

**PENGARUH KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN
JENEPONTO**

***THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES CAPABILITIES ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN DRINKING WATER COMPANIES IN JENEPONTO REGENCY***

Andi Pattarani

Universitas Pepabri Makassar

Email : andipattarani@gmail.com

Abstract: *This study aims to 1) find out the description of the ability of human resources in the Regional Water Company of Kab. Jeneponto, 2) to know the description of the performance of employees in the Regional Water Company of Kab. Jeneponto and 3) determine the effect of human resource capabilities on improving employee performance at the Regional Water Company of Kab. Jeneponto.*

This research is a survey research with a total population of 67 employees in the Regional Water Company of Jeneponto Regency. Sampling in this study used a stratified proportional random sampling technique, by taking 40% of the total population so that the number of samples was 26.

The results of the study show that 1) The description of the ability of human resources in the Regional Water Company of Jeneponto Regency is in the medium category, 2) the description of the performance of the employees in the Regional Water Company of the Jeneponto Regency is in the medium category and 3) The influence of the ability of human resources on the performance of the employees in the Regional Water Company. Drinking Jeneponto Regency shows a significant correlation.

Keywords: *Human Resource Capabilities; Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui gambaran kemampuan sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Jeneponto, 2) mengetahui gambaran kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Jeneponto dan 3) mengetahui pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Jeneponto.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan jumlah populasi adalah seluruh pegawai yang terdapat di perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik stratified Proportional random sampling, dengan mengambil 40 % dari jumlah populasi sehingga jumlah sampel sebanyak 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gambaran kemampuan sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto berkategori sedang, 2) gambaran kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto berkategori sedang dan 3) Pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto menunjukkan korelasi yang signifikan.

Kata kunci: Kemampuan Sumber Daya Manusia; Kinerja

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya era ekonomi baru, berkembang pula budaya yang menitik beratkan pada bottom line yang mengandung arti bahwa laba hari ini bukan laba jangka panjang, sehingga ketika menghadapi masalah maka organisasi perlu mengambil tindakan cepat dan menentukan.

SDM adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Peran SDM bagi sebuah organisasi yang berumur panjang merupakan suatu hal strategis. Malcolm Baldrige, menyatakan bahwa penanganan sebagai Human Capital telah berhasil jika MSDM sudah merencanakan penerapan dan integrasi pertumbuhan karyawan secara penuh, mencakup program pelatihan, alur pengembangan karier, penilaian/proses kesadaran pribadi, kompensasi, pemberian wewenang, dan hasil terukur.

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan berbagai sumber daya lainnya. Peranan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang diambil oleh suatu lembaga. Dengan demikian, SDM setiap waktu harus di kembangkan, di kelolah 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 sumber daya manusia yang menarik untuk dijadikan fokus kajian adalah menyangkut aspek peningkatan kinerja SDM.

Kinerja SDM ini dapat lebih ditingkatkan lagi jika pengelolaan dan pengembangannya dilakukan secara terarah dan sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi lembaga. Kinerja SDM ini jika di kembangkan secara maksimal akan membawa pada suatu perubahan ke arah yang lebih baik dalam era persaingan maupun kualitas manusia (Pfeffer, 2006).

Menurut Mitrani (2005) bahwa kinerja SDM ini tidak terlepas dari pengaruh kinerja organisasi/lembaga seperti sumber motivasi perorangan, persyaratan pekerjaan, gaya

kepemimpinan dan iklim organisasi yang ada dalam sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kaitan inilah kepemimpinan strategik memegang peranan penting.

Untuk mencapai peningkatan kinerja SDM suatu lembaga/organisasi, maka perlu dilakukan manajemen terhadap kinerja yang merupakan salah satu pendorong dalam meraih pemberdayaan SDM yang akan menghubungkan ke tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Manajemen kinerja ini sebaiknya menekankan pengembangan dan bukan penilaian suatu pihak oleh parah manajer, sehingga pemberdayaan SDM akan menawarkan kesempatan lebih besar bagi gabungan antara kinerja manajemen yang berhasil dan meningkatkan produktifitas guna tercapainya efesiensi dalam pelayanan (Cook, Steve, M : 2006).

Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Jeneponto sebagai salah satu institusi pemerintah daerah yang dalam mewujudkan produktivitas dan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, baik dalam melaksanakan tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan dari hasil pengamatan awal penulis terlihat bahwa produktivitas dan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Jeneponto belum optimal. Kondisi demikian di picu oleh kemampuan sumber daya manusia yang belum memadai. Disamping itu karyawan belum menunjukkan kedisiplinannya. Dalam kaitan inilah, penulis berkeinginan untuk menganalisis kemampuan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Jeneponto.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kemampuan

Pengertian kemampuan dikemukakan oleh Alwi M. Dahlan (2009: 42) sebagai berikut: “Kemampuan adalah mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan baik berupa barang, atau jasa yang merupakan kebutuhan masyarakat. Kemampuan manusia adalah kualitas hakiki yang terdapat pada seseorang”.

Sedangkan pengertian kemampuan sumber daya manusia, dikemukakan oleh Malayu. S.P. Hasibuan (2004: 105), adalah “Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat tersebut, terlihat bahwa seorang dianggap memuaskan apabila sanggup menyelesaikan sesuatu pekerjaan sehingga diperoleh suatu hasil yang efektif, efisien dan rasional. Moenir (2002: 116) mengemukakan pengertian kemampuan, sebagai berikut:

“Kemampuan berasal dari kata dasar “mampu” yang dalam hubungannya dengan tugas/pekerjaan berarti “dapat” (kata sifat keadaan) melakukan tugas/pekerjaan sehingga

menghasilkan barang dan jasa, sesuai dengan yang diharapkan. Kata jadian “kemampuan” dengan sendirinya kata sifat/keadaan yang ditunjukkan pada seseorang yang dapat melaksanakan jenis pekerjaan atas dasar ketentuan yang berlaku”.

Menurut Prayudi (2003: 124) dalam hubungan dengan kemampuan, dikatakan bahwa “Kemampuan merupakan kekuatan mental kekuatan untuk berbuat (memenuhi kebutuhan) dari pada situasi dan kondisi.”

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Ronald Zamkee (1982) yang di kutip oleh Palan (2007 : 6) mengatakan bahwa “ Kompetensi, Competence, model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisianannya, Peredaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamakan pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang berlomba untuk mendefinisi dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. (Boulter, Dalzil dan Hill, 2006).

C. Konsep kinerja

Secara terminologi kinerja merupakan terjemahan dari performance. Kata kinerja berasal dari kata kinetika yang berarti kemampuan atau prestasi kerja. Dengan demikian dalam kinerja terkandung pengertian kemampuan kerja atau prestasi kerja dan ada pula pendapat yang mengatakan sebagai kapasitas kerja (Sujarto, 2003 : 84). Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang emban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Bass (2000) menjelaskan bahwa dalam organisasi formal, kinerja karyawan secara individual atau kelompok tergantung pada usaha mereka dan arah serta kompetensi dan motivasi untuk menunjukkan performansi sesuai yang diharapkan untuk mencapai sasaran posisi mereka di dalam sistem.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey. Kerlinger sebagaimana dikutip Sugitono (2005), mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antara variable.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik stratified Proportional random sampling, dengan mengambil 40 % dari jumlah populasi sehingga jumlah sampel sebanyak 26 orang.

Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah skala likert dalam bentuk pertanyaan dengan petunjuk pengisian berbentuk check list, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Data hasil penelitian diolah menggunakan SPSS 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Adapun jenis kelamin menjadi responden pada penelitian ini terdiri atas 19 orang laki-laki atau 73% dan perempuan terdiri atas 7 orang atau sekitar 27,0% untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Prosentasi (%)
1	Laki-laki	19	73,0
2	Perempuan	7	27,0
	Jumlah	26	100,0

Sumber : Hasil olahan primer, 2020.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden suatu responden di lokasi penelitian disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2 : Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1	S L T P	4	15,4
2	S L T A	16	61,5
3	Sarjana (SI)	6	23,1
4	Starata dua (S2)	-	-
	J u m l a h	26	100,0

Sumber : Data olahan data primer, 2020.

Uji Normalitas

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan normal tidaknya data adalah nilai sebaran data minimal bernilai -1 dan maksimal bernilai + 1 ($-1 < \text{Skewness data} < +1$), Arikunto, 1990).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh hasil uji normalitas data sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5 : Normalitas data dan variabel penelitian.

