

Analisis Faktor- Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal Dan Informal Regional V Makassar

Asnimar¹, Niniek.F.Lantara², Aryati³, Muahammad Arif⁴.

Doktor Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia,
Univeristas Teknologi Akba Makassar.

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal Regional V Makassar. (2) secara simultan pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal Regional V Makassar . (3) pendidikan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada pada Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal Regional V Makassar.

Jika Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal Regional V Makassar mampu mengarahkan pegawai di dalam meningkatkan pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab , maka akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa dengan pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab berperan di dalam menunjang peningkatan prestasi kerja para pegawai.

Kata Kunci: *Pendidikan, budaya kerja, motivasi kerja, tanggung jawab dan prestasi kerja pegawai*

Copyright (c) 2023 Asnimar

 Corresponding author :

Email Address : asnimarmadeali73@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pada berbagai institusi pemerintah dewasa ini adalah masih rendahnya produktivitas dan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dapat dibuktikan secara jelas pada berbagai program kerja yang mengalami hambatan serta tidak dapat tercapai secara maksimal. Ketersediaan modal, sarana atau prasarana kerja yang memadai tidak dapat difungsikan secara maksimal karena tenaga kerja yang tersedia tidak memiliki kompetensi sebagai penggerak sumber - sumber tersebut. Oleh karena itu berbagai unsur sumber daya manusia yang patut mendapatkan perhatian oleh setiap organisasi pemerintahan dalam upaya pembentukan kompetensi sumber daya manusia yang mampu diimplementasikan guna pemberian pelayanan prima kepada masyarakat.

Bahwa dengan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi secara optimal dapat memberi pengaruh yang kuat terhadap produktivitas dan prestasi kerja pegawai, serta memungkinkan perubahan kinerja organisasi ke arah yang lebih baik .

Dalam mengembangkan dan memberdayakan potensi manusia dalam organisasi terlebih dahulu dilakukan pembinaan untuk lebih menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, dan pengembangan wawasan agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya, mampu memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi, yang didasari iman dan taqwa. Dalam mengalokasikan dan memberdayakan sumber daya manusia seyogianya didasarkan pada prinsip *the right man in the right place on the right time*, agar semua karyawan dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik .

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dan mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam upaya merumuskan dan melaksanakan kebijakan dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan memegang peranan penting bagi kontinuitas/ kesinambungan hidup organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta .

Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada daerah justru terbukanya peluang - peluang dan kesempatan (*opportunities*) bagi daerah untuk mempercepat laju pertumbuhan dan perkembangan diberbagai bidang yang sejalan dengan peningkatan pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Masalah yang urgent dalam pelaksanaan otonomi daerah adalah bagaimana kesiapan dan kemampuan (*capability*) daerah mempersiapkan sumber daya manusia yang potensial dalam mengelola potensi daerah yang ada. Pemerintah pusat dengan menyerahkan seluruh kewenangan daerah yang selama ini masih melekat padanya, termasuk menyerahkan seluruh asset dan perangkatnya kepada daerah baik yang sudah ada di daerah seperti perangkat dekonsentrasi (instansi vertikal) atau kantor wilayah departemen di Propinsi dan kantor departemen di kabupaten, serta asset dan perangkatnya yang masih ada di pusat.

Faktor pendidikan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan belum memberikan kontribusi terhadap apa dan bagaimana merencanakan, dan memecahkan permasalahan kerja yang semakin kompleks baik tentang mekanisme kerja, metode kerja dan pengendalian kerja agar hasil kerja dapat memuaskan sebagaimana yang ditargetkan. Peningkatan pendidikan atas tingkat kesadaran pegawai tidak mudah dilaksanakan karena rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya pendidikan lanjut dan kontribusinya terhadap dunia kerja yang semakin kompleks.

Budaya kerja terbentuk kadang-kadang tanpa mempertimbangkan proses kerja yang efektif dan hasil kerja yang sesuai dengan yang ditargetkan. Norma - norma dan aturan - aturan kedisiplinan yang diberlakukan kurang mendapatkan dukungan karena pemberian sanksi yang tidak bersifat objektif dan menyeluruh kepada pegawai akan membentuk budaya kearah yang negatif. Pegawai yang kurang disiplin hanya mendapatkan teguran tanpa pemberian sanksi sebagai ganjaran. Hal ini merupakan indikasi bahwa aturan - aturan kedisiplinan tidak mampu menciptakan nilai positif dalam menciptakan suasana kerja yang teratur dan harmonis, guna meningkatkan prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya jika para pegawai mentaati peraturan atau norma-norma yang ada sebagai budaya kerja kearah yang positif yang mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Menempatkan budaya kerja pada kondisi organisasi yang dapat menunjang pelaksanaan kerja adalah sangat membutuhkan kajian sikap dan perilaku pegawai yang berbeda-beda sebagai cerminan dari budaya kerja yang berbeda pula.

