

QUALITY OF WORK LIFE DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Sukmarini¹⁾

Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI.

Abstract

The aim of this study is to examine the quality of work life and human capital toward the employee performance of dinas pendidikan kabupaten ogan komering ilir simultaneously and partially. The population used in this study is 73 of dinas pendidikan kabupaten ogan komering ilir employee. Census is used in this study. Research design is correlation. The equation derives from the analysis is $Y=3,142+0,173X1+0,142X2$. Coefficient correlation is 0,814 and R is 0,929. The result reveals that QWL and human capital have significant impact toward employee performance both simultaneously and partially, therefore H_0 is rejected.

Keyword : QWL, human capital, performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan pembangunan di suatu negara tidak saja tergantung pada kemampuan modal fisik, akan tetapi juga sangat tergantung pada kemampuan manusianya dalam mengendalikan modal fisik yang ada. Pengendalian modal fisik ini dapat dicermati hasilnya lewat produktivitas pekerja. Dibandingkan dengan negara-negara tetangga, produktivitas pekerja Indonesia lebih rendah. Oleh karena itu produktivitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia perlu ditingkatkan baik melalui pendidikan atau latihan, kesehatan/gizi, pemberian akses pada informasi, dan lain sebagainya (Sonny, 2004:209).

Dalam kaitannya dengan pencapaian tugas peningkatan SDM, maka peran manajemen SDM sangat penting. Melalui manajemen SDM pencapaian kinerja para pegawai dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Suatu organisasi dapat mencapai kinerja tertentu jika dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan suasana kerja sama antar individu dan kelompok serta menumbuhkan kreativitas. Anwar (2005:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Sedangkan Henry Simamora (2004:213) lebih luas menjabarkan kemampuan dan motivasi sebagai faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor organisasi dapat digambarkan sebagai berbagai faktor yang berhubungan dengan prosedur dan peralatan kerja organisasi. Hal ini identik dengan *quality of work life* (QWL).

¹⁾ Koresponden Penulis : sukma@yahoo.com

QWL telah mendapat tanggapan secara antusias dari berbagai pihak. Banyak manajer telah mempraktekannya terutama untuk hal-hal yang berhubungan dengan kinerja yang standar, khususnya di Amerika Serikat dan Eropa. Para pekerja juga merasakan pentingnya, terutama untuk meningkatkan kondisi pekerjaan dan kinerja sebagai upaya mendapatkan upah yang lebih baik. Dengan demikian QWL digambarkan sebagai cara berpikir orang, kerja, dan organisasi. Pengertian ini mencakup beberapa elemen :

1. Perhatian mengenai pengaruh kerja terhadap manusia sebagaimana terhadap efektivitas organisasi.
2. Pandangan mengenai partisipasi untuk mengambil keputusan dan pemecahan masalah dalam organisasi.

Unsur-unsur di atas akan menciptakan QWL yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Logika ini didasarkan bahwa QWL seseorang berhubungan dengan beberapa perilaku baik dalam maupun di luar pekerjaan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar, *selfsistem* yang lebih tinggi, peningkatan *job satisfaction* dan peningkatan komitmen terhadap organisasi. Akhirnya peningkatan kualitas kehidupan kerja akan mengurangi tingkat absensi dan *turn over*. (Sonny, 204:210).

QWL adalah istilah yang telah digunakan secara luas untuk menggambarkan pekerjaan yang berkaitan dengan pengalaman seorang individu. QWL mampu mengubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja dalam menghadapi tantangan. Beberapa implementasi positif dari QWL adalah menjamin hasil kerja dengan kualitas lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, membangun keterbukaan, kebersamaan, kekeluargaan, menemukan dan memperbaiki masalah secara cepat. Disamping itu QWL akan memandu organisasi dalam upaya menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar, seperti pelanggan, teknologi, sosial, dan ekonomi. Bagi pegawai, QWL akan meningkatkan kepuasan kerja, pergaulan yang lebih akrab, meningkatkan disiplin, meningkatkan pengawasan secara bersama, menurunkan tingkat absensi serta mendorong proses belajar dari pengalaman.

QWL yang rendah memicu kenaikan gaji yang lambat, sehingga mendorong pegawai mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja mereka. Akibatnya pegawai tidak optimal melaksanakan tugas dan kewajiban karena yang berkaitan dengan pendidikan mereka belum memadai sedangkan haknya selalu diberikan tepat waktu. Daya inovasi dan kreativitas pegawai terhadap bidang pekerjaannya masih terbatas pada kegiatan rutin saja sehingga kurang siap menyesuaikan diri dengan adanya perubahan teknologi dalam pekerjaan.

