



Efektivitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

¹Razman Razak, ²Arif Efendi A.S, ³ Suparman, ⁴Niar
(^{1,2,3}program studi Pendidikan Nonformal Fakultas keguruan dan ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Enrekang, ⁴Mahasiswa program studi Pendidikan Nonformal Fakultas keguruan dan ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Enrekang Indonesia)

Corresponding Email: razman69@gmail.com

| <u>Article info</u> | <u>Abstract</u> |
|---|---|
| <p><i>Article History</i></p> <p><i>Received :</i> <i>25/08/2021</i></p> <p><i>Accepted :</i> <i>29/09/2021</i></p> <p><i>Published :</i> <i>02/11/2021</i></p> | <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang efektivitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan etos kerja dan Faktor yang menghambat efektivitas Kinerja Tenaga Honorer pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan masalah utama Bagaimana efektivitas Kinerja dan Faktor – faktor yang menghambat Efektivitas Kinerja Tenaga Honorer pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Populasi Penelitian ini adalah Tenaga Honorer yang berjumlah 56 orang Untuk mendapatkan data yang diperlukan maka digunakan teknik wawancara Observasi dokumentasi dan angket sebagai sumber data. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara deskriptif dengan persentase. Hasil analisis data dengan teknik persentase menunjukkan bahwa efektivitas kinerja Tenaga Honorer dalam meningkatkan etos kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang menunjukan pada indikator bahwa Kesiagaan menunjukan angka 91,42% , Kemangkiran menunjukan angka 87,5%, semangat Kerja menunjukan 91,07% , Motivasi 90%, Beban Pekerjaan menunjukan 86,42%, Waktu menyelesaikan Tugas menunjukan 87,85%, dari ke enam Indikator tersebut masing-masing berada pada kelas kategori yang sama. Ini berarti bahwa efektivitas kinerja Honorer pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang berada pada Kategori Sangat Baik. Sedangkan Fakto – faktor yang menghambat Efektivitas Kinerja Tenaga Honorer dilihat pada Indikator bahwa Sumber Daya Manusia yang belum Memenuhi Profesionalisme kuliafikasi Diklat</p> |

menunjukkan 80,7% dan kurangnya kesadaran dalam berlalu lintas menunjukkan angka 80,3%, gangguan sarana dan Prasarana menunjukan 79,64%, keterbatasan anggaran menunjukan 80%. dari ke empat Indikator tersebut masing-masing berada pada kelas kategori yang sama. Ini berarti bahwa efektivitas kinerja Honorer pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang berada pada Kategori Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas Kinerja dan Faktor menghambat Efektivitas Kinerja Honorer Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang termasuk dalam kategori yang sangat baik.

Kata Kunci: Kinerja, faktor – faktor yang Menghambat Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan hidup organisasi. Adapun aspek terpenting yang sangat berpengaruh dan yang memberikan kontribusi paling langsung bagi keberhasilan organisasi adalah Efektivitas dan karakteristik pekerja. Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan.

Menurut Stoner (Kurniawan, 2005: 106) menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Menurut Siagian (2002: 171), efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, tepat waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan. Semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, manajemen,

program, atau kegiatan. Karena *output* yang dihasilkan oleh organisasi sektor publik seperti puskesmas lebih banyak bersifat output tidak berwujud (*intangible*) berupa hasil cakupan program jasa pelayanan kesehatan yang tidak mudah untuk dikualifikasikan, maka pengukuran efektivitas tersebut sering mengalami kesulitan.

Efektivitas organisasi banyak dipengaruhi oleh efektivitas individu, sehingga rendahnya kinerja pegawai berpengaruh pula pada rendahnya kinerja Dinas Perhubungan secara keseluruhan. Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu (kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, pengalaman, jenis, ciri, kelamin, umur, ras dan kapasitas belajar) dan lingkungan kerjanya (struktur organisasi, desain pekerjaan, kebijakan, aturan-aturan, penghargaan dan sanksi serta sumber daya).

