

PENGARUH KETERAMPILAN, KOMITMEN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN KOTA PAGAR ALAM

The Influence of Skills, Commitment and Culture on Work Performance of Agricultural Service Employees in Pagar Alam City

Aminah¹, Hardiyansyah², Nisma Aprini^{3*}

^{1 2 3*} Program Studi Magister Manajemen, STIE Sereho Lahat-Indonesia

Email: nisma.aprini@gmail.com

ABSTRACT

Employee work effectiveness is influenced by employees who carry out their work. Supporting components in the form of skills, commitment and culture from work need to be improved. The aim research of knowing effect of work skills, work commitment and work culture on work performance evaluation. Analyzing the effect of work on evaluation work and their implications for the work effectiveness. The research method is a quantitative method. The research tool is a questionnaire or a list of questions distributed to workers. Testing the quality of the research data was carried out using validity and reliability tests. Data analysis using multiple regression, partial test, simultaneous test and the coefficient of determination. The results of the study that work skills had a significant effect on the performance appraisal of the Agriculture Office of the City of Pagar Alam. Work commitment has no significant effect on the performance appraisal of the Pagar Alam City Agriculture Service employee. Work culture has no significant effect on the performance appraisal of the Pagar Alam City Agriculture Service employee. Work Skills have a significant effect on the effectiveness of the work of the Agriculture Office of the City of Pagar Alam. Work Commitment has a significant effect on the effectiveness of the work of the Agriculture Office of the City of Pagar Alam. Work culture has no significant effect on the work effectiveness of the Pagar Alam City Agriculture Service employees. Job Performance Assessment has a significant effect on the effectiveness of the work of the Pagar Alam City Agriculture Service employee.

Keywords: Work, Skills, Commitment, Culture, Effectiveness

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan tenaga kerja atau pegawai menjadi modal utama dalam mencapai tujuan, instansi pemerintahan yang memiliki kemampuan dalam melakukan kualitas pelayanan publik menjadi tolak ukur baik atau tidaknya suatu instansi tersebut. Dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada publik tidak pernah lepas dari keterampilan kerja. Komitmen kerja dan budaya kerja. Suatu organisasi instansi pemerintahan dalam melaksanakan kegiatannya harus didukung oleh sumber daya manusia yang handal dalam organisasi, dengan sumber daya manusia yang handal yang dimiliki oleh organisasi sangat menentukan pencapaian tujuan serta visi dan misi yang ada di dalam organisasi tersebut, untuk mewujudkan semua itu, tentunya organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan kerja yang baik.

Keterampilan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas – tugasnya atau melaksanakan tugas – tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Seorang pegawai dengan keterampilan yang dimilikinya akan mempersembahkan hasil kerja yang maksimal untuk organisasinya, dan seorang pegawai dengan keterampilan kerja yang rendah tentu dengan pencapaian hasil kerja yang rendah pula (Maringan et al.2016).

Keterampilan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam masih rendah, hal ini dapat dilihat dari rendahnya kemampuan mereka bekerja berdasarkan prosedur, secara kualitas hasil kerja pegawai belum sesuai dengan target kerja dan masih kurangnya kemampuan pegawai dalam

mengatasi hambatan dalam bekerja. Fenomena ini akan berdampak pada rendahnya penilaian prestasi kerja dan efektivitas kerja pegawai.

Komitmen kerja merupakan sikap pegawai dengan teguh pada pendirian untuk melakukan dan menjalankan aktivitasnya didalam sebuah organisasi, seseorang yang berkomitmen dalam bekerja tentunya akan menjalankan tanggungjawabnya dan memiliki kesetiaan terhadap organisasi dimana tempat ia bekerja. Dengan komitmen, maka pegawai akan memiliki batasan dalam bekerja yaitu dimana seseorang akan mengedepankan kepentingan organisasi ketimbang kepentingan pribadi.