Selain QWL, kinerja juga dipengaruhi faktor individu yang terdiri atas kemampuan, keahlian, dan pendidikan. Inilah yang dinamakan sebagai *human capital*. Menurut Ehrenberg (2003:45), pengetahuan dan keahlian yang didapat dari pendidikan dan pelatihan, belajar dari pengalaman, migrasi dan mencari pekerjaan baru adalah aktifitas untuk meningkatkan nilai tenaga kerja melalui investasi *human capital* yang diharapkan dapat meningkatkan penghasilan di masa depan. Investasi pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dalam diri manusia merupakan prasyarat bagi peningkatan produktivitas. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan harus selalu sesuai dengan kebutuhan yang semakin meningkat dan seiring dengan dinamika yang terjadi dalam masyarakat.

Human capital juga dikembangkan melalui pengalaman kerja (Borjas, 2005:56). Ahli pengetahuan dan teknologi menekankan pada pembentukan tenaga yang trampil dan mempunyai pengetahuan yang tinggi. Alih sistem nilai berfungsi dalam pembentukan watak dan kepribadian yang dapat mendukung kemajuan. Alih sistem ini juga dapat dilakukan antara lain melalui guru,

kurikulum, bahan bacaan, orang tua, dan masyarakat yang berpengetahuan luas, media massa serta komunikasi lainnya. Oleh karena itu pendidikan dipandang sebagai investasi. Hasil investasi dapat berupa ilmu pengetahuan dan ahli sistem nilai sehingga tenaga kerja akan mempunyai kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan ketrampilannya lebih baik. Hal ini mengakibatkan prestasi kerja menjadi lebih efisien.

Todaro (2000:214) menyatakan, bahwa investasi *human capital* terutama dalam bidang pendidikan dan kesehatan merupakan komponen vital dalam pembangunan. Perkembangan pembangunan di suatu negara tidak saja tergantung pada kemampuan modal fisik, akan tetapi juga sangat tergantung pada kemampuan manusianya dalam menjalankan modal fisik yang ada. Pengembangan sumber daya manusia yang mutlak dilakukan ini erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia yang meliputi kegiatan perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, serta pengendalian dan pengawasannya.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Renaldo (2004) dengan judul Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Jam Kerja terhadap Penghasilan Tenaga Kerja Bengkel Motor di Kota Lahat. Hasil penelitian yang diperoleh, pengaruh pendidikan tidak signifikan terhadap penghasilan tenaga kerja bengkel motor. Hal ini dikarenakan kondisi pekerjaan di bengkel tidak memprioritaskan pendidikan akan tetapi lebih memperhatikan latar belakang keahlian, pengetahuan, dan ketrampilan. Pengaruh pelatihan signifikan terhadap penghasilan tenaga kerja bengkel motor. Ini berarti tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan memiliki kemampuan yang lebih baik. Sedangkan variabel pengalaman dan jam kerja berpengaruh signifikan terhadap penghasilan tenaga kerja bengkel motor tersebut.

Penelitian lain dilakukan oleh Lusi Sartika Gioga (2006) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat dan Pengembangan Kehutanan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut. Agung (2007) juga melakukan penelitian sejenis dengan variabel kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi berprestasi, motivasi afiliasi, motivasi berkuasa, dan prestasi kerja. Penelitian dilakukan di Madrasah Negeri Aliyah Surakarta. Menggunakan 60 guru sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dinas pendidikan merupakan salah satu lembaga yang berkepentingan dengan kinerja SDM, termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI). Kinerja pegawai di instansi ini tampak belum maksimal yang dapat diidentifikasi dari kemampuan fisik dan intelektualnya masih rendah. Beberapa diantaranya memiliki ketidaksesuaian pekerjaan dengan kemampuan, bahkan motif berprestasinya juga masih rendah. Para pegawai juga kurang memikirkan keahlian dan disiplin ilmu yang mereka miliki. Hal-hal diatas dapat dilihat dari pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural yang belum sepenuhnya memperhatikan aspek-aspek persyaratan yang ada. Apabila dilihat dari pendidikan formal yang dimiliki oleh eselon dan golongan yang tinggi begitu juga untuk jabatan kepala sub dinas.

Rendahnya kinerja ini dimungkinkan karena QWL dan *human capital* yang belum baik. Dilihat dari indikator QWL, dalam hal kepuasan kerja, kesejahteraan umum, dan disiplin kerja masih kurang. Masih ada pegawai yang sering datang terlambat, bahkan tidak datang sehingga proses pelayanan sosial tidak berjalan dengan baik akibatnya kebutuhan akan pelayanan tidak sepenuhnya terpenuhi. Begitu juga pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki para pegawai belum maksimal karena keterbatasan sarana yang ada serta kurangnya pelatihan bagi pegawai

sehingga proses kerja berjalan seadanya. Keadaan ini membuat para pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena kurangnya kepuasan yang mereka peroleh dari instansi terhadap apa yang telah dilakukannya.

