 1991. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Kesatuan Republik*
Indonesia
Rajawali Press. Jakarta

- Kompas, 2004. *Manajemen PNS Perlu Direformasi* . (online), (<http://www.kompas.com> diakses April 2004)
- Mangkuprawira, Sjafril TB 2002. *Manajemen SDM Strategik*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Moekijat. (1992). *Analisis Jabatan*. Bandung : Mandar Maju
- Promal. Andi (2004). *Analisis Kepemimpinan Dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Bone* . Tesis tidak diterbitkan. Makassar. Pps UNHAS.
- Randall S. Schuller. (1987) *Personnel and Human Resources Management*. New York University : Kellogg Borvard.
- Rao, T.V. (1992) *Penilaian Kinerja; Teori dan Praktek*. Terjemahan. Jakarta : LPPM.
- Santoso, Singgih. 2000. *Aplikasi Statistik dalam Manajemen dan Bisnis* . Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta _____,2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rhierka Cipta Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES Jakarta
- Stoner, James A.F, dkk. 1996. *Management*. Prentice-Hall, Inc. New Jersey, USA
- Sudjana, Nana (1988). *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*. Bandung :Sinar Baru.
- Sudjana. (1992). *Metode Statistika*. Bandung : Rosda Karya
- Supriyadi . (2004). *Pengaruh Pendidikan dan latihan (Diklat) struktural terhadap kinerja Pegawai di UNHAS*. Tesis tidak diterbitkan. Makassar. Pps UNHAS.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Tatsito
- Umar, Husain, 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Usmara A, editor. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jogjakarta: Amara Books.

Amir

Yudono, Ananto dan Rahmat, 2000. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Program Studi Magister administrasi Publik, PPS-UH, Makassar