Budaya kerja adalah pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, yang tercermin didalam suatu kelompok sehinggahal ini berkaitan dengan sikap, perilaku, cita – cita dan serta pandangan yang akan membentuk suatu perwujudan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang ada disebuah organisasi dapat menjadi ukuran terhadap organisasi tersebut. Baik atau buruknya budaya kerja yang ada didalam organisasi dapat bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Menerapkan budaya kerja dalam sebuah instansi maupun organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melakukan perbandingan anatar pencapaian hasil kerja seseorang dengan target kerja sesuai dengan mekanisme kerja, penilaian prestasi kerja tentu menjadi suatu tujuan organisasi dalam memaksimalkan pencapaian target – target yang telah direncanakan. Penilaian prestasi kerja menjadi tujuan dan program yang sangat penting bagi organisasi, dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka akan diketahui sejauh mana pencapaian atau pemenuhan target (Arisandra, 2016). Efektivitas adalah pencapaian unjuk kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan. Keterampilan kerja pegawai masih rendah, hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada. Rendahnya Komitmen kerja pegawai dipengaruhi kemampuan (*skill*) dan profesionalitas pegawai yang tidak memadai untuk menduduki posisi yang diberikan. Budaya kerja yang belum baik adalah masih terlihatnya dari pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja serta keluar masuk kantor saat jam kerja. Belum adanya penilaian prestasi.

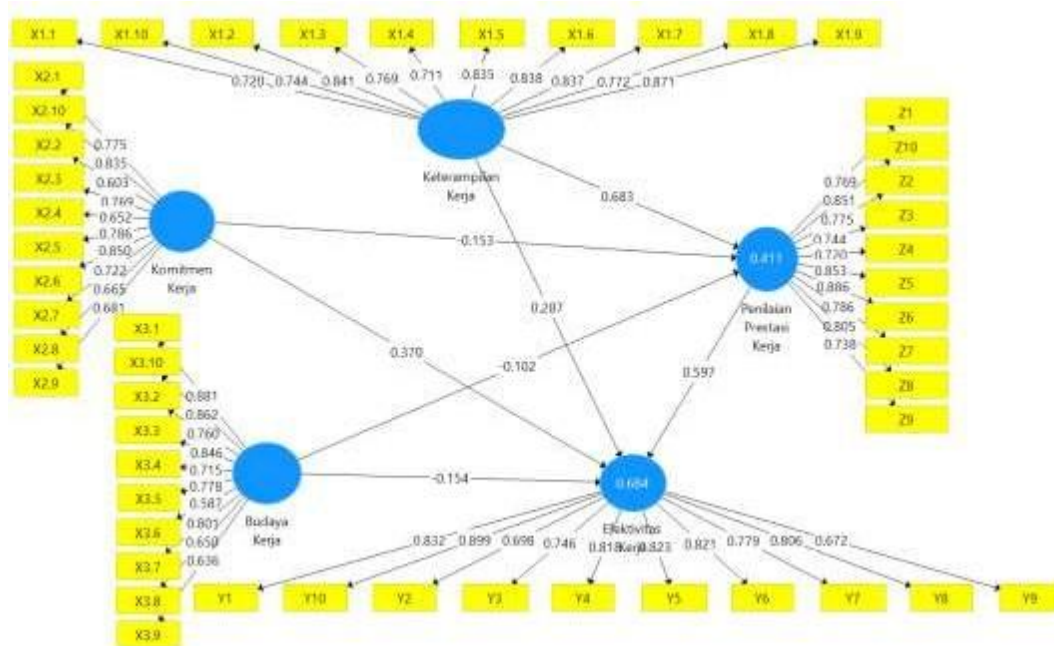
Tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisis peran keterampilan, komitmen, budaya, dan keterampilan kerja terhadap efektivitas kerja, penilaian prestasi kerja terhadap efektivitas kerja masing-masing pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam. Alamat penelitian Jalan Laskar Mintarjo No. 13 Gunung Gare Pagar Alam Sumatera Selatan. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis dengan model persamaan SEM (*Structural Equation Modelling*). Metode ini dipilih karena jumlah sampel yang digunakan dianggap representatif (Astuti, 2021). Menurut Wibowo dan Susanto (2019), keuntungan yang didapatkan adalah jumlah sampel yang tidak terlalu besar. Ghozali (2017) menyatakan, penggunaan analisis ini efektif karena pengukuran hanya dilakukan sekali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Output Loading Factor Pemodelan