Adapun dilihat dari *human capital*, sebagai tempat dihasilkannya orang-orang yang memiliki aneka ragam disiplin ilmu, para pegawai Dinas Pendidikan belum memikirkan kualitas instansi tempat mereka bekerja. Terdapat pegawai Dinas Pendidikan yang perilakunya mencoreng citra dunia pendidikan. Dalam hal pengembangan sumberdaya manusia lewat pendidikan formal dan pelatihan tenaga administrasi, Dinas Pendidikan telah memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk menempuh pendidikan lanjut, khususnya Program Diploma dan Sarjana (S1) untuk pegawai dengan latar belakang pendidikan SLTA dan master (s2) untuk pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana serta memberikan kesempatan pula untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti diklat kepemimpinan, spama, dan lain-lain. Akan tetapi masih terdapat kekurangan dalam memenuhi pelayanan terhadap masyarakat. Tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kab.OKI dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI

No	Jenis Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA	7	9,59
2	Diploma III	26	35,61
3	Strata 1	35	47,95
4	Strata 2	3	6,85
	Jumlah	73	100

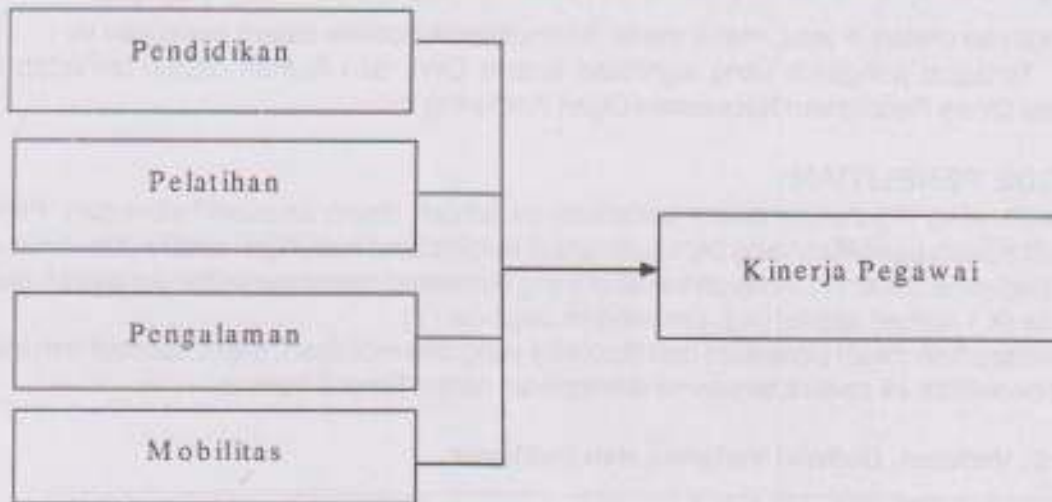
Sumber : Dinas Pendidikan Kab.OKI, 2008

Berdasarkan Tabel 1 di atas, tampak bahwa sebagian besar tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kab.OKI adalah strata 1 yaitu sebesar 47,95%. Selanjutnya adalah Diploma sebesar 35,61%, sisanya masing-masing SLTA sebesar 9,59% dan Strata 2 sebesar 6,85%.

Berdasarkan pengamatan QWL dan *human capital* pegawai Dinas Pendidikan Kab.OKI maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *quality of work life* dan *human capital* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI ?

QWL dipandang sebagai cara untuk meningkatkan produktifitas serta keterlibatan (*involvement*) pegawai dalam proses pengambil keputusan. QWL mencakup aktivitas-aktivitas yang ada di dalam organisasi yang dinyatakan dengan tujuan untuk meningkatkan suatu kondisi tertentu, sehingga berpengaruh terhadap pengalaman pegawai (*employee's experience*) dalam organisasi.

Dalam hal ini peningkatan kinerja pegawai, hubungan antara program QWL dengan perubahan, terjadi melalui proses yang sangat kompleks dan biasanya tidak terjadi secara langsung serta tidak mudah diukur. Lawler dan Ledford menggambarkan pengaruh potensial dan program QWL terhadap kinerja sebagai berikut :



Gambar 2. Program Human Capital.

Sumber: Sonny, 2004

Program QWL mempunyai potensi dalam meningkatkan komunikasi individu atau kelompok, koordinasi, motivasi dan kapabilitas. Peningkatan-peningkatan tersebut akan diubah ke dalam peningkatan produktivitas. Namun demikian, program QWL dapat saja menimbulkan *out comes* negatif. Misalnya, jika *middle* manajer dan *first line supervisor* kurang menerima QWL, dan menganggap bahwa peningkatan partisipasi pegawai merupakan hak *prerogatif* mereka (manajemen). Jika hal ini terjadi, maka program QWL barang kali akan gagal atau tercapai dengan biaya yang sangat mahal, terutama yang berhubungan dengan *managerial* dan *supervisory turn over*.