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	X1	-0,129	Normal
2	Y	-0,024	Normal

Sumber : data olahan data primer, 2020.

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa data variabel (Xi) dan variabel terikat (Y) berdistribusi normal. Sedangkan menurut Santoso (2001 : 322) jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data kan terletak di sekitar garis lurus”. Berdasarkan gambar dari normalitas Probability Plot (terlampir), terlihat bahwa sebaran data pada chart tersebut dapat dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus). Dengan demikian bahwa persyaratan normalitas bisa dipenuhi.

Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah kelompok sampel yang diambil memiliki varians yang sama atau tidak. Uji homogenitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji chi Kuadrat, perhitungan statistik dilakukan dengan komputer SPSS versi 15. normal hal ini jika nilai xhitung lebihkecil dari x tabel maka variansnya antar kelompok sampel adalah pada taraf signifikasi alpa 5%.

Tabel 6 : Homogenitas data variabel penelitian

No	Variabel	Nilai Xhitung	Nilai X tabel	Keterangan
1	X terhadap Y	7,641	15,5	Homogen

Uji Linieritas

Pedoman yang digunakan untuk menentukan kelinierannya antar variabel adalah dengan melihat nilai F hitung pada lajur Dev. Term linearity dari modul mean analisis vatians, sedangkan F hitung untuk melihat berartian arah regresi berpedoman pada lajur linierity.

Kriteria yang digunakan untuk hubungan antara sebaran data vairabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X dinyatakan linier jika keofisien lincaritasnya F observasi pada lajur De. Term linierity lebih kecil atau sama dengan nilai F- tabel yang bersesuaian dan dipertegas dengan nilai Koefisien Probabilitas, p sedangkan pada lajur linierity bila F hitung lebih besar dari F tabel maka arah regresinya berarti. Berdasarkan kreteria tersebut diketahui status linieritas data seperti disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7 : Linieritas data variabel penelitian.

No	Hubungan variabel	Koefisien linierity (observasi)	F Tabel (N=26a=0,05	Keterangan
1	Y terhadap X	120,485	< 0,05	Homogen

Sumber : hasil olahan data primer tahun 2020

Pembahasan Hasil Penelitian

Uraian pada bagian ini akan memaparkan secara berturut-turut pembahasan hasil penelitian setiap variabel, kemudian dibahas variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y).

1. Variabel kemampuan sumber daya manusia.

Kemampuan sumber daya manusia menekankan pada faktor kesanggupan seseorang untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan sehingga pihak lain dapat merasa puas. Kesanggupan tersebut adalah merupakan sifat hakiki dan melekat dalam diri manusia sehingga dapat dikembangkan dan lebih ditingkatkan lagi.

Oleh karena itu, kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto dapat dipandang suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu, sehingga seseorang dianggap mampu apabila sanggup menyelesaikan suatu hasil yang memuaskan yang pada gilirannya dapat memberi kontribusi terhadap tugas-tugas organisasinya.

Berdasarkan data tabel 9 dan gambar 1 diperoleh tingkat tanggapan responden terhadap kemampuan sumber daya manusia berkategori sedang. Variabel kemampuan sumber daya manusia yang berkategori sedang ini disebabkan sebagian besar masih kurang masa kerja/pengalamannya. Akan tetapi, pegawai yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto memiliki motivasi untuk mengembangkan inovasi dan kreatifitas untuk meningkatkan kinerjanya.

Lebih jauh responden yang menyatakan bahwa pegawai yang terlibat dalam proses pelayanan terhadap masyarakat menunjukkan indikasi kemampuan aparat yang cukup memadai, disebabkan karena tingkat pendidikan dan pengalaman yang ada pada pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar relative sesuai dengan beban tugas yang diemban oleh pegawai tersebut. Dapat dilihat dari kualifikasi tingkat pendidikan pegawai cenderung berpendidikan tinggi walaupun masih didominasi oleh tamatan SLTA namun diantaranya ada yang sedang mengikuti kuliah di perguruan tinggi dengan sarjana yang sudah ada memungkinkan akan tercapainya efektifitas dan efisiensi dalam pelayanan kepada masyarakat.

