

ANALISIS PRESTASI KERJA BERBASIS KOMPETENSI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI

Syamsi Mawardi¹, Pusporini Palupi Jamaludin²

Universitas Pamulang, Banten

dosen02000@unpam.ac.id¹, dosen01399@unpam.ac.id²

Submitted: 14th Jan 2021/ **Edited:** 30th Mar 2021/ **Issued:** 01st Apr 2021

Cited on: Mawardi, S., & Jamaludin, P. P. (2021). ANALISIS PRESTASI KERJA BERBASIS KOMPETENSI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL PERCEPATAN PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 402-410.

ABSTRACT

The formulation of the problem in the research is whether there is an effect of work ability on employee work performance at the Secretariat of the Directorate General of Development Acceleration of Disadvantaged Areas, Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Areas and Transmigration. The research method uses a survey with a correlational quantitative approach. The sampling technique used was saturated sampling, namely the sample research technique when all members of the population were used as samples. Based on the results of the research that has been done, it can be concluded that the work ability variable has a positive, strong and significant effect on employee work performance. This can be seen from the correlation coefficient value of 0.723, while the coefficient of determination (r^2) is 0.522, meaning that the variable of ability contributes 52.2% to the employee work performance variable. The result of the significance test of the ability variable on employee work performance.

Keywords: Work Skills, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pembangunan desa dan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi, hal ini tercantum pada Pasal 4 Peraturan Presiden nomor

85 Tahun 2020 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Berdasarkan pada Peraturan Menteri Desa, PDTT nomor 15 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Sekretariat Ditjen Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal merupakan unit organisasi Direktorat Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal yang mempunyai tugas melaksanakan pemberian pelayanan administratif dan teknis, koordinasi pelaksanaan tugas unit organisasi serta urusan umum dan kerumahtanggaan dilingkungan Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal. untuk mencapai tugas dan fungsi organisasi tersebut diperlukan pengembangan kapasitas pegawai untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang dapat mendukung tercapainya target yang sudah ditetapkan.

Konsep pengembangan pegawai yang dilakukan kepada pegawai berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan pegawai harus dilakukan dengan kontinuitas secara terus menerus serta terarah (Harras, et, al., 2020). Hal yang perlu diperhatikan yaitu pegawai sebagai sumber daya manusia yang handal dan mumpuni tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan (Mawardi 2019).

Untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik diperlukan kemampuan kerja yang handal sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (Han & Stieha, 2020). Apabila pegawai ingin berprestasi maka harus memiliki kemampuan kerja yang optimal (Wahyu & Salam, 2020). Menurut Steers (1985), prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi yang unik dari masing-masing individu. Bila seorang pekerja memang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan bagi pekerjaan tertentu, atau bila pekerja itu tidak berminat pada pekerjaan tersebut, sulit dipercaya bahwa tingkat prestasinya akan tinggi, di pihak lain jika manajemen dalam merekrut dan melatih pekerja yang kemampuan dan minatnya selaras dengan tuntutan pekerjaan, kita dapat mengharapkan bahwa kemungkinan prestasi kerja yang baik dapat ditingkatkan (Akpey-Mensah, 2020).

Dalam rangka meningkatkan kelangsungan hidup dalam sebuah organisasi, maka yang harus dilakukan oleh organisasi adalah dengan mengembangkan dan meningkatkan potensi sumber daya manusia agar tujuan dari suatu organisasi dapat

tercapai. Hal-hal tersebut akan menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik (Arif, et, al., 2020; Brown & Latham, 2018).

Sama halnya dengan yang terjadi dalam organisasi ini yang lebih dilihat dari kemampuan kerja pegawai adalah perilaku dan hasil kerjanya (Alizadeh, Dirani, & Qiu, 2020). Perilaku pegawai yang santun, cekatan, cerdas dan memiliki kreativitas dalam tugasnya sedangkan hasil kerja pegawai dilihat dari kerapiannya, tingkat kualitas dan kuantitas atau target maksimal yang telah dihasilkan (Saengchai, et, al., 2020). Kedisiplinan itu lebih pada tanggung jawab diri sendiri apabila disiplin pada diri sendiri dapat dilakukan maka akan sangat mudah menerapkan disiplin di mana saja sama halnya dengan kemampuan kerja seseorang yang tidak dapat dipaksakan jadi harus sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Prestasi kerja sangat berhubungan dengan adanya kedisiplinan dan kemampuan seseorang itu sendiri apabila disiplin dan kemampuan tinggi maka untuk mencapai prestasi akan sangat mudah.

