
**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PEGAWAI DENGAN
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK (BAKESBANGPOL)
KABUPATEN SITUBONDO**

Nina Sa'idah Fitriyah¹, Farida Hanum²

¹Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

²Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

Email: ninasaidah@unars.ac.id

Abstrak

Saat ini masyarakat menjadi lebih kritis, mereka menuntut kualitas pelayanan yang sebaik-baiknya dari penyelenggara pelayanan publik. Untuk menjawab tuntutan dan keinginan masyarakat diperlukan pelaksana pelayanan publik (pegawai) yang handal dan profesional. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien sangatlah diperlukan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Situbondo dimulai pada Januari sampai dengan Maret 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Dengan sampel sebanyak 36 orang pegawai di badan kesatuan bangsa Dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Situbondo.

Hasil analisa uji regresi linier sederhana menunjukkan F_{hitung} sebesar 96,57 yaitu lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dikatakan bahwa Kemampuan Pegawai dan prestasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik.

Kata kunci : Kemampuan Pegawai, Prestasi kerja pegawai

Abstract

Nowadays people are becoming more critical, they demand the best quality of service from public service providers. To answer the demands and desires of the community, it is necessary to have reliable and professional public service implementers (employees). In this case the management of human resources effectively and efficiently is very necessary. Management of human resources in question is the provision of education and training for employees.

This research was conducted at the Office of National Unity and Politics (BAKESBANGPOL) Situbondo Regency starting on June 25, 2017 until July 15, 2017. This study aims to determine whether education and training of employees affect the quality of public services. With a sample of 36 employees at the National and Political Unity Agency (BAKESBANGPOL) of Situbondo Regency.

The results of the simple linear regression analysis show that F_{count} is 96.57, which is greater than F_{table} of 3.96 with a significance level of 0.05 ($\alpha = 0.05$) so that H_0 is rejected and H_1 is accepted. So it can be said that the ability of employees and employee performance affect the quality of public services.

Keywords: employee ability, employee performance

PENDAHULUAN

Pembangunan manusia merupakan strategi yang dipilih oleh bangsa Indonesia untuk mencapai tujuan Nasional, yaitu untuk meningkatkan taraf hidup manusia demi terwujudnya kesejahteraan yang merata, adil dan makmur bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pada hakekatnya pembangunan manusia seutuhnya dan masyarakat Indonesia seluruhnya yang berorientasi pada pertumbuhan dan perubahan. Jadi Pembangunan Nasional tidak hanya terfokus pada masalah lahiriah saja tapi juga mencakup masalah batiniah yang keduanya tidak dapat dipisahkan.

Jadi inti dari pembangunan itu harus berorientasi pada pertumbuhan dan perubahan yang sifatnya terus menerus atau berkesinambungan tanpa diketahui titik akhirnya. Keberhasilan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang tercermin dalam kelompok-kelompok kerjasama diantara orang-orang tersebut. Karena dalam memenuhi kebutuhan hidupnya manusia tidak bisa melakukannya sendiri, melainkan harus dengan bantuan orang lain. Usaha kerjasama tersebut memerlukan wadah disebut organisasi.

Pada dasarnya setiap kendala yang dihadapi dapat diselesaikan oleh pegawai itu sendiri selama pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang mempunyai pemikiran seperti ini dikatakan sebagai pegawai yang memiliki kematangan kepribadian. Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu, hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan. Orang-orang yang memiliki kematangan pekerjaan yang tinggi dalam bidang tertentu memiliki pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu tanpa arahan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka kemampuan dan kemauan mendukung adanya kematangan seseorang. Kematangan dibidang pekerjaan saja tidak akan menjamin kematangan seseorang apabila tidak diimbangi dengan kemauan untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya sangat menentukan keberhasilan pekerjaannya, yang berarti prestasi kerja dari pegawai itu. Apabila prestasi kerja pegawai meningkat, maka dengan sendirinya tujuan akan dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan tenaga kerja yang handal yaitu tenaga kerja yang mempunyai kemampuan optimal dalam bidang kerjanya, sehingga prestasi kerja pegawai tersebut akan terus meningkat. Dengan begitu tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa informasi dan komunikasi dapat tercapai.

Dengan demikian untuk meningkatkan prestasi kerja, maka kemampuan perkerjaan pegawai yang harus ditingkatkan terlebih dahulu. Apabila kemampuan pekerjaan meningkat, maka kualitas dan kuantitas kerja pegawai secara otomatis akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain prestasi kerja akan meningkatkan seiring dengan meningkatnya kemampuan kerja pegawai. Oleh sebab itu penulis berusaha untuk melakukan penelitian tentang : Hubungan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan maka dengan sendirinya tujuan akan dapat tercapai. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan tenaga kerja

yang handal yaitu tenaga kerja yang mempunyai kemampuan optimal dalam bidang kerjanya, sehingga prestasi kerja pegawai tersebut akan terus meningkat. Dengan begitu tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa informasi dan komunikasi dapat tercapai.

Dengan demikian untuk meningkatkan prestasi kerja, maka kemampuan perkerjaan pegawai yang harus ditingkatkan terlebih dahulu. Apabila kemampuan pekerjaan meningkat, maka kualitas dan kuantitas kerja pegawai secara otomatis akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain prestasi kerja akan meningkatkan seiring dengan meningkatnya kemampuan kerja pegawai. Oleh sebab itu penulis berusaha untuk melakukan penelitian tentang : Hubungan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Situbondo“.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian ini dengan memadukan antara pengertian metode dan penelitian tersebut, maka dapat ditarik pengertian bahwa yang dimaksud dengan metode penelitian adalah suatu cara atau tehnik yang digunakan oleh peneliti dalam melaksanakan kegiatan pengumpulan data, pengujian, dan analisis data guna menguji kebenaran hipotesis.

Adapun metode penelitian yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah antara lain (Koentjoroningrat, 2001:132) yaitu:

1. Penentuan Populasi
2. Metode Penentuan sampel
3. Metode Pengumpulan data
4. Metode Analisa Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakatkecuali pimpinan tertinggi (Kepala Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat) yang kesemuanya berjumlah 36 orang.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Situbondo yaitu berjumlah 36 orang dengan menggunakan metode penelitian populasi.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu:

- a. Teknik observasi
- b. Teknik dokumentasi
- c. Teknik kuisisioner

Kegiatan analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan ini dalam analisis data menurut Sugiyono (2009:142) adalah :“Mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis Responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Sedangkan analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Selanjutnya yang dipergunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan teknik uji Rank Spearman yang dikenal dengan teknik korelasi Rank Spearman. Alasan penulis

menggunakan rumus Rank Spearman adalah karena skala yang digunakan untuk mengukur hubungan profesionalisasi pegawai dengan kualitas pelayanan adalah skala ordinal. Menurut Sugiyono (2002:70) bahwa “Skala ordinal adalah skala yang berjenjang dimana suatu “lebih”/”kurang” dari yang lain. Sebagaimana menurut Siegel (2007:31) bahwa : “Dengan skala ordinal, hipotesis dapat diuji dengan menggunakan test statistik non parametik yaitu Rank Spearman”.

Dengan alasan tersebut di atas maka penulis menggunakan uji statistik Rank Spearman dengan rumus sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

(Siegel, 1997:255)

Adapun dalam cuplikan nilai Rank tidak mempunyai nilai kembar atau nilai kembar tidak begitu banyak, maka nilai kembar itu dinyatakan tidak mempunyai pengaruh terhadap koefisien nilai korelasi oleh karena itu rumusan tersebut dapat dipakai. Sedangkan terdapat jumlah Rank kembar yang banyak maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Siegel, 1997:256)

Untuk mengetahui jumlah $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\sum_{i=1}^{12} x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \frac{\sum Tx}{12}$$

$$\sum_{i=1}^{12} y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \frac{\sum Ty}{12}$$

(Siegel, 1997:257)

Selanjutnya untuk mengetahui $\sum Tx$ dan $\sum Ty$ dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\sum_{i=1}^{12} Tx = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum_{i=1}^{12} Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel, 1997:157)

Rumus yang digunakan untuk menguji r_s yaitu t - test sebagai berikut :

$$t_{test} = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r)^2}} \quad (\text{Siegel, 1997:257})$$

Langkah terakhir dari analisis Rank Spearman adalah pengkajian taraf kepercayaan (signifikansi). Adapun taraf signifikansi yang peneliti tentukan adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95%. Sehingga apabila ternyata nilai hitung lebih

besar dari pada nilai pada harga 15able (angka kritis), maka H_a diterima. Sebaliknya jika nilai hitung lebih kecil dari pada harga 15able maka H_0 diterima dan H_A ditolak.

Keterangan :

N = Responden

T = Jumlah nilai kembar.

Tx = Frekwensi nilai kembar variabel X.

TY = Frekwensi nilai kembar variabel Y.

di = Diferensial integral (perbedaan derajat antar variabel)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan pengukuran ini diharapkan akan diketahui besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis statistik, juga menggunakan analisis diskriptif, yaitu dengan mencari prosentase jawaban responden. Sehingga dapat dikatakan bahwa analisis diskriptif yang dalam operasionalnya didasarkan pada jawaban responden yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kemampuan Pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo.

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden terhadap masing-masing variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Prosentase jawaban} = \frac{\text{skornya responden} \times 100\%}{\text{Skor maksimal responden}}$$

Sehingga untuk memudahkan analisis, penulis membuat kriteria jawaban responden terhadap masing-masing indikator pada penelitian sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh Soedaryanti dan Hidayat (2002 : 10) sebagai berikut :

Skor 0 - 20 % kategori kurang sekali

Skor 21 - 40 % kategori kurang

Skor 41 - 60 % kategori cukup

Skor 61 - 80 % kategori sangat baik

Berikut ini akan penulis tampilkan tabel untuk dapat mendeskripsikan variabel yang berhubungan di atas :

Tabel Prosentase jawaban responden tentang di Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo

No	Indikator	Prosentase (%)
1	Tingkat Pendidikan (X_1)	$\frac{163 \times 100}{180} = 90,5$
2	Pengalaman Kerja (X_2)	$\frac{100 \times 100}{108} = 92,6$
Rata-rata		$\frac{90,5 + 92,6}{2} = 91,55$

Sumber : data primer diolah Tahun 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata prosentase kemampuan pegawai dilihat dari pendidikan dan latihan, mutasi dan promosi adalah sebesar 91,55%. Angka prosentase tersebut dikategorikan sangat baik, sehingga dapat

dikatakan bahwa tingkat kemampuan pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo tergolong dalam kriteria sangat baik.

Selanjutnya prosentase jawaban responden dari prestasi kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Prosentase jawaban responden tentang kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Situbondo

No	Indikator	Prosentase (%)
1	Efektifitas (Y ₁)	$\frac{294 \times 100}{324} = 90,7$
2	Efisiensi (Y ₂)	$\frac{291 \times 100}{324} = 89,8$
3	Produktifitas (Y ₃)	$\frac{243 \times 100}{288} = 84,3$
4	Daya Kreatifitas (Y ₄)	$\frac{272 \times 100}{324} = 83,9$
Rata-rata		$\frac{90,7 + 89,8 + 84,3 + 83,9}{4} = 87,1$

Sumber: data primer diolah 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata prosentase prestasi kerja pegawai 87,1 %. Angka prosentase tersebut dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat prestasi kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo tergolong dalam kriteria sangat tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan sebelumnya, serta berdasarkan pada hasil dan interpretasi data, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa tingkat kemampuan kerja pegawai rata-rata adalah sebesar 91,55%, dan tergolong sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo sangat baik. Sedangkan jika dilihat dari frekuensi pelaksanaan masing-masing unsure dari masih tergolong rendah yaitu pendidikan dan latihan 15 orang pada tahun 2007 dan 2008 atau sebesar 20,5%, mutasi 100% pada tahun 2008-2009, walaupun pelaksanaan mutasi diikuti oleh seluruh pegawai tetapi hal itu bukan inisiatif dari badan melainkan akibat diberlakukannya peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Pemerintah.
2. Bahwa tingkat prestasi kerja rata-rata pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo adalah sebesar 87,1% dan angka tersebut tergolong sangat baik. Tingkat efektifitas Kerja pegawai sebesar 90,7%, sedangkan tingkat efisiensi kerja sebesar 89,8%, untuk produktifitas kerja sebesar 84,3% dan untuk daya kreatifitas sebesar 83,9%. Sehingga dapat dikatakan kemampuan kerja pegawai rata-rata pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo sangat baik. Secara angka kemampuan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Situbondo ini tergolong sangat baik, tetapi data skunder yang

didapat memperlihatkan kemampuan kerja pegawai pada Badan ini belum maksimal dan perlu ditingkatkan.

3. Berdasarkan pada hasil analisis rank spearman (rs) mengenai hubungan antara kemampuan kerja pegawai dan prestasi kerja pegawai di badan kesatuan bangsa dan politik dan kabupaten situbondo adalah signifikan hal ini berarti bahwa kemampuan kerja pegawai berhubungan signifikan dengan prestasi kerja pegawai di badan kesatuan bangsa politik dan semakin baik tingkat kemampuan kerja pegawai maka ada kecenderungan semakin baik pula prestasi kerja pegawai di badan kesatuan bangsa dan politik dan kabupaten situbondo demikian sebaliknya apabila semakin kurang tingkat kemampuan kerja kabupaten situbondo juga cenderung menurun.

REFERENSI

- Gerry Dessler, 2002, *Manajemen Personalia*, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Gibson.et all, 2007, *Organisasi* (terjemahan Nunuk Adriani), Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Hasseley, George, 2007, *Bagaimana Memimpin dan mengawasi Pegawai Saudara*, Djaja Sakti, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth, H. Blanchard, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- H. Nainggolan, 2003, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Inatu, Jakarta.
- Koentjoroningrat, 2001, *Metode Penelitian Masyarakat*, PT Gramedia, Jakarta
- Miftah Thoha, 2001, *Perilaku Organisasi*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Miftah Thoha, 2002, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Nayono, 1987, *Mengenai Kehidupan Berorganisasi*, BP. Kedaulatan, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 2005, *Man SDRA*, Bumi Aksara, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, CV. Mandar Maju, Bandung,
- Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung. Alfabeta.
- Steers, Ricard M, 2005, *Efektifitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- West, Michael A, 2000, *Mengembangkan Kreativitas dalam Organisasi*, Kanisius, Yogyakarta.