Besarnya sumbangan variabel laten eksogen terhadap variabel endogen tersaji pada permodelan *Output Loading Factor* (Gambar 1):

1. Nilai coefficients variabel keterampilan kerja (X1) adalah 0,683, besarnya pengaruh variabel keterampilan kerja (X1) terhadap variabel. Penilaian prestasi kerja (Z) adalah 68,3%, sisa 31,7%. Variabel lain diluar model penelitian meliputi: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.
2. Nilai coefficients variabel Komitmen Kerja (X2) adalah 0,153, jadi besarnya pengaruh variabel Komitmen Kerja (X2) terhadap variabel penilaian prestasi kerja (Z) sebesar 15,3% dan sisanya 84,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, adalah: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.
3. Nilai coefficients variabel budaya kerja (X3) adalah 0,102, jadi besarnya pengaruh variabel budaya kerja (X3) terhadap variabel penilaian prestasi kerja (Z) sebesar 10,2%, sisa 89,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.
4. Nilai coefficients variabel keterampilan kerja (X1) sebesar 0,287, besarnya pengaruh variabel keterampilan kerja (X1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 28,7% dan sisanya 71,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.
5. Nilai coefficients variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,37, jadi besarnya pengaruh variabel komitmen kerja (X2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 37,0%, sisanya 63,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: Kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.
6. Nilai coefficients variabel budaya kerja (X3) sebesar 0,154, jadi besarnya pengaruh variabel budaya kerja (X3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 15,4%, sisanya 84,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.
7. Nilai coefficients variabel penilaian prestasi kerja (Z) sebesar 0,597, jadi besarnya pengaruh variabel penilaian prestasi kerja (Z) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 59,7%, sisanya 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan,

dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

Variabel keterampilan kerja memiliki nilai t statistik yaitu $3.450 > t$ tabel 1.96, hal ini menunjukkan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja. Nilai coefficients variabel keterampilan kerja (X_1) sebesar 0,683, jadi besarnya pengaruh variabel keterampilan kerja (X_1) terhadap variabel penilaian prestasi kerja (Z) sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arisandra, 2016) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga kenaikan maupun penurunan yang terjadi pada keterampilan kerja juga secara parsial akan memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, berdasarkan hasil wawancara dan informasi: keterampilan kerja masih rendah ditunjukkan dengan belum ada kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada. Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

Variabel komitmen kerja memiliki nilai t statistik sebesar $1.047 < t$ tabel 1.96 maka komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja. Nilai coefficients variabel komitmen kerja (X_2) sebesar 0,153, jadi besarnya pengaruh variabel komitmen kerja (X_2) terhadap variabel penilaian prestasi kerja (Z) sebesar 15,3% dan sisanya 84,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, berdasarkan hasil wawancara dan informasi: Komitmen kerja pegawai masih rendah ini disebabkan karena kemampuan (skill) dan profesionalitas yang dimiliki pegawai belum cukup. Efektivitas kerja pegawai terpengaruh dengan adanya persoalan-persoalan tersebut.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja.