Namun demikian masih terdapat 19,2% menyatakan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Air Minum Kota

Makassar belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Sehingga masih terdapat kecenderungan kemampuan sumber daya manusia belum memadai.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja pegawai pada dasarnya selalu mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu ; (1) hasil kerja di capai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara institusi, yang berarti kinerja adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok, (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kewajiban untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik, (3) pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas, dan (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

Oleh karena itu, kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan juga bahwa pelaksanaan pekerjaan itu ditentukan oleh intraksi antara kemampuan dan motivasi. Untuk itu, kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama antara satu dengan lainnya. Setiap manusia mempunyai kemampuan untuk berpikir dan melakukan penalaran.

Berdasarkan data pada tabel 10 dan gambar 3 diperoleh tingkat tanggapan responden kinerja pegawai berkategori sedang. Kinerja pegawai yang berkategori sedang ini disebabkan sebagian besar pegawai belum mengikuti diklat, namun terdapat manfaat kemampuan sumber daya manusia yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Disamping itu, kapabilitas dan kredibilitas pegawai sebagai bagian dari anggota organisasi menunjukkan penilaian cukup baik, Tidak terdapat kecenderungan dari pegawai perusahaan bekerja tanpa mau menerima resiko yang terkesan asal mau bekerja tanpa melakukan terobosan-terobosan. Oleh karena itu tujuan akhir dari suatu organisasi baik pemerintah baik maupun organisasi yang diperuntukkan bagi pegawai di suatu lembaga atau organisasi yang pada dasarnya tidak hanya bertumpu pada penciptaan produktivitas dan kinerja yang tinggi, tetapi juga bagaimana seorang pegawai memiliki dan mempunyai jiwa dan komitmen yang besar terhadap pengembangan organisasi ke depan.

Realitas yang terlihat dari hasil penelitian di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto adalah terwujudnya peningkatan produktivitas kerja yang diperlihatkan dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik, lancar dan tepat dengan tuntutan dan potensi yang ada di lembaga.

Secara garis besar dapat dikemukakan wujud dari kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Makassar adalah antara lain : 1) Para pegawai lebih

memperlihatkan rasa tanggung jawabnya yang besar terhadap tugas yang diembannya, misalnya memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik serta kesalahan yang terjadi semakin kecil 2) Para Pegawai memperlihatkan disiplin kerja yang cukup, dimana para pegawai dapat menggunakan waktu yang tepat dan produktif dalam tugas atau pekerjaannya. 3) Selain itu loyalitas yang terlihat dari para pegawai cukup meningkat, antara lain para pegawai dapat memelihara dan mengembangkan kondisi dan suasana kerja yang nyaman dan sehat dalam lingkungannya kerjanya serta kualitas pelayanan cukup baik dan memuaskan. 4) Adanya kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar sehingga memiliki wawasan komprehensif dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Temuan tersebut di atas mempunyai relevansi yang sama dengan apa yang dikemukakan oleh Gibson dan Ivancevich yang dikutip kembali oleh Rivai dan Basri (2005: 16) berpendapat bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh factor-faktor: (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan, (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005 : 10) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak factor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu (1) kompetensi individu, (2) dukungan organisasi, (3) dukungan manajemen. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O). $Kinerja = (A \times M \times O)$. Artinya Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan, Robbins dikutip dari Simanjuntak (2005 : 10). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh factor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari adanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, biasa saja ada rintangan yang menjadi penghambat. Dari beberapa uraian di atas dapat dikemukakan keterkaitan antara kemampuan individu dengan kinerja pegawai bahwa sejauh mana seorang pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan dan kecakapannya.

3. Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi dan proses manajemen merupakan aspek yang sangat penting dan determinan. Sumber daya manusia yang kualifikasinya baik akan mendorong perwujudan tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, seiring dengan perkembangan hidup kehidupan manusia dan meningkatnya tuntutan dan kebutuhan organisasi pun mengalami perubahan dan pergeseran. Sejalan dengan perubahan tersebut, peran dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi pun mengalami perluasan peran solusi dalam peningkatan pembangunan.

Dalam perspektif dan pendekatan manajemen strategis, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai *tool of management*, tetapi juga menjadi sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci sangat penting untuk meraih kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Perspektif itulah yang menjadi dasar filosofis adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mencakup aspek-aspek yang lebih luas dalam manusia memiliki fungsi perencanaan, rekrutmen, seleksi training, pengembangan dan penilaian hasil kerja.