Kinerja adalah penampilan hasil usaha pegawai baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja melalui penilaian sendiri (*self assesment*)

merupakan pendekatan yang paling umum untuk mengukur dan memahami perbedaan individu (Mangkunagara, 2002: 22). Bernardin & Russel (Ruky, 2001: 15). mendefinisikan *'performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during specified time period'* kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Yuwono dkk. (Tangkilisan, 2005: 189) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dan kepemimpinan yang efektif.

Etos kerja adalah motor penggerak produktifitas dari berbagai seminar dan lokal karyanya selalu ditampilkan, bahwa etos kerja bangsa Indonesia masih rendah. Sedangkan Etos Kerja Menurut Max Weber (1978: 18) Adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan. Etos Kerja merupakan perilaku sikap khas suatu komunitas atau organisasi mencakup sisi spiritual, motivasi, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2007

Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Selain dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tenaga Honorer berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Sebelum menjadi aparatur negara, seseorang pasti akan terlebih dahulu mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) tentang pola pikir sebagai aparatur negara atau birokrat, yang bertanggung jawab untuk mewujudkan pelayanan prima dan memberikan kepuasan bagi masyarakat.

Pada saat sekarang ini, kinerja Tenaga Honorer menjadi masalah yang cukup penting dan menarik, sebab akan berguna bagi penegakan efektivitas kinerja bagi individu, masyarakat serta bangsa dan negara. Bagi individu, kinerja Tenaga Honorer yang baik, akan menjamin terlindunginya pelayanan sipil dan penegakan hukum akan berjalan dengan baik. Bagi masyarakat, penelitian kinerja Tenaga Honorer akan memberikan antusiasme masyarakat untuk mendorong terciptanya etos kerja yang dilaksanakan dengan baik.

Jajaran Tenaga Honorer dalam hal ini tenaga honorer pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang harus bisa mengedepankan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan paradigma aparatur pemerintah yang menempatkan kepuasan pelayanan kepada masyarakat di atas segala-galanya. Selanjutnya, sebagai aparatur pemerintah, Tenaga Honorer dituntut pula untuk memiliki sikap yang disiplin, jujur, beritikad baik serta memiliki etos kerja yang tinggi. Dengan begitu akan tercipta aparatur pemerintah yang andal dan profesional. Selain itu, Tenaga Honorer harus memiliki tekad yang kuat dan bulat untuk bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugas kepemerintahan maupun tugas-tugas pelayanan masyarakat. Seperti yang terdapat di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, dalam hal ini juga termasuk Tenaga Honorer yang berisi tentang kewajiban dan larangan bagi pegawai pemerintah. Peraturan ini hendaknya selalu dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen, oleh para aparatur tersebut.

Namun realitanya, pada saat ini masih banyak masyarakat yang mengeluh atas standar mutu pelayanan yang diberikan seorang aparatur negara. Kinerja PNS dan Tenaga Honorer acap mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Bahkan, berbagai media massa hampir setiap hari memberitakan tentang buruknya kinerja PNS dan Tenaga Honorer. Pasalnya, para PNS dan Tenaga Honorer dinilai kurang produktif, menghamburkan uang

negara, dan berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS dan Tenaga Honorer di hampir seluruh instansi pemerintah. Adanya PNS yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas..

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul "**Efektivitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang**".

PEMBAHASAN

1. Efektivitas kinerja tenaga honorer dalam meningkatkan etos kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

a. Kesiagaan

Kesiagaan merupakan suatu keadaan dimana suatu organisasi mampu menyelesaikan sebuah tugas khusus dengan baik jika diminta. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi penelitian dapat dilihat bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang juga masih sering mengalami kesulitan dalam menemui atasan sehubungan dengan tugas – tugas yang akan diselesaikan pegawai.

