

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PROGRAM PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIGI

Irmawati

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research aims to know and analyze the effects of competency, job discipline and training programme on personnel's performance simultaneously and partially. Respondent in this research covers 38 personnel at Demography and Civil Certification Office, Sigi Regency that have been chosen using census method. Analysis method employed in this research is multiple linear regression. The results show that competency, job discipline and training programme simultaneously and partially perform positive and significant effects on personnel's performance at Demography and Civil Certification Office, Sigi Regency. Determination coefficient indicates that adjusted R-square 0,653 which means that 65,3% of personnel's performance is affected by competency, job discipline and training programme, and 34,7% is effected other variables that are not investigates in this research.

Keywords: *Competency, job discipline, training programme, personnel's performance*

Pada tatanan pemerintah daerah, pembangunan sumberdaya manusia bertujuan untuk menciptakan pemerintahan daerah yang mandiri, kuat dan bersih dalam memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat. Salah satu bidang pelayanan yang sangat dibutuhkan dan strategis bagi masyarakat adalah pelayanan dalam bidang administrasi kependudukan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2010 tentang Administrasi Kependudukan sebagai landasan hukum bagi penyelenggaraan kependudukan di Indonesia telah mengisyaratkan untuk memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat dalam bidang pelayanan administrasi kependudukan.

Administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Sedangkan substansi utama dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan adalah pendaftaran penduduk dan pencatatan

sipil. Pendaftaran penduduk meliputi kegiatan penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK) dan Surat Keterangan Pindah (SKP), sedangkan Pencatatan Sipil meliputi kegiatan pencatatan Akta kelahiran, kematian, perkawinan, perceraian dan Akta pencatatan lainnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi sebagai penyelenggara pelaksanaan administrasi kependudukan di Kabupaten Sigi dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sigi Nomor 8 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Sigi. Kenyataan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi sering terkendala dalam kemampuan untuk menterjemahkan tugas pokok dan fungsinya yang masih dirasakn belum optimal, sehingga dalam pelaksanaan tugas masih berfokus pada hal-hal yang rutinitas. Tingkat inovasi dan kreatifitas pegawai juga terlihat masih lemah dalam mengembangkan tugas pokoknya. Selain itu, kendala lain yaitu masih kurangnya disiplin kerja bagi para pegawai dalam berbagai

kedisiplinan yang ada, sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu.

Kompetensi

Spencer and Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil, dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, ditempat kerja atau berbagai situasi. Untuk ini kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan perilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode yang panjang, bukan hal kebetulan sesaat.

Sementara Mulyasa (2002) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan suatu indikator yang menunjuk pada perbuatan yang bisa diamati dan sebagai konsep mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap kerja serta tahap-tahap pelaksanaannya.

Hutapea dan Thoha (2008) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) komponen utama dalam membentuk kompetensi yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

2. Keterampilan (*Skill*)

Ketrampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian yang penting bagi organisasi, terutama organisasi pemerintah karena menyangkut pelayanan kepada masyarakat. Dengan ditaatinya kedisiplinan oleh pegawai maka pelaksanaan tugas dapat lebih efektif, namun kedisiplinan tersebut harus ditekankan pada kesadaran dari pegawai untuk selalu mengikuti aturan-aturan maupun kaidah-kaidah yang berlaku di organisasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, sehingga tidak ada alasan bagi PNS untuk tidak menjalankan disiplin PNS dengan sepenuhnya, karena adanya ancaman hukuman disiplin bagi pelanggar-pelanggarnya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rivai (2004) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain : 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik, 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, 3) Pegawai dapat menggunakan, dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya, 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi, 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu (Lateiner, 2002):

1. Ketepatan waktu.
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Program Pelatihan

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakekatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku baik secara individu maupun kelompok. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Menurut Werther (1989) langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan pada prinsipnya meliputi : Penilaian kebutuhan (*need assessment*), Perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan (*training and development objective*), Isi program (*program content*), Prinsip-prinsip belajar (*learning principles*), Pelaksanaan program (*actual program*), Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pekerja (*skill knowledge ability of workers*), dan Evaluasi (*evaluation*).

Gomes (2000) mengemukakan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan:

1. *Reactions*, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan.

2. *Learning*, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai kensep-konseps, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan.
3. *Behaviors*, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan.
4. *Organizational result*, yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.
5. *Cost effectivity*, dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan.

Sofyandi (2008) berpendapat bahwa program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Kinerja Pegawai

Kinerja diartikan sebagai ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerja dan keikut sertaannya dalam menghasilkan barang dan jasa, sebagai produk yang dihasilkan oleh organisasinya. Penghargaan tersebut dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapainya dan

dapat memberikan keuntungan karena mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat (Hasan, 2011).

Bernadin dan Russel (1993) memberi batasan mengenai *performance* adalah hasil akhir merupakan output yang dihasilkan dengan fungsi pekerjaan atau aktivitas yang spesifik selama periode waktu tertentu.

Byars dan Rue (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Usaha; merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga (fisik maupun mental) seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Kemampuan; merupakan kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Persepsi Tugas; menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka.

METODE

Menurut analisis dan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang disajikan dalam penelitian ini merupakan data dalam bentuk angka. Sugiyono (2008:15) menyatakan bahwa data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring).

Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sigi dengan pertimbangan bahwa Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sigi memegang peranan penting dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang kependudukan sehingga dibutuhkan pegawai-pegawai yang mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sigi yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh), dengan demikian responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada kecuali kepala dinas dan peneliti yang tidak dilibatkan dalam sebagai responden yaitu sebanyak 38 orang (sensus).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), program pelatihan (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Analisis data dilakukan dengan mengukur tingkat pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi kompetensi

b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

b_3 = Koefisien regresi program pelatihan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Program pelatihan

E = *error* / variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dugaan pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan program pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sigi, diperoleh model regresi yakni:

$$Y = 1,552 + 0,277X_1 + 0,227X_2 + 0,182X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai konstanta sebesar 1,552 berarti kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sigi sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,552.
2. Kompetensi (X_1) dengan koefisien regresi 0,277 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya semakin sesuai kompetensi pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sigi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,227 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin disiplin pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sigi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Program Pelatihan (X_3) dengan koefisien regresi 0,182 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Artinya semakin sesuai dengan program pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis Pertama (Uji-F)

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,653 atau = 65,30%. Hal ini berarti bahwa sebesar 65,30% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Kompetensi, disiplin kerja, dan program pelatihan

berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat (Uji-t)

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

- a. Untuk variabel kompetensi (X_1), dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,277, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,001. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi, sehingga dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.
- b. Untuk variabel disiplin kerja (X_2), dari hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,227, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,002. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi, sehingga dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

- c. Untuk variabel program pelatihan (X_3), dari hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,182, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,004. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel program pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pegawai karena menyangkut bagaimana pegawai tersebut menjalankan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tuntutan terhadap pegawai untuk memiliki kompetensi yang baik sudah lama didengungkan. Oleh karena itu, pemerintah daerah terus berupaya untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawainya. Upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai secara berkala sesuai dengan perubahan-perubahan regulasi yang terus berkembang. Pengetahuan yang luas, ketrampilan dalam menyelesaikan tugas dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan harus dimiliki oleh seluruh pegawai karena tujuan utama pemerintah daerah adalah memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Disiplin kerja pada dasarnya mendorong pegawai untuk lebih bertanggungjawab terhadap tugas diembannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa kecenderungan disiplin kerja pada pegawai lebih diutamakan pada

tingkat kehadiran pegawai di kantor sementara output dari tugas pokok dan fungsinya seringkali kurang mendapat perhatian yang serius. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk memotivasi pegawai agar dapat bererja dengan baik salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan program pelatihan. Hal ini bertujuan untuk merubah pola pikir dan menambah wawasan pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja agar lebih efektif dan efisien karena pada dasarnya kemampuan pegawai dalam bekerja tidaklah sama. Namun program pelatihan yang diberikan haruslah tepat kepada sasaran yang hendak dicapai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menciptakan sumber daya aparatur (PNS) yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan adanya peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap mental yang baik. Pengetahuan (*knowledge*) mutlak harus dimiliki oleh seluruh pegawai, tanpa memiliki pengetahuan yang baik tentunya pegawai tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi sebagai pusat pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat pegawai dituntut untuk dapat memahami prosedur dan mekanisme dalam memberikan pelayanan yang terbaik, cepat dan efektif.