Adapun gambaran pengaruh *human capital* terhadap kinerja dapat dijelaskan lewat unsur-unsurnya yaitu pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan mobilitas. Pendidikan adalah suatu proses dimana seseorang dapat memahami dan memiliki dasar ilmu pengetahuan dan teknologi yang dia butuhkan untuk menjadi terampil dalam suatu bidang sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja secara efektif dan efisiensi yang akan berdampak terhadap tingkat penghasilan. Berdasarkan teori *human capital*, maka penghasilan yang diterima pegawai tidak saja disebabkan oleh tingkat pendidikan tetapi juga oleh pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman kerja dan mobilitas tenaga kerja. Hal ini dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Gambar. 1 Program QWL

Sumber: Sonny, 2004

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini :

Terdapat pengaruh yang signifikan antara QWL dan *human capital* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

METODE PENELITIAN

Disain yang digunakan dalam penelitian ini adalah disain asosiatif/hubungan. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009:11). Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *quality of work life* (X_1), *human capital* (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan disain penelitian dan hipotesis yang dikemukakan, maka variabel dan indikator dalam penelitian ini secara terperinci ditampilkan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
<i>Quality of work life</i> (X_1)	Suatu sistem untuk mendesain kinerja dan pegawai dalam ruang lingkup yang luas terutama dalam <i>job enrichment</i> pada Dinas Pendidikan OKI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi dalam pemecahan masalah 2. Restrukturisasi kerja 3. Sistem imbalan 4. Lingkungan kerja
<i>Human Capital</i> (X_2)	Pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh Tenaga kerja melalui pendidikan mulai dari program untuk anak-anak sampai dengan pelatihan dalam pekerjaan untuk para pekerja dewasa pada Dinas Pendidikan OKI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Mobilitas 5. Jam Kerja
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai dan diraih pegawai dalam melaksanakan tugas pada kurun waktu tertentu pada Dinas Pendidikan OKI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan membuat dan melaksanakan program kerja 2. Mutu dan hasil kerja 3. Prakarsa dan sikap 4. Kemampuan bekerja kelompok 5. Kecermatan

Sumber : Pemikiran penulis berdasarkan teori, 2010.

Secara keseluruhan pengukuran indikator digunakan skala ordinal.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 73 orang. Kerangka sampel ditampilkan dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan OKI Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Kepala Dinas Pendidikan	1
2	Bagian Tata Usaha	17
3	Bagian Pendidikan TK/SD	12
4	Bagian Pendidikan SMP, MA, SMA dan SMK	14
5	Bagian Pendidikan Luar Sekolah	16
6	Bagian Program dan Pengembangan Pendidikan	13
	Jumlah	73

Sumber : Dinas Pendidikan Kab.OKI, 2010

Sebagai pedoman kasar, untuk organisasi-organisasi kecil dengan jumlah karyawan sedikit (di bawah 200) riset seperti survey bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya penelitian bisa melibatkan semua populasi sehingga sampel sama dengan populasi. Sebaliknya jika jumlah pegawai besar (di atas 200) survey dapat dilaksanakan terhadap sejumlah pegawai yang dipilih sebagai sampel (Istijanto, 2005:111). Jumlah pegawai Dinas Pendidikan adalah 73 orang, dengan demikian sejumlah pegawai dijadikan sebagai responden.

Dari responden inilah data akan dihimpun sebagai dasar analisis. Mengacu pada pendapat Nazir (2005:50) dalam penelitian ini data utama yang diperlukan adalah data primer. Data primer ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten OKI berupa jawaban pegawai terhadap kuesioner yang diajukan. Adapun data sekundernya adalah data pendukung berupa jumlah pegawai dan tingkat pendidikan pegawai.

Terhadap teknik pengumpulan data, menurut Nazir (2005:174) dalam penelitian ini digunakan kuesioner dan dokumen. Kuesioner diberikan kepada pegawai dan berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan QWL, *human capital*, dan kinerja mereka. Adapun dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung.