Faktor motivasi kerja yang cenderung hanya didukung oleh perintah atau instruksi dari atasan atau pimpinan, dan belum menyadari betapa peranan motivasi sebagai unsur dari prestasi kerja bagi setiap individu sumber daya manusia. Kebijaksanaan dalam hal pemberian kompensasi penghargaan, dan pengakuan atas hasil kerja sebagai daya dorong pegawai dalam bekerja kadang - kadang tidak mampu memacu gairah kerja seperti pemberian insentif dan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka yang tidak memuaskan dan terjadi ketidakadilan. Seseorang pegawai yang memiliki motivasi kerja

yang rendah memperoleh kompensasi yang lebih tinggi ketimbang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Faktor tanggung jawab atas pekerjaan, sebagai unsur prestasi kerja kurang mendapatkan pengawasan atau evaluasi dari atasan atau pimpinan. Masalah pertanggung jawaban seseorang atau sekelompok pegawai terhadap pelaksanaan dan hasil kerja tidak sesuai dengan mekanisme administrasi mengakibatkan kesulitan dalam memberikan pelaporan yang akurat misalnya tentang pengeluaran biaya-biaya, pelaporan alokasi waktu pelaksanaan aktivitas kerja dan pelaporan hasil kerja. Besarnya wewenang yang diberikan oleh atasan sering melebihi dari tanggung jawab sehingga pelaksanaan dan hasil kerja sebagiannya adalah wewenang atau tanggung jawab unit kerja lain. Akibatnya terjadi komplik dengan unit kerja lain atau dengan pegawai lainnya yang juga mendapatkan wewenang. Fenomena ini akan berimbas pada hasil kerja yang tidak memuaskan atasan mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Gomes et.al (2001: 29) bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas kerja tertentu, dimana sumber daya manusia memiliki potensi yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Tentang manajemen sumber daya manusia oleh **Mangkunegara** (2003: 37) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah suatu pengertian tentang perencanaan sumberdaya manusia sebagai suatu proses untuk menentukan kebutuhan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin berkembang dan kompetitif yang harus terorganisir dalam suatu rencana organisasi sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia tidak dipisahkan dengan pengertian organisasi sanindividu sumber daya manusia sebagai pekerja yang memainkan peranan penting dalam manajemen organisasi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan suatu rangkaian proses aktivitas dalam merancang, merencanakan, mengatur, mengelola, mendesain dan mengendalikan individu sumber daya manusia agar proaktif dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan segala aktivitas sesuai dengan dinamika kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Prestasi kerja menempatkan suatu proses yang berkaitan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Jadi prestasi kerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu / output.

Prestasi kerja menurut **Sinungan** (2003 : 12) adalah kerja hasil kerja yang diharapkan selama suatu periode tertentu setiap pegawai atau kelompok pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya .

Oleh **Mangkuprawira** (2004 : 67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan **Prawirosentoro** (1999 : 2) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi .

Untuk melaksanakan pembinaan pegawai negeri sipil berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja, maka perlu adanya pengaturan terhadap aspek-aspek kepegawaian yaitu : a) formasi, b) pengadaan (*rekrutment*), c) pengujian kesehatan, d) penggajian, e) kepangkatan, f) jabatan / promosi, g) daftar penilaianpelaksanaan pekerjaan, h) daftar urut kepangkatan, i) cuti, j) perawatan, k) pendidikan dan latihan, l) penghargaan, m) peraturan / disiplin, n) pemberhentian dan pensiun .

Prestasi kerja memerlukan evaluasi atau penilaian, guna pengembangan atau pemberdayaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Oleh karena penilaian prestasi kerja sebagai suatu sistem kepegawaian dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata. Dengan demikian dalam jabatan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja yang didasarkan atas penilaian objektif terhadap prestasi, kompetensi, dan pelatihan pegawai. Dalam pembinaan kenaikan pangkat disamping berdasarkan sistem kerja juga diperhatikan sistem karir .

Pendidikan

Syahrir (1999 : 65) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Davis (1997 : 283) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan konseptual, dan pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh, sedangkan pelatihan adalah usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Siagian (1999 : 273) mengemukakan bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka proses mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendidikan juga merupakan kebudayaan yang bertujuan memberikan bimbingan di dalam kehidupan.

Heijrahman dan Husnan (1990 : 77) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan terhadap masalah yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Sependapat dengan pengertian di atas, **Sumego** (2001 : 11) menyatakan bahwa pendidikan adalah bagian dari yang tidak dapat dipisahkan dengan pengembangan sumber daya manusia, karena pendidikan menjadi cermin dari kinerja seseorang.