LANDASAN TEORI

Kemampuan Kerja

Kemampuan dalam bekerja adalah hal yang mutlak dibutuhkan dalam melakukan sebuah pekerjaan sehingga dapat terlaksana dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Kemampuan akan sia-sia jika karyawan tidak diposisikan pada keahliannya dalam bekerja. Memberikan posisi yang tepat dalam sebuah pekerjaan dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Afifi, et, al., 2015). Dengan kata lain, kemampuan pegawai adalah kapasitas seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan kerja melalui pengetahuan, gagasan kreatif yang dihasilkan, keterampilan, memberikan penguatan dan mengadakan variasi.

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan 2017). Mangkunegara (2016 : 67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan kata lain, prestasi kerja itu hanya menyangkut tentang apa yang telah dihasilkan dari tingkah laku kerjanya. Apabila seorang pegawai

dikatakan tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut pegawai yang produktif, demikian pula sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya rendah maka disebut sebagai pegawai yang tidak produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, yang bersifat korelasional di mana untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian dilakukan pada sekelompok individu yakni pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Melalui metode ini peneliti berharap dapat meneliti aspek-aspek spesifik dari suatu keadaan sosial secara mendalam, dalam hal ini adalah aspek pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kekurangan metode penelitian ini adalah karena mempelajari aspek-aspek yang spesifik maka kemungkinan untuk mencapai generalisasi sangatlah terbatas.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 75 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penulis. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh penulis dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Misalnya kalau dalam obyek penelitian terdapat warna merah, maka penulis akan melaporkan warna merah. Dalam penelitian ini, analisis data dengan memperhatikan hal-hal: uji normalitas data, Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen, Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Kuesioner Kemampuan Kerja

Sebaran kuesioner menunjukkan penilaian responden terhadap kemampuan kerja. Sebanyak 41% responden menyatakan bahwa kemampuan kerja pegawai baik dengan rata-rata skor 4,00. Lebih lanjut dikemukakan, kemampuan kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sangat baik dalam hal:

1. Kemampuan bekerja sama. Artinya, para pegawai melakukan pekerjaan berdasarkan pola kerja kelompok. Antara satu dengan yang lain saling berkoordinasi dan mengambil bagian, tidak ada saling mengandalkan atau melimpahkan tanggung jawab pada satu pegawai saja. Hal ini, secara tidak langsung tercipta pola atau modal kerja yang berirama (solid/ kompak).
2. Kemampuan diri. Yakni kepekaan antar pegawai sangat baik, misalnya saling menghormati dan menghargai. Berupaya tidak menyinggung atau menjadi beban orang lain. Para pegawai betul-betul menjaga kekompakan dengan berupaya menjaga perasaan satu sama lain.

Namun terdapat catatan terkait kelemahan kemampuan kerja pegawai, di antaranya:

1. Kemampuan berkreasi. Penilaian responden menunjukkan bahwa, para pegawai lemah dalam hal keterampilan baru. Yakni, para pegawai cenderung bekerja berdasarkan model atau cara lama, sehingga tidak lahir keterampilan baru yang membuat sistem atau pola kerja menjadi lebih efektif dan atau efisien.
2. Kemampuan berinovasi. Analisis kuesioner menunjukkan, bahwa para pegawai dinilai kurang baik dalam menghasilkan ide atau gagasan baru di dalam meningkatkan kinerja lembaga. Alhasil pola kerja selalu sama dari waktu ke waktu.
3. Kemampuan fokus pada skala prioritas. Para pegawai juga dinilai kurang piawai di dalam menuntaskan program kerja prioritas. Hal ini disadari karena banyaknya pekerjaan, sehingga membuat konsentrasi pegawai di dalam menuntaskan pekerjaan yang masuk pada skala prioritas terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat sebagaimana yang diharapkan.

Analisis Kuesioner Prestasi Kerja

Sebaran kuesioner menampilkan informasi, bahwa prestasi atau kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dipersepsikan baik dengan rata-rata skor sebesar 4,12. Dalam persentase menunjukkan sebanyak 51% menyatakan bahwa:

1. Keinginan untuk maju menjadi parameter yang paling dominan terhadap tercapainya kinerja pegawai.
2. Sikap integritas yang tinggi mendorong perilaku bertanggung jawab di dalam mengemban amanah tugas yang diberikan.
3. Kepatuhan terhadap prosedur menjadi bagian terpenting di dalam perilaku menjalankan tugas.

Kendati demikian, prestasi atau kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dinyatakan kurang baik dalam hal sebagai berikut:

1. Konsistensi di dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan kinerja instansi secara keseluruhan mengalami fluktuasi.
2. Para pegawai lemah di dalam menjaga kinerja atau prestasi yang sudah dicapai.
3. Para pegawai juga lemah di dalam menjaga mutu atau kualitas tugas sebagai mana diharapkan.

Analisis Kebenaran Data

Data yang diperoleh melalui sebaran kuesioner, selanjutnya dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Seluruh pernyataan variabel kemampuan kerja dinyatakan valid (karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari kriteria minimal sebesar 0,30). Hal ini menegaskan, bahwa data yang diperoleh merupakan data yang terkonfirmasi kebenarannya sebagai instrumen yang layak untuk menguji fenomena penelitian.
2. Seluruh pernyataan variabel prestasi kerja dinyatakan valid (karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari kriteria minimal sebesar 0,30). Hal ini menegaskan, bahwa data terkonfirmasi baik. Artinya, data merupakan gambaran nyata atas fenomena yang diteliti.
3. Seluruh variabel terkonfirmasi reliabel, karena memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari batas minimum kriteria yang digunakan ($Cr > 0,60$). Maka, dapat

disimpulkan, data penelitian bersifat konsisten kebenarannya. Sehingga layak untuk dijadikan bahan analisis terhadap fenomena yang diteliti.

Analisis Kenormalan Data

Setelah data diolah mendapatkan nilai uji normalitas yang dihasilkan adalah sebesar $0,293 > 0,05$ untuk variabel kemampuan kerja, dan $0,575 > 0,05$ untuk variabel prestasi kerja pegawai, maka dapat dikatakan data sampel variabel berasal dari distribusi normal. Data normal diartikan sebagai data yang dinilai memenuhi syarat di dalam analisis regresi, namun maknanya, bahwa data normal ada data yang menjelaskan kemungkinan kebenaran data yang secara umum dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian variabel kemampuan (X_1) memiliki pengaruh yang positif kuat dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,723, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,522, artinya variabel kemampuan memberikan kontribusi sebesar 52,2% dalam menjelaskan variabel prestasi kerja pegawai.

Dari hasil analisis kontribusi, menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini tingkat kemampuan kerja secara langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai, telah terbukti secara signifikan dari hasil penelitian secara estimasi dan determinan diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dapat ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan yakni terlihat kontribusi pengaruh yang dihasilkan (r^2) sebesar 52,2% dan selebihnya 47,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dengan mengidentifikasi variabel kemampuan, maka hal itu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pemikiran di atas menurut penulis hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dapat diterima. Besarnya pengaruh variabel bebas tersebut dengan variabel terikat juga menunjukkan kenyataan bagaimana melaksanakan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan optimal, kenyataan ini telah terjawab dengan adanya kemampuan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis berkesimpulan bahwa dari variabel bebas (kemampuan kerja) menunjukkan adanya pengaruh yang sangat berarti terhadap variable terikat (prestasi kerja), artinya tanpa kemampuan kerja yang tinggi, maka prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi tidak dapat ditingkatkan atau dilaksanakan secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,723, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,522, artinya variabel kemampuan memberikan kontribusi sebesar 52,2% terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Hasil uji signifikansi variabel kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai atau t hitung adalah sebesar 9,341 dan lebih besar dari t table sebesar 1,993.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifi, M. D., Al Musadieg, M., & Nurtajono, G. E. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 29(1), 19-25.
- Akpey-Mensah, T. L. (2020). Social capital development as innovation in human resource development: A case of Technical Universities in Ghana. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*, 12(1), 27-32.
- Alizadeh, A., Dirani, K. M., & Qiu, S. (2020). Ethics, code of conduct and ethical climate: implications for human resource development. *European Journal of Training and Development*.
- Arief, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106-119.
- Brown, T. C., & Latham, G. P. (2018). Maintaining relevance and rigor: How we bridge the practitioner-scholar divide within human resource development.
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309-331.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Makmun, M. A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Buma. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 15(2), 195-203.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mawardi, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi). *JURNAL MANDIRI : Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, 3(2), 194-206.
- Rivai, Veitzal, & Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*”, Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Saengchai, S., Joemsittiprasert, W., & Jermstittiparsert, K. (2020). Human Resource Development and Success of Engineering Procurement Construction Project: What Role Engineering Education and Human Resource Competency Can Play. *Test Engineering and Management*, 82, 3476-3487.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Prilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wursanto. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.