Selanjutnya data dianalisis menggunakan model regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Deskripsi Jawaban Responden

Berikut ditampilkan gambaran jawaban responden terhadap variabel lewat indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel QWL

No	Pernyataan	Persentase Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Setiap pegawai selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan	1,37	5,48	4,11	49,32	39,73
2	Setiap pegawai memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugasnya	0,00	0,00	0,00	52,05	47,95
3	Perpindahan pegawai dilakukan secara periodik	0,00	8,22	9,59	50,68	31,51
4	Setiap pegawai selalu mengevaluasi tugas yang telah dilakukan	0,00	1,37	8,22	43,84	46,58
5	Setiap pegawai memperoleh pendapatan sesuai pendidikan	0,00	4,11	16,44	30,14	49,32
6	Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan karier	0,00	2,74	4,11	4,11	50,68
7	Fasilitas pegawai disediakan secara lengkap	0,00	12,33	16,44	16,44	17,81
8	Lingkungan kerja membantu meningkatkan prestasi kerja	0,00	8,22	6,85	6,85	31,51

Sumber : hasil perhitungan data primer, 2010

Berdasarkan Tabel 4 di atas tampak semua pernyataan memperoleh nilai persetujuan yang tinggi hingga mencapai 85% kecuali untuk pernyataan tentang fasilitas. Ketidaksetujuan responden terhadap indikator ini memang paling tinggi, disamping pernyataan tentang lingkungan, pengembangan karier, pendapatan, dan perputaran pegawai.

Berikut deskripsi jawaban responden untuk variabel *human capital* :

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel *Human Capital*.

No	Pernyataan	Persentase Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pendidikan pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan	0,00	0,00	0,00	42,47	57,53
2	Pendidikan pegawai mendukung kemampuan penyelesaian tugas	0,00	0,00	2,74	49,32	47,95
3	Setiap pegawai memiliki kesempatan mengikuti pelatihan	0,00	0,00	6,85	46,58	46,58
4	Pegawai struktural telah mengikuti prajabatan	0,00	0,00	1,37	43,84	54,79
5	Setiap pegawai memiliki pengalaman di bidangnya	0,00	4,11	6,85	38,36	50,68
6	Setiap pegawai mampu belajar dari pengalaman	0,00	0,00	4,11	50,68	45,21
7	Pengalaman pegawai mendukung penyelesaian tugas	0,00	0,00	5,48	64,38	30,14
8	Selalu dilakukan mutasi secara horisontal	0,00	0,00	2,74	43,84	53,42
9	Mutasi meningkatkan kemampuan pegawai bekerja	0,00	2,74	2,74	54,79	39,73
10	Setiap pegawai menyelesaikan tugas sesuai target	0,00	0,00	2,74	43,84	53,42
11	Setiap pegawai bekerja sesuai waktu	0,00	0,00	4,11	42,47	53,42
12	Setiap pegawai tidak mencari kerja sampingan pada jam kerja	0,00	1,37	2,74	45,21	50,68

Sumber : Perhitungan data primer, 2011.

Berdasarkan Tabel 5 di atas, tampak persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan hampir semua mencapai 90% lebih. Pernyataan yang mendapatkan ketidaksetujuan responden relatif kecil, itu pun hanya terdapat pada pernyataan yang berhubungan dengan masalah pengalaman pegawai dan mutasi.

Adapun gambaran tentang kinerja pegawai dapat ditampilkan dalam Tabel 6 berikut :

Tabel 6. deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Persentase Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Setiap pegawai mampu melaksanakan program kerja	0,00	0,00	0,00	61,64	38,36
2	Kualitas hasil kerja setiap pegawai standar	0,00	1,37	4,11	60,27	34,25
3	Kualitas kerja setiap pegawai memenuhi persyaratan	0,00	0,00	1,37	69,86	28,77
4	Setiap pegawai tidak mengeluhkan hasil kerja	0,00	2,74	2,74	57,53	36,99
5	Setiap pegawai berinisiatif dalam bekerja	0,00	0,00	0,00	64,38	35,62
6	Setiap pegawai mampu melakukan inovasi	0,00	0,00	0,00	65,75	34,25
7	Setiap pegawai mampu memahami gagasan orang lain	0,00	0,00	4,11	79,45	16,44
8	Setiap pegawai dapat bekerjasama dengan rekan-rekan kerja	0,00	0,00	0,00	73,34	24,66
9	Setiap pegawai mempersiapkan dokumen	0,00	0,00	0,00	57,53	42,47

Sumber : Hasil perhitungan data primer, 2010

Tabel 6 di atas, juga menunjukkan bahwa sebagian besar pernyataan yang menggambarkan variabel kinerja pegawai memperoleh persetujuan rata-rata sebesar 90% lebih. Kecil sekali persentase yang menunjukkan ketidaksetujuan responden, itu pun hanya ada pada pernyataan tentang kualitas kerja dan keluhan terhadap hasil kerja.

b. Hasil Uji Hipotesis

Setelah data dipastikan kualitasnya selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan hasil pengujian ditampilkan dalam Tabel 7 berikut :

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

R = 0,929		R ² = 0,816	F hitung - 19,603	F tabel = 2,73	
Y = 3,142 + 0,173 X1 + 0,142 X2					
No	Variabel	Koefisien regresi	T hitung	T tabel	Simpulan
1	Konstanta	3,142			
2	X1	0,173	2,150	1,645	HO ditolak
3	X2	0,142	2,098	1,645	HO ditolak

Sumber : Hasil Pengujian, 2010.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat ditulis persamaan sebagai berikut : $Y = 3,142 + 0,173X1 + 0,142 X2$.