Budaya Kerja

Budaya organisasi menurut **B. Susanto (1997:2)** adalah sesuatu yang sangat kompleks dan luas karena menyangkut tentang perilaku, upacara ritual. Adat istiadat dan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Jika dihubungkan dengan nilai-nilai maka tingkat budaya dapat diidentifikasi menurut kuantitas dan kualitas suatu nilai dalam masyarakat yaitu: *Pertama* semakin banyak anggota masyarakat yang menganut, memiliki dan mentaati suatu nilai berarti semakin tinggi tingkat budaya. Dilihat dari sudut ini ada budaya global, budaya regional, budaya bangsa, budaya daerah dan budaya masyarakat. *Kedua* semakin mendasar penataan nilai semakin kuat budaya. Dari sudut ini maka budaya dapat dikelompokkan menjadi budaya kuat, budaya sedang dan budaya lemah. Dalam sebuah perusahaan dengan budaya yang kuat karyawan cenderung mengikuti nilai-nilai yang ada. Budaya yang kuat sering dikatakan membantu peningkatan prestasi kerja karena dapat menciptakan motivasi yang kuat dalam diri para karyawan. Kadang-kadang nilai-nilai dan perilaku yang dianut secara bersama membuat orang merasa nyaman dan rasa loyal dalam bekerja.

Motivasi kerja

Menurut **Maslow A.H** (dalam Moekijat 1999 : 180) bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terenuhi, maka kekenyangan kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Maslow menggolongkan kebutuhan manusia itu kepada 5 tingkat kebutuhan (*five Herarchy of needs*) yang meliputi :

a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Psyiological Needs*) yang dimanifestasikan dalam bentuk kebutuhan manusia yang bersifat primer, meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan (perumahan).

b. Kebutuhan-kebutuhan keamanan (*Safety Needs*) yang mengarah pada dua bentuk yakni : (1) Kebutuhan akan keamanan jiwa, yang bagi pimpinan organisasi terutama keamanan jiwa ditempat kerja pada waktu jam kerja. Dalam artian luas bahwa setiap manusia membutuhkan keamanan jiwanya dimanapun ia berada (2) Kebutuhan akan keamanan harga, ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja, perilaku yang adil dan jaminan hari tua .

Selain teori Maslow, juga dikenal teori **Herzberg** (Teori pemeliharaan motivasi) menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori pemeliharaan motivasi yaitu : Pertama ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut ada, maka persoalan motivasi tidak menjadi suatu permasalahan yang utama. Adapun kondisi yang dimaksud adalah :

- a) Kebijakan administrasi dan organisasi ;
- b) Mutu hubungan antara pribadi baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan ;
- c) Supervisi ;
- d) Kondisi kerja ;
- e) Gaji

Adapun faktor - faktor tersebut disebut pemuas atau motivasi yang meliputi :

- a) Prestasi (*achievement*) ;
- b) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) ;
- c) Penghargaan (*recognition*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*) :
- e) Kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) ;

1. Hasil penelitian oleh **Rahman** (2005) dengan judul " Analisis Faktor- Faktor Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Propinsi Maluku Utara . Metode analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda. Disimpulkan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan/ kemampuan administrasi, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Hasil penelitian oleh **Fitriyati** (2006) yang berjudul Analisis Faktor- Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda Disimpulkan bahwa Disiplin kerja, pelatihan serta tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

3. Hasil penelitian oleh **Asikin** (2004) yang berjudul : Analisis Faktor - Faktor yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Luwu. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda . Disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, penempatan kerja, kepemimpinan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa berbagai faktor sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan prestasi kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian tersebut lebih menekankan pada faktor motivasi kerja dan disiplin kerja, karena kadang - kadang seseorang pegawai

memiliki pendidikan dan keterampilan namun karena rendahnya motivasi dan disiplin kerja, mengakibatkan kecenderungan penurunan prestasi kerja .

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Wawancara (interview) yaitu melakukan wawancara *face to face* (langsung) dengan para responden yang dalam hal ini adalah pegawai Pada Balai Pengembangan Pendidikan non formal dan informal Regional V Makassar
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas Pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non formal dan Informal Regional V Makassar yang relapan dengan penelitian ini .
3. Angket (kuisisioner) yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk setiap responden
4. Dukumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan catatan dokumen dan laporan - laporan tertulis, yang ada kaitan dengan penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, adalah data yang bersumber langsung dari para responden, yang dalam hal ini adalah pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non formal dan informal Regional V Makassar tentang pendidikan , motivasi kerja, tanggung Jawab dan budaya kerja
2. Data sekunder adalah data yang diolah atau bersumber dari dokumen atau laporan - laporan tertulis yang dipandang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan studi kasus terhadap pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non formal dan informal Regional V Makassar. Populasi Pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 102 pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode sensus, berarti jumlah sampel adalah 102 responden

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data masing-masing variabel penelitian diperoleh hasil berikut ini :

1. Uji-t

Dari hasil analisis data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner diperoleh tentang tingkat pengaruh X1, X2, X3 dan X4 (pendidikan, motivasi kerja, budaya kerja dan tanggung jawab) v terhadap Y (prestasi kerja) pegawai didasarkan pada tabel coefficients berikut ini:

Tabel 1 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Signifikan
1 Constants	-0,620	-	-1,879	0,063
Pendidikan (X1)	0,334	0,308	4,079	0,000
Budaya kerja (X2)	0,224	0,196	2,431	0,017
Motivasi kerja (X3)	0,258	0,223	2,575	0,012
Tanggung jawab (X3)	0,331	0,253	2,740	0,007

Sumber : Hasil olahan data

t-hitung untuk X1 (pendidikan) adalah 4,079 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ (probabilitas) pada 95% kepercayaan terhadap data. Dengan demikian X1 (pendidikan) berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

t- hitung X2 (budaya kerja) sebesar 2,431 dengan signifikansi 0,017 adalah $>$ dari tingkat kesalahan 0,05 (probabilitas) pada 95% kepercayaan terhadap data. Dengan demikian X2 berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

t-hitung untuk X3 (motivasi kerja) adalah 2,575 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$ (probabilitas) pada 95% kepercayaan terhadap data. Dengan demikian X3 (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

t- hitung X4 (tanggung jawab) sebesar 2,740 dengan signifikansi 0,007 adalah $>$ dari tingkat kesalahan 0,05 (probabilitas) pada 95% kepercayaan terhadap data. Dengan demikian X4 (tanggung jawab) berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

Faktor pendidikan (X1) berpengaruh paling dominan terhadap Y (prestasi kerja pegawai) karena memiliki standardized coefficients beta paling tinggi yaitu 0,308 (hipotesis terbukti).

2. Uji-F

Uji-F menunjukkan bahwa ke empat variabel bebas X (X1, X2, X3, dan X4) secara bersama - sama /simultan berpengaruh signifikan terhadap Y (prestasi kerja pegawai), karena tingkat signifikansi pada tabel Anova 0,000 adalah lebih $<$ 0,05 pada 95% kepercayaan terhadap data. Tabel anova adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Anova

Model	Sum of squares	df	Mean squares	F	Signifikan
1 Regression	37,668	4	9,417	63,007	0,000
Residual	17,232	97	0,178		
Total	54,900	101			

Sumber : hasil olahan data / terlampir

Besarnya kontribusi masing - masing variabel bebas X terhadap Y dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear beranda sebagai berikut :

$$Y = -0,620 + 0,334X1 + 0,224X2 + 0,258X3 + 0,331X4$$

Nilai konstanta sebesar -0,620 diartikan bahwa jika tidak terdapat variabel bebas (X1, X2, X3 dan X4) maka prestasi kerja pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,62. Oleh karena itu diupayakan adanya variabel bebas untuk dapat memberikan kontribusi kepada Y (prestasi kerja pegawai) pada pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

Persamaan tersebut diatas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi /sumbangan X1 (pendidikan) terhadap Y (prestasi kerja) adalah 0,334 jika setiap dilakukan peningkatan X1 dimana X2, X3 dan X4 adalah konstan. Besarnya kontribusi / sumbangan X2 (motivasi kerja) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) adalah 0,224, jika setiap dilakukan peningkatan X2 dimana X1, X3 dan X4 adalah konstan. Besarnya kontribusi / sumbangan X3 (budaya kerja) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) adalah 0,258 jika setiap kali meningkatkan efektivitas X3, dimana X1, X2 dan X4 adalah konstan Besarnya kontribusi X4 (tanggung jawab) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) adalah 0,331 jika setiap kali peningkatan efektifitas X4 dimana X1, X2 dan X3 adalah konstan.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah terbukti, karena baik secara parsial maupun secara simultan pendidikan (X1), budaya kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan tanggung jawab (X4) berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar. Sedangkan pendidikan (X1) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) karena memiliki *standardized coefficient beta* paling tinggi yaitu 0,308 dengan kontribusi sebesar 0,334,

Hasil analisis data lainnya menunjukkan bahwa ke empat variabel bebas tersebut (X1, X2, X3, dan X4) memberikan pengaruh terhadap kenaikan atau penurunan Y (prestasi kerja pegawai) sebesar 68,6% % (R Square), sedangkan $100\% - 68,6\% = 31,4\%$ ditentukan oleh variabel bebas lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Adapun korelasi / hubungan ke empat variabel bebas X1, X2, X3, X4, terhadap Y adalah cukup kuat karena koefisien determinasinya adalah 82,8%, bearti semakin ditingkatkan variabel bebas tersebut maka akan meningkatkan (prestasi kerja pegawai) pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

Pendidikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk penguasaan teori dan keterampilan di dalam memutuskan berbagai permasalahan di dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Program pengembangan dan peningkatan pendidikan setiap pegawai akan sangat meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal guna pengambilan keputusan yang efektif dengan prestasi kerja yang lebih baik. Peningkatan pendidikan pegawai akan mempengaruhi kemampuan menganalisis pekerjaan serta menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar telah menyusun berbagai program peningkatan pendidikan para pegawainya selama ini, namun pelaksanaannya tidak dilakukan secara berkesinambungan, mengakibatkan beberapa pegawai tertinggal dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang demikian dinamisnya. Hal ini akan berdampak pada ketidak mampuan untuk meningkatkan kreativitas dalam bekerja, guna mencapai prestasi kerja yang baik .