Rekrutmen dalam manajemen sumber daya manusia yang diawali oleh rencana kepegawaian dan didahului oleh penetapan struktur organisasi, termasuk tugas-tugas pekerjaan dan profil pekerjaan. Rekrutmen merupakan aspek yang sangat kritis dan menentukan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena kelanjutan. Proses rekrutmen itu merupakan “pintu gerbang” untuk memasuki “kawasan organisasi”. Jika langkah awal ini hanya berjalan baik, sumber daya manusia akan lebih mudah dikembangkan. Karena itu kelemahan atau kesalahan dalam proses pengembangan harus dapat dieliminasi sedemikian rupa sejak awal, yakni proses rekrutmen.

Dalam konteks penataan kelembagaan misalnya, secara individu maupun kolektif, manajemen sumber daya manusia yang diterapkan akan sangat berpengaruh terhadap kelembagaan yang dibentuk. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mengurangi besaran organisasi yang akan diterapkan. Pola manajemen sumber daya manusia yang profesional harus dimulai dari proses rekrutmen dan program pengembangan pegawai hingga pensiun.

Oleh karena itu, kita harus mampu mendudukan manusia secara tegas sebagai poros dari setiap upaya perubahan. Lebih dari itu, manusia harus dikukuhkan fungsinya sebagai subyek di dalam percaturan kehidupan yang semakin lama semakin kompleks. Karena memasuki abad ke-21, tidak ada satu Negara pun yang dapat menolak dan menghindari globalisasi. Dengan masuknya modal (investasi) asing ke suatu Negara, merupakan petunjuk awal dari globalisasi yang mengharuskan organisasi atau lembaga dikelola secara modern dengan ditopang oleh sumber manusia yang handal.

Dalam pengertian inilah sumber daya manusia diperkental maknanya menjadi yang utama dan karenanya memiliki kedudukan yang strategis. Manusia yang mampu adaptif dalam perubahan atau gelombang apapun sebenarnya adalah manusia yang memiliki kompetensi tinggi, memiliki sikap dan etos kerja profesional dan antisipatif terhadap perubahan itu sendiri. Kuncinya adalah kepribadian yang tangguh dan karakter yang tahan uji.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dengan kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,887. Nilai koefisien korelasi tersebut signifikan 0,05 maupun 0,01, ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf α untuk 0,05 ataupun 0,01. Nilai Koefisien korelasi

0,887 juga menunjukkan bahwa indeks kuatnya hubungan korelasi Xi terhadap Y berada dalam kategori sangat kuat. Hasil perhitungan uji diperoleh nilai koefisien t-hitung = 9,406 lebih besar dari t-tabel pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) = 1,71, sehingga jelas bahwa kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto dan besarnya pengaruh tersebut adalah $b_1 = 0,928$. Artinya jika Xi dioptimalkan, maka memungkinkan Y meningkat sebesar 92,8 %.

Sedangkan sumbangan efektif dari variabel kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi. Dengan bantuan pengolahan computer berdasarkan perhitungan SPSS versi 15 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,787. Hal ini berarti bahwa sekitar 78.7% kinerja variasi kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto bisa dijelaskan oleh kemampuan sumber daya manusia, sedangkan sisanya sebesar 21,3 dijelaskan oleh factor-faktor lain selain kemampuan sumber daya manusia.

SIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Sebagai akhir dari suatu kegiatan adalah kesimpulan dan saran-saran yang merupakan rangkuman dari seluruh hasil pembahasan penelitian. Pada akhir dari bagian tulisan ini penulis dapat mengemukakan kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran kemampuan sumber daya manusia di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto berkategori sedang. Hal ini disebabkan oleh cukup memadainya kemampuan pegawai untuk mengembangkan inovasi dan di kreativitas dalam meningkatkan produktifitas kerja. Di sisi lain aparat yang terlibat dalam proses pelayanan terhadap masyarakat menunjukkan indikasi kemampuan personil yang cukup memadai, disebabkan karena tingkat pendidikan dan pengalaman yang ada pada pegawai relatif sesuai dengan beban tugas yang diemban oleh pegawai tersebut.
2. Gambaran kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto berkategori sedang. Hal ini disebabkan oleh manfaat dari kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di Perusahaan tersebut. Disamping itu kapabilitas dan kredibilitas pegawai sebagai bagian dari anggota organisasi pemerintah menunjukkan penilaian yang cukup baik. Tidak terdapat kecenderungan dari aparat pemerintah bekerja tanpa mau menerima resiko kecenderungan dari aparat pemerintah bekerja tanpa mau menerima resiko yang terkesan asal mau tanpa melakukan terobosan-terobosan.

3. Pengaruh kemampuan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto menunjukkan korelasi yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi 0,887 yang menunjukkan bahwa indeks kuatnya pengaruh Xi terhadap Y berada dalam kategori sangat kuat. Sedangkan sumbangan efektif dari variable kemampuan sumber daya manusia terhadap produktifitas dan kinerja pegawai sebesar 78,7 % dan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh faktor-faktor selain kemampuan sumber daya manusia.

B. Saran-saran

Dari pembahasan yang telah dikemukakan terdahulu, dan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan kinerja pegawai, maka penulis berusaha mengemukakan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai alternatif kebijakan yang digunakan dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kab. Jeneponto, maka upaya dan stretegi pegawai kemampuan dan professionalisme kerja perlu ditingkatkan melalui jalur pendidikan umum, diklat maupun pelatihan-pelatihan lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Demikian juga system kelembagaan dan birokrasi di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto agar lebih meningkatkan efektifitas dan efisiensi.
2. Untuk mengupayakan proses pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan agar setiap strategis perencanaan pengembangan sumber daya manusia lebih memperhatikan dan berdasarkan pada kondisi ril dan kebutuhan organisasi terutama perbaikan terhadap kebijakan yang harus senantiasa berorientasi kepada kepentingan organisasi, pemerintah dan masyarakat, dan sebaliknya tidak mengutamakan kepentingan pribadi.
3. Perlunya diadakan pengembangan lebih lanjut hasil penilaian ini bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jeneponto, dengan memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, agar tingkat pencapaian tujuan organisasi dapat berhasil lebih baik.

PUSTAKA ACUAN

- Arikunto, S. 2008. Prosedur penelitian. Yogyakarta : Renika Cipta
- Azis, Yaya M. Abdul (Ed). 1998 Visi Global.. Antisipasi Indonesia Memasuki Abad 21. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bass, 2000. Leadership. PT. Alex Komputindo. Jakarta.
- Bernadin, H. J., dan Russe, J. A. 1993. Human Resource Management, An Experiential Approach. Singapore: Mc. Graw-Hill.
- Black, A.James dan Chamipin J. D, 2002. Metode dan Masalah Penelitian Sosial P.T,Eresco, Bandung
- Boyatzis. 2002. Strategic Human Resources Management. Jakarta: Gramedia.
- Boulter, Dalzil dan Hill, 2006. Performance Management. PT. Alex Komputindo. Jakarta.
- BPKP. 2000. Pengukuran Kinerja. Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah. TIM Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Bungin, B, 2001. Metode penelitian Kualitatif .Raja Grafindo, Jakarta.
- Cook, Sarah dan Steve Macaulay, 1997. Pemberdayaan yang tepat..Terjemahan, Penerbit Interiksa, Batam Centre.
- Cushway, Barry, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia.Terjemahannya Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary , 1997. Manajemen Sumber daya Manusia. Terjemahan Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Drucker, Peter, 2008. People and Perfomance: The Best Peter of Drucker on Management, New York: Harper's College Press.
- Fieldman, 2006, Perilaku Keorganisasian. Terjemahan. Penerbit Binarupa Aksara,Jakarta.
- Moekijat. 2009. Latihan dan Pengembangan Pegawai. Bandung: Sinar Baru.
- Moenir, A.S. 2002. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pengembangan Pegawai. Jakart: Gunung Agung
- Palan, 2007. Kompetensi dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Russel. 2003. Human Resources Management. Singapore: McGrow Hill.
- Steers, 2003. Manajemen Kinerja. Gramadia: Jakarta.
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit, Alfabeta. Bandung.
- Tiro, Muhammad Arif. 2000. Analisis Korelasi dan Regresi. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.