Variabel budaya kerja memiliki nilai t statistik sebesar $0.738 < t$ tabel 1.96, maka variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja. Nilai coefficients variabel Budaya Kerja (X_3) adalah 0,102, jadi besarnya pengaruh variabel budaya kerja (X_3) terhadap variabel penilaian prestasi kerja (Z) sebesar 10,2% dan sisanya 89,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, berdasarkan hasil wawancara dan informasi: masih adanya budaya kerja yang belum baik, hal ini masih terlihatnya dari adanya pegawai yang penilaian prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai unit layanan pengadaan kabupaten Mamuju Utara. Penelitian menunjukkan keterampilan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Menurut Simanjuntak (2019), indikator dari keterampilan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pegawai mampu dalam menentukan cara dalam penyelesaian pekerjaan
2. Pegawai mampu dalam menentukan prosedur kerja yang terbaik dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.
3. Pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.
4. Pegawai mampu dalam menentukan jenis – jenis tugas yang terbaik yang dapat diselesaikan dengan maksimal
5. Pegawai mampu dalam menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan dengan baik.

6. Pegawai mampu dalam memprediksi hasil pelaksanaan tugas yang telah direncanakan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.

Variabel komitmen kerja memiliki nilai t statistik sebesar $1.864 > t$ tabel 1.96 maka komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel komitmen kerja (X_2) adalah $0,370$. Besarnya pengaruh variabel komitmen kerja (X_2) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar $37,0\%$ dan sisanya $63,0\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.

Menurut Selviyanti (2020), pengaruh komitmen kerja, keterampilan kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai unit layanan pengadaan Kabupaten Mamuju Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.

Variabel keterampilan kerja memiliki nilai t statistik yaitu $1.306 > t$ tabel 1.96 , hal ini menunjukkan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel keterampilan kerja (X_1) sebesar $0,287$, jadi besarnya pengaruh variabel keterampilan kerja (X_1) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar $28,7\%$ dan sisanya $71,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, berdasarkan hasil wawancara dan informasi: keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada.

Menurut Selviyanti (2020), pengaruh komitmen kerja, keterampilan kerja, dan kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen, dengan indikator: Adanya kesadaran dalam individu, Inisiatif yang tinggi dan menjaga nama baik organisasi.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.

Budaya kerja pada suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM (sumber daya manusia) yang ada agar dapat meningkatkan efektivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan perusahaan di masa yang akan datang (Ulumudin, 2013).

Pada penelitian ini variabel budaya kerja memiliki nilai t statistik sebesar $0,202 < t$ tabel $1,96$, maka variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel budaya kerja (X_3) sebesar $0,154$, jadi besarnya pengaruh variabel budaya kerja (X_3) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar $15,4\%$ dan sisanya $84,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rahmad (2018), pengaruh budaya kerja, komitmen kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PP-Pon Kementerian Pemuda dan Olahraga, hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.

Penilaian prestasi kerja bagi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan (Mangkunegara, 2000).

Variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai t statistik sebesar $2,484 > t$ tabel $1,96$, maka variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai coefficients variabel penilaian prestasi kerja (Z) sebesar $0,597$, jadi besarnya pengaruh variabel

penilaian prestasi kerja (Z) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 59,7 % dan sisanya 40,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti: kepemimpinan, dukungan manajemen puncak, pengawasan, kemampuan kerja dan prosedur kerja. Hasil wawancara penulis dengan pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, berdasarkan hasil wawancara dan informasi: belum adanya penilaian prestasi kerja pegawai, sehingga pegawai yang berprestasi dan pegawai yang berprestasi tidak ada bedanya. Menurut (Ali dan Alimudin, 2021), ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja antara lain penilaian prestasi kerja dan pengembangan karir, sehingga penilaian prestasi kerja itu memang sangat dibutuhkan untuk memberikan motivasi karyawan.

KESIMPULAN

Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja, komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja, budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja, keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas, penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja masing-masing pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, R. dan Alimuddin, F. 2021. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*. 2(2): 113-126.
- Arisandra, M.L. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. 2016. 1(2): 103-116.
- Ghozali, I. 2017. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maringan, K. Pongtuluran, Y. dan Maria, S. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Akuntabel*. 13(2): 135-150.
- Simanjuntak, PJ. 2018. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Ulumudin, A. 2013. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. 4(1): 6-11.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.