Dengan tingkat pendidikan yang rendah akan sangat cenderung menurunkan semangat kerja guna melakukan penyesuaian atau adaptasi dengan lingkungan kerja terutama perubahan lingkungan diluar organisasi yang semakin cepat dalam perubahannya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin cepat merupakan ancaman bagi setiap organisasi di dalam menyusun dan melaksanakan berbagai aktivitas kerjanya . Demikian halnya dengan Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar sebagai lembaga pemerintah di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran kepada masyarakat dituntut untuk meningkatkan pendidikannya agar mampu meningkatkann kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan kemampuann menganalisis permasalahan kerja guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung dan setuju terhadap hasil penelitian terdahulu oleh Abdul Rahman (2005) yang menyimpulkan bahwa pendidikan memberikan kontribusi terhadap beban kerja bagi setiap pegawai, dan merupakan landasan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Perbedaan dengan Hasil penelitian terdahulu yaitu bahwa penelitian ini lebih fokus pada peningkatan kemampuan analisis dan kemampuan adaptasi pada pegawai terhadap kondisi kerja, permasalahan kerja yang semakin kompleks dan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis, melalui pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan sebagai upaya pengembangan potensi yang dimiliki pegawai di dalam melaksanakan aktivitas kerja

dan perubahan kondisi kerja sewaktu-waktu akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan penelitian terdahulu hanya fokus pada peningkatan pelatihan kepada para pegawai melalui pelatihan - pelatihan tanpa mempertimbangkan pendidikan sehingga para pegawai memiliki kemampuan analisis yang masih rendah dengan prestasi kerja yang rendah pula

Persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu bahwa para pegawai dengan pendidikan yang dimilikinya belum mampu mengoptimalkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan rendahnya kemampuan analisis terhadap permasalahan kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

Menghadapi derasnya globalisasi, sikap disiplin serta memelihara etika dalam menjalankan tugas yang dibebankan merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi. Organisasi - organisasi yang menggunakan jasa para karyawan acapkali terjadi masalah terhadap perlakuan karyawannya dalam menjalankan tugas, yang disebabkan karena kurangnya perhatian para atasan atau pimpinan terhadap budaya kerja yang kuat dan budaya kerja lemah atau budaya kerja yang positif dan budaya kerja yang negatif.

Menurut B. Susanto bahwa tingkat budaya dapat diidentifikasi menurut kuantitas dan kualitas suatu nilai dalam organisasi yaitu: *Pertama* semakin banyak anggota organisasi yang menganut, memiliki dan mentaati suatu nilai berarti semakin tinggi tingkat budaya. *Kedua* semakin mendasar penataan nilai semakin kuat budaya. Dari sudut ini maka budaya dapat dikelompokkan menjadi budaya kuat, budaya sedang dan budaya lemah. Budaya yang kuat sering dikatakan membantu peningkatan prestasi kerja karena dapat menciptakan motivasi yang kuat dalam diri para karyawan. Kadang - kadang nilai-nilai dan perilaku yang dianut secara bersama membuat orang merasa nyaman dan rasa loyal dalam bekerja.

Budaya kerja yang ada pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar cenderung mengarah pada nilai - nilai yang kuat akan tetapi didominasi dengan nilai-nilai yang lemah yang berpengaruh negatif kepada kondisi kerja setiap aktivitas kerja. Nilai-nilai dan perilaku yang ada seperti: budaya saling menghormati dan saling menghargai diantara pegawai masih harus ditingkatkan, karena sering terjadi seseorang pegawai atau kelompok pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang tidak didasarkan pada sikap saling menghargai kepada pegawai lainnya, mengakibatkan terjadi komplik antara pegawai yang mengarah pada penurunan prestasi kerja. Disisi lain para pegawai menganggap bahwa semboyan yang ada sejak dulu sebagai sejarah atau tradisi terutama daerah Sulawesi Selatan yaitu budaya yang saling mengingatkan terhadap sesuatu kearah yang lebih baik sebagai kebersamaan dalam bekerja, tidak berkaitan dengan proses kerja yang dapat menunjang peningkatan prestasi kerja.

Untuk menyamakan persepsi terhadap nilai dalam berbagai aktivitas kerja maka nilai dibedakan atas :

1. Nilai subjektif, yaitu sesuatu yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan pada suatu waktu dan mengandung nilai bagi seseorang oleh karena itu seseorang berupaya mendapatkan nilai tersebut dengan menggunakan berbagai cara. Nilai ekstrinsik suatu barang berbeda menurut seseorang dibanding dengan orang lain. Oleh karena itu diupayakan pengukuran nilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang objektif dan disepakati bersama atau ditetapkan oleh lembaga yang berwenang. Salah satu ukuran nilai disebut harga dalam arti rupiah dan sebagainya.
2. Nilai objektif, segala sesuatu yang ada mengandung nilai dan jika seseorang terhadap sesuatu mengandung nilai tetap bagi orang lain tidak mengandung nilai. Jadi nilai dianggap intrinsik dimana nilai objektif dapat didasarkan kategori-kategori nilai tertentu misalnya kategori (a) yang penting, pilihan berdasarkan pertimbangan kebutuhan (2) yang baik, pilihan

berdasarkan pertimbangan moral atau kesadaran dan (3) yang benar pilihan berdasarkan pertimbangan logika. Sistem nilai objektif dijadikan dasar bagi penyusunan sistem nilai normatik sebagai bahan pembentukan etika, moral dan sebagainya.

3. Sistem nilai, dalam hal ini pemberian kategori nilai yang penting misalnya diberi skala: (a) yang terpenting, (b) yang lebih penting, (c) yang penting, (d) yang kurang penting dan (e) yang tidak penting. Yang terpenting tentu saja hanya satu. Jadi di dalamnya tersusun secara hirarki dan beribu-ribu nilai dari yang paling abstrak sampai pada yang paling konkrit. Perlu juga diketahui bahwa yang terpenting mungkin bukan yang terbaik sementara yang terbaik belum tentu yang paling benar. Jadi yang ideal adalah jika suatu hal merupakan yang terpenting, terbaik dan terbenar. Kombinasi dari berbagai kategori nilai pada skala masing-masing itulah yang membentuk sistem nilai, yang akan membentuk sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan sebagai faktor pendukung peningkatan prestasi kerja mereka .

Budaya kerja yang ada dan senantiasa disesuaikan dengan perubahan-perubahan lingkungan terutama lingkungan eksternal organisasi kearah peningkatan prestasi kerja adalah merupakan tuntutan setiap pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

Hasil penelitian ini mendukung dan setuju terhadap hasil penelitian terdahulu oleh Azikin (2004) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu bahwa penelitian terdahulu kurang fokus pada fungsi dan peranan budaya kerja sebagai perekat atau kebersamaan dalam penyusunan dan pelaksanaan berbagai aktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini mempertahankan budaya kerja terutama yang berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan kerja dan kedisiplinan kerja tetapi kurang mempertimbangkan peningkatan komitmen kerja dalam menunjang peningkatann prestasi kerja para pegawai.

Persamaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa budaya kerja harus berperan sebagai sarana untuk mengubah dan menyamakan setiap sikap terhadap berbagai nilai- nilai budaya baik dalam lingkup organisasi, maupun nilai-nilai yang masih hidup dalam masyarakat (tata krama, rasa saling menghargai, saling menghormati dansaling mengingatkan diantara pegawai atau para pimpinan, kearah yang lebih produktif dan berprestasi).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar

Oleh karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar adalah merupakan gambaran bahwa motivasi tidak dapat diabaikan sebagai unsur kinerja dan prestasi kerja sumber daya manusia di setiap organisasi. Motivasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar disebabkan oleh sejauhmana perhatian para atasan atau pimpinan terhadap sumber motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja para bawahannya. Tidak efektifnya pemberian motif / dorongan untuk bekerja atau rendahnya kesadaran para pegawai atas status sebagai PNS akan sangat menentukan pemberdayaan mereka kearah yang lebih optimal. Akan tetapi disisi lain juga dapat terjadi bahwa seseorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena dorongan internal namun tidak mampu meningkatkan prestasi kerjanya karena tidak didukung oleh unsur sumber daya manusia lainnya seperti pengetahuan atau keterampilan.

Menghadapi derasnya globalisasi, sikap disiplin serta memelihara etika dalam menjalankan tugas yang dibebankan merupakan tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi. Organisasi - organisasi yang menggunakan jasa para karyawan acapkali terjadi masalah

terhadap perlakuan karyawannya dalam menjalankan tugas, yang disebabkan karena kurangnya perhatian para atasan atau pimpinan terhadap faktor motivasi sebagai kekuatan agar pelaksanaan pekerjaan dapat lebih baik dan terarah. Hasil kerja para pegawai kadang-kadang tidak sesuai dengan standar sebagai prestasi mereka yang diinginkan oleh organisasi. Hal ini terjadi karena kurangnya kemampuan dan kemauan para pegawai dalam melaksanakan tugas. Kurangnya kemauan dalam bekerja yang disebabkan karena belum terpenuhi kebutuhan lahir dan batin, sangat membutuhkan dorongan atau perhatian untuk menciptakan gairah kerja yang dapat berbentuk misalnya pemberian penjelasan tentang pekerjaan yang akan dikerjakan, pemberian nasihat, atau pemberian insentif seperti peningkatan bonus dan pemenuhan kebutuhan batin. Motivasi lain seperti ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK) atau tindakan disipliner lainnya, yang ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka di dalam memberdayakan pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar, guna menciptakan atau meningkatkan prestasi kerja mereka, seyogianya menganalisis dan merumuskan berbagai unsur motivasi kerja yang mampu menciptakan gairah kerja sebagai bagian dari unsur pembentuk prestasi kerja sebagaimana yang diinginkan.