b. Kemangkiran

Adapun fenomena kemangkiran yang paling sering dihadapi oleh suatu organisasi adalah kejadian-kejadian pekerja bolos dari pekerjaannya. Berdasarkan beberapa observasi yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa pegawai mengatakan bahwa mereka sangat jarang menunda pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, kecuali ada

hal-hal tertentu yang menghalangi mereka dalam bekerja, seperti sakit atau kendala-kendala lain yang tidak dapat diselesaikan. Dari hal ini dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang relatif sangat kecil sekali. Dengan demikian maka kegiatan bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang dapat berjalan dengan baik.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan suatu kecenderungan suatu organisasi untuk bisa berusaha lebih keras serta berusaha meningkatkan perasaan terikat terhadap suatu organisasi demi mencapai suatu tujuan tertentu. Berdasarkan hasil observasi peneliti dapat dilihat bahwa pegawai merasa semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila mereka semangat dalam melaksanakan pekerjaannya maka mereka juga akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan maksimal.

d. Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong seseorang untuk bisa mengerjakan suatu pekerjaan dengan lebih baik lagi. Motivasi ini dapat berupa kegagalan, keberhasilan, sehingga dengan adanya motivasi maka tercipta suatu perasaan puas. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi bahwa karyawan telah merasa bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan beban kerja yang dimilikinya. Dengan adanya imbalan yang sesuai maka karyawan akan lebih terdorong untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Motivasi menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada staf, agar ia menyediakan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi dari stafnya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Dorongan untuk melakukan perbuatan tertentu tersebut dikarenakan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai (faktor internal) maupun berasal dari luar dirinya (faktor eksternal). Faktor internal (*internal factor*) bersumber dari dalam diri individu itu sendiri, disebut akumulasi aspek-aspek internal individu seperti kepribadian, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit, antusiasme dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal (*external factor*) bersumber dari luar individu yaitu lingkungan, apakah itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian.

e. Beban Pekerjaan

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pegawai dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi dapat dilihat bahwa responden mengatakan bahwa pembagian kerja dalam kelompok

kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang sudah jelas. Dari data yang ada diatas dapat dilihat bahwa beban pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahan sesuai dengan kemampuan bawahannya.

f. Waktu Menyelesaikan Tugas

Sesuai dengan hasil observasi peneliti dapat dilihat bahwa seluruh responden mengatakan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sering tepat waktu. Dari data observasi penelitian dapat dilihat bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang telah mampu memaksimalkan waktu yang ada. Demikian pula dengan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang telah menyadari arti pentingnya waktu.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut memberikan pengaruh yang sangat baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang Bapak Muzakkir, S.Sos, M. Si bahwa:

“Adapun Efektivitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang ini dapat dilihat dari : Kesiagaan, Kemangkiran, Semangat kerja, Motivasi, Beban pekerjaan, dan Waktu menyelesaikan tugas yang dimiliki oleh pegawai, indikator-indikator tersebut sangat mempengaruhi etos kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang, utamanya tenaga

kerja honorer”. (*Wawancara pada tanggal 20 Juni 2017. Di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang*).

2. Faktor-faktor yang Menghambat Efektivitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang

a. Sumber Daya Manusia yang belum Memenuhi Profesionalisme Kualifikasi Diklat

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memberikan sumbangan besar terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia/personil yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang dari segi kualitas belum memadai khususnya segi profesionalisme berkualifikasi Diklat, seperti :

- 1) Diklat Penyidik Pegawai Negeri Sipil
- 2) Diklat Analisa Dampak Lalu Lintas (Andalin)
- 3) Diklat Penguji Kendaraan Bermotor (PKB)
- 4) Diklat Manajemen Lalu Lintas
- 5) Diklat Manajemen Terminal
- 6) Diklat Manajemen Angkutan Perkotaan

Khusus Honorer berkualifikasi penguji yang memiliki jenjang strata penyelia sangat terbatas sehingga perlu adanya peningkatan jenjang pendidikan teknis dari strata pelaksana ditingkatkan ke strata pelaksana lanjutan selanjutnya dari jenjang strata pelaksana lanjutan ditingkatkan ke strata penyelia.