Nilai $\hat{\alpha}_1=0,173$ berarti apabila QWL naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai human capital konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,173, demikian sebaliknya. Sedangkan nilai $\hat{\alpha}_2=0,142$ berarti apabila *human capital* naik sebesar satu satuan skor, sedangkan nilai QWL konstan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,42, demikian sebaliknya.

Proses pengujian memperoleh nilai determinasi sebesar 0,816 yang berarti dalam penelitian ini kinerja dipengaruhi oleh QWL dan human capital sebesar 82%, sedangkan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Secara bersama-sama, terdapat pengaruh QWL dan *human capital* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Ogan Komering Ilir. Pengaruh ini signifikan pada $\alpha=0,05$ dibuktikan oleh nilai F hitung (19,603) > F tabel 2,73. Secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya juga signifikan pada ternyata $\alpha=0,05$. Nilai t hitung (2,150) variabel QWL lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya (1,645). Demikian halnya dengan nilai t hitung (2,098) variabel *human capital* lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya (1,645).

c. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh QWL terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab.OKI.

Pada hakikatnya penilaian terhadap pegawai merupakan hasil kerja individu yang kemudian muncul sebagai hasil kerja kelompok dan pada akhirnya merupakan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. QWL dan *human capital* merupakan beberapa diantara tolok ukur dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara umum pengaruh QWL terhadap kinerja pegawai sudah baik. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil pengujian didukung oleh jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Persentase persetujuan responden mencapai rata-rata 80% bahkan ada yang hampir 100%. Akan tetapi terdapat pernyataan yang perlu dicermati lebih dalam sebagai berikut :

- 1) Hasil perhitungan dalam Tabel 4, menunjukkan bahwa QWL pegawai Dinas Pendidikan Kab.OKI sudah baik terbukti dari jawaban responden yang mayoritas menyatakan persetujuan terhadap indikator-indikator yang diajukan. Bahkan terhadap kejelasan wewenang dalam penyelesaian tugas, secara keseluruhan yakni 100% para pegawai menyatakan persetujuannya. Secara umum para pegawai juga menyatakan sudah

berpartisipasi dalam banyak kegiatan, serta memperoleh kesempatan untuk melakukan pengembangan karier.

Dari tabel yang sama diperoleh informasi bahwa, indikator yang paling besar pernyataan ketidaksetujuannya adalah kelengkapan fasilitas dan perolehan pendapatan yang sesuai dengan pendidikannya dengan nilai persetujuan masing-masing sebesar 71,23% dan 79,45%. Dampak hambatan ini tampak pada Tabel 6 dimana pegawai menyatakan bahwa kualitas hasil kerja mereka belum standar. Para pegawai menjadi terkesan lambat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini disebabkan penggunaan teknologi yang belum memadai akibat banyak pegawai yang belum menguasai teknologi. Kondisi juga dipersulit oleh beberapa pegawai yang sudah tua sehingga bukan hanya berakibat pada lambatnya akses teknologi guna mempercepat pelayanan, tetapi para pegawai juga telah menurun daya ingatnya.

Menurut Sirgy et al (2001:11) kualitas kehidupan kerja menuntut kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri menuntut lingkungan kerja yang kondusif, pengawasan terhadap perilaku, penerimaan upah yang wajar, dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian, QWL dalam masalah ini lebih kuat hubungannya dengan masalah lingkungan, khususnya perbaikan sarana yang lebih *up to date*. Perbaikan sarana ini pun harus didukung oleh kesediaan pegawai untuk berpartisipasi sehingga penggunaan sarana teknologi yang dimaksud dapat optimal dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Dinas Pendidikan Kab.OKI sebaiknya memperbaiki/menambah fasilitas yang menunjang pekerjaan pegawainya. Penambahan ATK, peralatan bantu, dan perbaikan kondisi ruang kantor akan dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Selanjutnya peningkatan kepuasan pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawainya.

- 2) Pernyataan lain yang perlu dicermati lebih lanjut adalah bahwa lingkungan meningkatkan kinerja, persetujuan responden mencapai 84,93%. Meskipun dalam jumlah yang rendah, ada beberapa respon yang menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang nyaman. Kurang nyamannya lingkungan kerja tampak ikut berdampak pada kinerja, khususnya pada pernyataan bahwa masih ada pegawai yang mengeluhkan hasil kerja.

Konsep QWL mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting QWL adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada QWL yang lebih baik (Luthan,2002:132).

Terdapat indikasi bahwa lingkungan kerja yang dimaksud lebih ditekankan pada hubungan kerja antar pegawai. Berdasarkan fenomena di lapangan, beberapa pegawai merasa kurang memperoleh dukungan dalam bekerja karena tidak ada yang memberikan koreksi terhadap benar atau tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan. Untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya Dinas Pendidikan memiliki prosedur untuk memastikan bahwa pekerjaan-pekerjaan pegawai dapat diselesaikan sesuai standart. Langkah ini memungkinkan kinerja menjadi lebih baik.

- 3) Perpindahan tugas pegawai selalu dilakukan secara periodik pada Dinas Pendidikan di Kabupaten OKI dengan tujuan supaya terdapat penyegaran di lingkungan dinas sekaligus terbangun hubungan yang baik antara pegawai yang satu dan pegawai lainnya. Proses ini akan menyebabkan pegawai mengalami penyegaran-penyegaran dalam bekerja. Lingkungan fisik dan non fisik yang berubah akan menyebabkan pegawai merasa tidak

bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang rutin sehingga selalu terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Perpindahan juga menyebabkan pegawai merasa mendapatkan promosi sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja .

Langkah ini tampaknya belum sepenuhnya dilakukan oleh Dinas pendidikan, bahkan muncul anggapan bahwa, perpindahan tugas ditafsirkan sebagai indikasi adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai.

Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya Dinas Pendidikan melakukan sosialisasi terhadap konsep mutasi yang selama ini telah diberlakukan. Rendahnya jumlah mereka yang menyatakan ketidaksetujuan menunjukkan bahwa sebenarnya hampir tidak ada masalah dengan indikator ini sehingga penjelasan kembali terhadap konsep ini terhadap para pegawai dapat memperbaikinya dan peningkatan kinerja dapat diperoleh.

- 4) Pernyataan lain yang menarik untuk dikaji adalah masalah kesesuaian antara pendapatan dan pendidikan. Mengkaji masalah pendapatan/kompensasi pada instansi pemerintah memang cukup sulit. Disatu sisi pendapatan yang mereka peroleh sebenarnya telah standar dibandingkan tugas yang mereka lakukan. Akan tetapi karena tidak ada kejelasan terhadap target yang harus dicapai, sering kemudian para pegawai meminimalkan kerja mereka, padahal disisi lain tetap terdapat pegawai yang berusaha memaksimalkan usaha. Akibatnya kompensasi tampak menjadi tidak adil sehingga akan menyebabkan menurunnya kinerja.

Untuk mengatasi masalah ini, sebaiknya pimpinan Dinas Pendidikan lebih menegakkan disiplin pegawai lewat proses pengawasan. Adanya penegakan disiplin memungkinkan setiap pegawai tetap menjalankan tugasnya secara maksimal yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerjanya

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, khususnya yang dilakukan oleh Agung dan Lusi Sartika Georgea. Variabel QWL dalam penelitian ini merupakan pengembangan lain dari variabel motivasi dan lingkungan kerja.

Pengaruh *human capital* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. OKI

Secara umum *human capital* pada Dinas Pendidikan Kab.OKI relatif baik. Hal ini tampak dari sebagian besar pernyataan yang ditanggapi responden dengan baik lewat persetujuan terhadap semua indikator yang rata-rata mencapai 90% lebih, bahkan ada yang mencapai 100%. Sedikit pernyataan yang perlu dicermati adalah :

- 1) Berdasarkan Tabel 5 terhadap pernyataan bahwa setiap pegawai memiliki pengalaman di bidangnya masing-masing , ternyata terdapat 10,96% responden yang menyatakan ketidak setujuan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa, pegawai yang belum memiliki pengalaman yang dimaksud adalah pegawai-pegawai yang memang belum lama diangkat sehingga wajar apabila mereka belum memiliki pengalaman. Kalau pun terdapat pengalaman pengalaman tersebut masih sedikit. Terhadap masalah ini, pegawai-pegawai yang baru secara bertahap dapat diperkenalkan dengan beragam tugas yang dapat menambah pengalaman mereka bekerja. Bertambahnya pengalaman ini akan meningkatkan kemampuan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Beberapa pegawai memang menyatakan bahwa pengalaman belum sepenuhnya mendukung proses penyelesaian kerja dengan baik Hal ini dimungkinkan karena

pengalaman memang tidak spontan dapat memberikan solusi, tetapi memerlukan kajian berulang dan terus menerus. Dengan demikian jawaban ini tampaknya dapat diabaikan, terlebih persentase responden dengan jawaban tersebut rendah sekali.