Hasil penelitian ini mendukung dan setuju terhadap hasil penelitian oleh Amirullah (2005) yang menyimpulkan bahwa kemauan kerja yang kuat pegawai dalam bekerja sangat menentukan sejauh mana hasil kerja akan memuaskan organisasi, dan sejauh mana sikap kerja pegawai agar mendapatkan prestasi kerja yang memuaskan.

Perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu bahwa penelitian ini kurang menganalisis pentingnya unsur motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawai seperti kepercayaan diri terhadap pekerjaan, mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Disamping itu kebijaksanaan kompensasi terutama yang berbentuk bonus, insentif, penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja pegawai sebagai sumber motivasi kerja tidak mampu membangkitkan semangat kerja dan gairah kerja para pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu hanya fokus pada peningkatan motivasi kerja melalui pemberian bonus dan insentif dan tidak mempertimbangkan kompensasi dalam bentuk pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja pegawai, sehingga menurunkan semangat kerja.

4. Pengaruh Tanggung jawab terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis dengan regresi berganda menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar.

Tanggung jawab menurut Sastrohadwiryono (2002 : 42) diklasifikasikan berdasarkan peranannya yaitu:

1. Tanggung jawab pribadi yaitu tanggung jawab atas pribadi yang diberikan sebagai bentuk kepercayaan yang diberikan.
2. Tanggung jawab tugas yaitu tanggung jawab atas pelaksanaan dan penyelesaian suatu tugas yang diamanatkan untuk diselesaikan sesuai tingkat kepercayaan yang diamanatkan.
3. Tanggung jawab moral yaitu tanggung jawab yang dibebankan atas dasar kesadaran, kemauan, keinginan dan dari hati nurani sehingga orang terpenggil dan merasa bertanggung jawab dalam melakukan, melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diamanatkan.
4. Tanggung jawab pelaksanaan yaitu tanggung jawab yang diberikan untuk melaksanakan suatu wewenang atau tugas yang diberikan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan pengembangan tugas yang harus terselesaikan.
5. Tanggung jawab terpadu yaitu tanggung jawab yang harus dipikul bersama baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap amanah yang diwenangkan.

Para pimpinan unit kerja pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar di dalam melaksanakan kepemimpinannya sangat cenderung

menganut kepemimpinan sentralistik sehingga pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para bawahannya sangat terbatas, sehingga para pegawai yang memiliki potensi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan sulit berkembang atau dengan kata aktualisasi diri setiap pegawai berapa pada kondisi yang konstan tanpa peningkatan. Disamping itu jika terjadi pendelegasian wewenang dan tanggung jawab seringkali pegawai yang disertai suatu tanggung jawab melebihi dari wewenang yang diberikan atau sebaliknya tanggung jawab melebihi wewenang yang diberikan, mengakibatkan terjadinya komplik karena pertanggung jawaban yang tidak sesuai dengan wewenang yang diberikan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa pegawai tidak konsisten terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan yang mereka lakukan selama bekerja.

Rendahnya komitmen dan konsistensi para pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar terhadap pelaksanaan pekerjaan, hasil kerja atau sesuatu keputusan sebagai akibat dari lemahnya pengawasan dari atasan atau pihak yang berwenang .

Konsistensi pegawai terhadap hasil kerja kurang mampu mendapatkan hasil yang maksimal karena rendahnya pemahaman pegawai terhadap fungsi dan peranan konsistensi pegawai terhadap hasil kerja sebagai pertanggung jawaban dalam menciptakan atau meningkatkan prestasi kerja mereka.

Konsistensi pegawai terhadap keputusan yang diambil kadang-kadang tidak sesuai dengan lingkup tanggung jawab yang diberikan oleh atasan mereka, disamping itu kemampuan analisis terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi timbulnya masalah dan proses kerja khususnya perubahan yang dinamis dari lingkungan eksternal akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Melihat kondisi atau fenomena tersebut di atas, maka kepercayaan pimpinan terhadap sikap, perilaku dan kompetensi para bawahannya akan menurun mengakibatkan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan semakin berkurang / terbatas.