b. Kurangnya Kesadaran Masyarakat dalam Berlalu Lintas

Meskipun pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang dalam hal para pegawai dan honorer sudah melakukan sosialisasi tentang tertib berlalu lintas tetapi masyarakat masih tetap belum ada kesadaran tentang pentingnya dalam berlalu lintas. Meskipun secara kuantitas dapat dikatakan terjadi penurunan jumlah pelanggaran lalu lintas, tetapi secara kualitas masyarakat masih belum memiliki kesadaran dalam berlalu lintas. Misalnya, masyarakat masih sering parkir di badan jalan, padahal sebenarnya tempat tersebut tidak boleh untuk tempat parkir sehingga dengan hal tersebut secara tidak dapat mempengaruhi efektivitas kinerja para honorer di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang.

c. Gangguan Sarana Prasarana

Gangguan Sarana prasarana dalam hal ini sesuai dengan hasil observasi penelitian dengan mengambil masalah tentang rambu-rambu lalu lintas. Rambu-rambu lalu lintas merupakan alat untuk mengatur ketertiban lalu lintas. Rambu-rambu lalu lintas dipasang di tempat-tempat strategis yang memang rawan kemacetan sehingga perlu dilakukan pemasangan rambu-rambu tersebut. Akan tetapi pada kenyataannya, rambu-rambu tersebut sering hilang karena diambil atau memang sengaja dicopot oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini juga bisa disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pihak Dinas Perhubungan terhadap sarana dan prasarana yang ada.

d. Keterbatasan Anggaran

Keterbatasan anggaran merupakan masalah yang biasa dihadapi oleh setiap organisasi dalam mengembangkan kinerja organisasi. Alokasi anggaran yang diberikan oleh pemerintah daerah Kabupaten Enrekang kepada Dinas Perhubungan masih terbatas sehingga untuk melakukan pengembangan program atau kegiatan maupun melengkapi sarana dan prasarana yang belum ada dapat dilakukan secara maksimal.

Kinerja dari Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang dapat dikatakan telah efektif. Namun demikian, tetap ada faktor yang menjadi penghambat dalam peningkatan efektivitas kinerja Pegawai Honorer Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Untuk mengatasi hambatan tersebut Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang berupaya meningkatkan kondisi SDM secara bertahap.

Dalam setiap melakukan kegiatan organisasi tidak terlepas dari hambatan atau kendala yang mungkin ditemui selama pelaksanaan program tersebut. Hambatan atau kendala merupakan hal biasa yang ditemui dalam setiap melakukan sesuatu termasuk dalam hal ini adalah hambatan kinerja organisasi. Hambatan yang sering ditemui biasanya adalah masalah Sumber Daya Manusia, keterbatasan anggaran ataupun hambatan lainnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Ibu Hj. Sitti Ratnah, S.Ip sebagai Kepala Bidang Lalu Lintas Jalan sebagai berikut:

“Kalau kita melakukan suatu kegiatan ya pasti ada hambatan atau kendala yang kita temui. Hambatan yang

biasanya terjadi ya, sumber daya manusia termasuk salah satu. Kita harus mengakui itu, karena memang masih banyak pegawai kita yang belum mengikuti pelatihan diklat-diklat teknis kelalulintasan. Selain itu, keterbatasan anggaran yang ada di Dinas Perhubungan juga menjadi kendala, karena dengan dana yang terbatas kita menjadi tidak bisa maksimal untuk melakukan pengadaan sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja organisasi. Kurangnya kesadaran masyarakat dalam berlalu lintas juga menjadi hambatan kinerja organisasi, karena hal ini berarti program sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas belum berhasil. Selain itu, juga seringkali rambu-rambu lalu lintas yang sudah dipasang hilang. Hal ini juga mengakibatkan sarana dan prasarana yang sudah ada harus diganti dengan yang baru, yang berarti pihak Dinas harus melakukan pemasangan rambu kembali”