Demikian pula halnya dengan ketrampilan (*skill*) yang dimiliki oleh pegawai. Ketrampilan menunjukkan kemampuan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan

administrasi kependudukan. Ketrampilan dalam memberikan pelayanan tersebut juga tidak terlepas dari bagaimana sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi kependudukan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pegawai tentunya telah diberikan masing-masing tanggungjawab untuk melaksanakan tugas yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga tidak dapat lagi dikatakan bahwa pegawai tidak tahu apa yang harus dikerjakan setiap harinya. Oleh karena itu pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan untuk diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Setiap pegawai harus tunduk dan taat terhadap aturan yang berlaku dikantor, karena menyangkut apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama menjalankan tugas. Salah satu contoh sederhana ketaatan terhadap aturan kantor adalah adanya surat izin dengan alasan yang jelas apabila pegawai akan meninggalkan tempat kerja. Hal ini untuk mengantisipasi agar pegawai tidak meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa adanya alasan yang jelas sehingga akan mengakibatkan terbengkalainya tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan dipaksakan, namun cara ini tidak akan menjadi efektif karena pegawai akan merasa terkekang dan merasa terbebani. Berbeda halnya apabila kedisiplinan tersebut dikelola dengan baik dengan cara memberikan pengertian dan pemahaman pegawai terhadap arti pentingnya kedisiplinan serta seberapa pentingnya keberadaan pegawai dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ketaatan yang tumbuh dan berkembang didalam diri pegawai akan tentunya berdampak positif pada tanggungjawab pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun

pemberian pengertian dan pemahaman tentang kedisiplinan tidak akan ada artinya apabila tidak ada keinginan dalam diri pegawai untuk dapat berubah sehingga kesadaran pegawai akan tugas dan fungsinya sebagai PNS juga harus ditanamkan dengan baik.

Pengaruh Program pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelaksanaan pelatihan pada umumnya bertujuan untuk memperbaiki berbagai kelemahan yang ada pada pegawai terutama yang berkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan dan sikap agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai tersebut maka bentuk program pelatihan yang akan diberikan juga harus tepat karena hal ini akan menyangkut tingkat keberhasilan tujuan yang akan dicapai. Metode maupun materi program pelatihan yang diberikan kepada pegawai hendaknya dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan juga tidak terlepas dari peran instruktur dalam memberikan materi yang disampaikan kepada peserta. Cara penyampaian dan penguasaan terhadap materi yang diberikan menjadi sangat penting karena akan berkaitan dengan bagaimana peserta menerima materi yang diberikan.

Program pelatihan pada pegawai pada dasarnya merupakan upaya untuk mempersiapkan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan diberikannya pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan karir pegawai yang bersangkutan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi, disiplin kerja serta pendidikan dan latihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi.
3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi.
4. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi.

Rekomendasi

1. Dari segi kompetensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi terutama yang berkaitan dengan sikap pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat hendaknya dapat lebih ditingkatkan. Hal ini karena tugas pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi adalah melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan. Salah satu jalan yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan teknis secara berkala kepada pegawai agar kompetensi dapat tumbuh dan berkembang dengan lebih baik.

2. Dalam memperbaiki disiplin pegawai hendaknya pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi mengarahkan bawahannya untuk dapat lebih memperhatikan jam kerja baik dalam kehadiran maupun pulang kerja. Pegawai yang tidak mengindahkan aturan yang ada hendaknya diberikan sanksi yang tegas sesuai peraturan yang berlaku. Hal ini untuk memberikan contoh kepada pegawai lain agar tidak melanggar aturan jam kerja yang telah ditentukan.
3. Untuk menunjang keberhasilan didalam pelaksanaan tugas bidang administrasi kependudukan, hendaknya pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sigi diberikan pendidikan dan latihan teknis yang berkaitan bidang administrasi kependudukan seiring dengan semakin berkembangnya regulasi-regulasi yang berkaitan dengan hal tersebut. Namun yang harus diperhatikan adalah seberapa lama pelatihan diberikan, hal ini agar apa yang diberikan selama pelaksanaan pelatihan dapat diterima dengan baik oleh pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis akui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama ketua tim pembimbing Dr. Idris Azis, S.E.,M.Hum dan anggota tim pembimbing Dr. Saharuddin Kaseng, S.E.,M.Si. Semoga karya ilmiah ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- Benardin, H. John and Joyco E. A. Russell. 1993. *Human Resources Management. An Experimental Approach*. New York: McGraw-Hill, Series In Management.
- Byars, Lloyd and Rue, Leslie W. 2008. *Human Resource Management: A Practical Approach*. New York: Harcourt Brace.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000 *Managemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasan, Suryani. 2011. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur". *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume VIII. No. 3. Desember 2011.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Lateiner, Alfred R. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Mulyasa, Enco. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), Jakarta.
- Peraturan Daerah Kabupaten Sigi Nomor 8 Tahun 2010 tentang organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Sigi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.

Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Administrasi Kependudukan. Jakarta.

Werther, William B.& Keith Davis. 1989. *Human Resource & Personnel Management*. New York: Mc Graw Hill.