Dari uraian tersebut diatas, maka Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar harus mengambil sikap untuk menyusun berbagai perencanaan peningkatan dan pengembangan kualifikasi pegawai untuk meningkatkan kepercayaan diri dan aktualisasi diri agar setiap wewenang dan tanggung jawab yang diberikan terhadap pelaksanaan tugas/pekerjaan dapat ditingkatkan sebagai bagian dari usaha menciptakan atau meningkatkan prestasi kerja baik bagi individu pegawai maupun kelompok pegawai yang menerima wewenang dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini mendukung dan setuju terhadap hasil penelitian terdahulu oleh Fitriyati (2006) yang menyimpulkan bahwa tanggung jawab memberikan kontribusi atau pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan dan hasil kerja para pegawai sebagai unsur prestasi kerja pegawai .

Perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian ini yaitu bahwa penelitian terdahulu dimana para pimpinan sangat terbatas pada kebijakan pemberian wewenang kepada bawahannya, karena keterbatasan kemampuan para bawahan. Sedangkan pada penelitian ini pendelegasian wewenang kurang dikembangkan karena kepemimpinan yang masih cenderung dengan kepemimpinan sentralistik, walaupun para bawahan memiliki kemampuan yang cukup untuk mengemban wewenang dan tanggung jawab jika sekiranya diberikan oleh atasan mereka .

Persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu kadang-kadang seseorang pegawai atau kelompok pegawai tidak konsisten terhadap suatu keputusan yang diambil, mengakibatkan hasil kerjanya tidak memuaskan.

SIMPULAN

1. Faktor pendidikan, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar . Jika pegawai diberikan kesempatan meningkatkan pendidikannya maka akan menunjang proses kerja dan prestasi kerja mereka.
2. Faktor budaya kerja, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar. Jika aturan dan nilai-nilai yang berlaku tentang proses kerja mampu menciptakan pemahaman yang sama diantara pegawai, maka akan menunjang pekerjaan kearah yang lebih baik.
3. Faktor motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar. Jika para pegawai diberikan pekerjaan sesuai dengan potensinya, maka akan mendorong gairah kkerja dan semangat kerja dengan hasil kerja yang memuaskan.
4. Faktor tanggung jawab, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar. Jika pegawai sangat konsisten terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, maka akan menunjang peningkatan prestasi kerjanya.
5. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar adalah pendidikan karena memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
6. Secara simultan / bersama ke empat (4) variabel bebas yaitu: Pendidikan budaya kerja, motivasi kerja dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan non Formal dan Informal Regional V Makassar .

Referensi:

- Anonim, Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BPPSLP) Regional V Makassar tahun 2008
- Bateman, T.S, Gerald R.F.Stephen S. 1999. *"Mengapa dibalik Kinerja Individu, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Editor Timpe A.D. Cetakan keempat. PT. Alex Media komputindo Kelompok Gramedia, jakarta.*
- Dale Furtwengler, 2002, *Kinerja dan Tanggung Jawab*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Davis, 1997, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Agus Darma, Jakarta, Erlangga
- Dessler Gary, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Prenhallindo Jakarta
- Farland, 1999, *Kemitraan Usaha Suatu Konsepsi Strategi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Gomes at. Al. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga Andi Offse, Jakarta
- Hamid Abdul, 2000, *Evaluasi Kinerja Pegawai dalam Organisasi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hamzah Zubair 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga, Andi Offset, Jakarta
- Hasibuan SP, Melayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta
- Heijrahman Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi VI, BPFE, Yogyakarta
- Jefrey, 2000, *Manajemen dalam Prestasi Kerja*, PT. Gerhana Matahari, Bandung
- Mangkunegara, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdkarya, Bandung
- Mangkuprawira, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit , Salemba Empat Jakarta

- Mathis, Robert, L dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Salemba empat, Jakarta .
- Moenir, A. A.. 2000, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara, Bandung
- Moekijat, 1999, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta .
- Rivai Veitzhal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan pertama, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Schuler Randall and Jackson, 1999, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke XXI*, Erlangga, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sinungan Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN Yogyakarta.
- Sianipar J.P. 1999, *Bahan Pendidikan dan Latihan Spama Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, Yogyakarta
- Suryadi, 1999, *Manajemen Sumber daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Bandung
- Sulastomo, 2001, *Pengembangan Motivasi Individu*, BPFE, Yogyakarta
- Sumego, 2001, *Motivasi dalam Sumber Daya Manusia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta
- Susanto, B, 1997, *Budaya Perusahaan*, Penerbit Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta
- Syafri Mangkuprawira, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi pertama, Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor x
- Syahrir, 1999, *Manajemen dan Birokrasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Thoha Miftah, 1996, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*, Grafindo Persada, Jakarta
- Tajuddin, 2002, *Tanggung jawab dan Kepemimpinan dalam Perilaku Pegawai*, Sinar Agung, Jakarta
- Taliziduhu Ndraha, 2003, *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- UMAR, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. GRAMEDIA