Terdapat pernyataan lain terkait dengan indikator ini bahwa, belum seluruh pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Persentase ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut sangat rendah sehingga masalah tersebut bukan masalah yang benar-benar menjadi kendala pencapaian kinerja pegawai yang baik.

- 2) Terdapat satu pernyataan lagi yang persentase ketidaksetujuannya sangat rendah (4,11%), yaitu pegawai tidak pernah menggunakan jam kerjanya untuk mencari pekerjaan sampingan. Hampir semua pegawai tidak melakukan tindakan ini, walaupun masih ada hal ini tidak benar-benar mereka lakukan.

Pembahasan terhadap bukti adanya pengaruh variabel *human capital* dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Renaldo. *Human capital* merupakan rangkuman dari unsur-unsur pendidikan, pelatihan, serta pengalaman dalam penelitian Renaldo, dan kedua penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Terdapat pengaruh QWL dan *human capital* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Saran

Untuk meningkatkan pengaruh QWL dan *human capital* terhadap kinerja pegawai, maka Dinas Pendidikan dapat melakukan langkah-langkah berikut :

1. Dinas Pendidikan sebaiknya menambah/memperbaiki sarana dan prasarana kerja guna menunjang pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja sebaiknya juga dibuat lebih nyaman sehingga pegawai merasa lebih senang bekerja dan berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Dinas Pendidikan sebaiknya terus meningkatkan kemampuan para pegawai lewat pemberian pengalaman di bidangnya masing-masing sehingga meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2006. *Sumatera Selatan Dalam Angka*. Badan Pusat Statistik, Sumatera Selatan.
- Agung Laksono. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi NonFinansial, Motivasi Berprestasi, Motivasi Afiliasi, dan Motivasi Berkuasa Terhadap Prestasi Guru di MAN Surakarta*. Tesis tidak dipublikasikan. Surakarta, Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Surakarta.
- Ananta, Aris, Alatas, Secha, Halmadji, Harijati S. 2001. *Hubungan Peghasilan dan Jam Kerja Studi Kasus Kodya Bogor*. Jakarta : Kerjasama Kantor Menteri Kependudukan dan Lingkungan Hidup dengan LDFE UI.
- Anwar P. Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Arief Pratisto. . 2009. *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17* . Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Bambang Tricahyono. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Becker, Gary Stanley. 2000. *Human Capital*. Third Edition, The Un iversity Chichago Press.
- Borjas, George, J. 2005. *Labour Economics*. Second, United State Havard University.
- Ehrenberg, G Ronald and Smith, Robert S. 2003. *Modern Labour Economic Theory and Public Policy*. Eighth Edition, Addison-Wesley.
- Fried Luthans. 2002. *Organizational Behavior*. Seventh Edition, USA : John Wiley and Sons.
- Furqon. 2002. *Statistik Terapan Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Gordon, H. 2002. *Making Sence of Quality of Work Life Program*. Jurnal Business Horizon, Edisi Januari-Pebruari 2002.
- Harun Al Rasyid. 2008. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Tesis tidak dipublikasikan. Bandung, Program Studi Ilmu Sosial, Program Pascasarjana Universitas Padjajaran.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Imam Ghazali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Melayu SP.Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sonny Suharsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lawler dan Leadford. 2004. Strategi Untuk Meningkatkan Kualitas Kehidupan Kerja. *American Psychologist* 37(2) 486-493.
- Lusi Sartika Giogja. 2006. *Pengaruh Pengembangan Karier dan motivasi terhadap Kinerja Pada Sekretariat dan Pengembangan Kehutanan. Tesis tidak dipublikasikan*. Yogyakarta, Program Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada.
- Madani, Ansori. 2004. *Analisis Pemanfaatan Tenaga Kerja di Propinsi Sumatera Selatan. Tesis tidak dipublikasikan*. Palembang, Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya.
- Moh. Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT.Ghalia Indonesia.
- Monday R Wayne and Noe Robert M. 2003. *Human Resources Management*, seventh ed. Prentice Hall University.
- Renaldo.2004. *Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman, dan Jam Kerja Terhadap Penghasilan Tenaga Kerja Bengkel Motor di Kota Lahat. Tesis tidak dipublikasikan*. Palembang, Program Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Sriwijaya.
- Sondang P.Siagian.2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Organization Behavior*, 10th edition, Prentice Hall.Inc
- Sirgy, M Joseph, David Efraty, Philip Siegel, and Dong Jin Lee. 2001. A New Measure of Quality of Work Life Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicator Research*, Vol.55(3) : 241-302.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung : PT Alfabeta.
- Suryadi dan Purwanto. 2004. *Metode SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Gavaa Media.
- Todaro, Michael,P. 2000. *Economic Development in The Third World*. New York : Longman.