Berdasarkan uraian di atas, maka diketahui bahwa hambatan yang dihadapi oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang adalah masalah sumber daya manusia, keterbatasan anggaran, kurangnya kesadaran masyarakat dalam berlalu lintas, dan sering hilangnya sarana dan prasarana lalu lintas, dalam hal ini adalah rambu-rambu lalu lintas. Hambatan-hambatan ini merupakan hambatan yang biasa ditemui oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang berkaitan dengan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Arikunto, 1998:149). Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari variabel dependent yaitu “Efektivitas Kinerja” dan variabel independent yaitu “Etos Kerja”. Operasional variabel dalam penelitian ini yaitu Efektivitas, Kinerja, Etos kerja. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Dinas Staf dan Pegawai sebagai informan dalam penelitian ini untuk memperoleh data-data tentang sejarah berdirinya Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang. Teknik pengumpulan data yaitu metode wawancara, metode observasi, metode angket, dan metode dokumentasi, yang dianalisis menggunakan 3 tahapan, yaitu: reduksi data, display data, verifikasi data dan mengambil kesimpulan. Analisis data untuk memperoleh gambaran tentang kondisi variabel secara tunggal dapat dilakukan dengan analisis deskriptif dengan menggunakan rumus presentase:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Frekuensi dari setiap jawaban yang telah menjadi pilihan responden

N = Jumlah keseluruhan responden
(Sugiyono, 2012:87)

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan metode yang telah digunakan maka ada beberapa kesimpulan yang bisa diambil yaitu:

1. Efektivitas kinerja tenaga honorer dalam meningkatkan etos kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang dapat dilihat pada indikator berikut ini: *Pertama*, Kesiagaan dengan rata-rata persentase 91,42% pada kriteria sangat baik. *Kedua*, Kemangkiran dengan rata-rata persentase 87,5% pada kriteria sangat baik. *Ketiga*, Semangat kerja dengan rata-rata persentase 91,07% pada kriteria sangat baik. *Keempat*, Motivasi dengan rata-rata persentase 90% pada kriteria sangat baik. *Kelima*, Beban pekerjaan dengan rata-rata persentase 86,42% pada kriteria sangat baik. *Keenam*, Waktu menyelesaikan tugas dengan rata-rata persentase 87,85% pada kriteria sangat baik.
2. Faktor-faktor yang menghambat efektivitas kinerja tenaga honorer dalam meningkatkan etos kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang dapat dilihat pada indikator berikut ini: *Pertama*, Sumber Daya Manusia yang belum memenuhi profesionalisme kualifikasi diklat dengan rata-rata 80,7% pada kriteria menghambat. *Kedua* Kurangnya kesadaran masyarakat dalam berlalu lintas

dengan rata-rata 80,3% pada kriteria menghambat. *Ketiga*, Gangguan Sarana Prasarana dengan rata-rata 79,64% pada kriteria menghambat. *Keempat*, Keterbatasan anggaran dengan rata-rata 80% pada kriteria menghambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, Penerbit: PT. Gramedia. Jakarta.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta; Bina Aksara.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2002. *Menuju Sumber Daya Manusia Berdaya dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efesien*. Jakarta: Elex Media.
- Cahayani, Ati. 2003. "Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen". Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Daft, Richard L, 2006, *Manajemen*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan. 1993. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Irawan, Prasetya. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Pembaruan.
- Lembaga Administrasi Negara. 2001. *Jurnal Administrasi Negara*. Makassar: STIA-LAN RI
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Putra, Fadillah dan Saiful Arif, 2001. *Kapitalisme Birokrasi, Kritik Reieventing Government Osborne-Gaebler*, Yogyakarta : LKIS.
- Siagian, S.P. 1978. *Kepemimpinan Dan Prilaku*, Jakarta : Gunung Agung.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Weber, Max 1978. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. 2 vols. Barkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Widodo, Joko. 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia Publishing
- Peraturan dan Perundang-undangan:
Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2007 Tentang *Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS*