

Pengaruh Keahlian dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur

Reny Ruswanti¹, Ahmad Anriawan², Syarifah Nadzifah³, Asma⁴
Sekolah Ilmu Ekonomi Yapman Majene
reny.ruswanti86@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji atau mengetahui Pengaruh Keahlian Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Asumsi di atas mengindikasikan pentingnya pengelolaan yang berhubungan dengan aspek pemberdayaan manusia atau pemberdayaan pegawai dalam organisasi. Aspek pemberdayaan yang dimaksud bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga mampu berkinerja tinggi dalam organisasi. Dalam melakukan upaya ini, salah satu faktor yang sangat menunjang yakni mendesain pekerjaan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi, yaitu sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket yang terdiri dari 15 pernyataan dari jumlah keseluruhan. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis secara uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koefisien determinasi. Hasil atau kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keahlian dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi di bawah angka 0,05, sedangkan variabel kedua yakni desain pekerjaan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi juga dibawah 0,05, sementara bila dilihat uji t maka variabel Keahlian lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lihat dari besarnya t_{hitung} Keahlian 5,015 > dari t_{hitung} Desain pekerjaan yakni 3,475.

Kata Kunci: Keahlian; Desain, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan sumber daya yang sangat berharga dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Olehnya itu, setiap pegawai harus dipandang sebagai aset utama dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Sebaik apapun fasilitas kerja yang digunakan dan tersedianya sumber daya lain yang memadai tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas, maka pencapaian tujuan organisasi tidak akan maksimal bahkan dapat menyebabkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Asumsi di atas mengindikasikan pentingnya pengelolaan yang berhubungan dengan aspek pemberdayaan manusia atau pemberdayaan pegawai dalam organisasi. Aspek pemberdayaan yang dimaksud bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga mampu berkinerja tinggi dalam organisasi. Dalam melakukan upaya ini, salah satu faktor yang sangat menunjang yakni mendesain pekerjaan agar sesuai dengan keinginan dan kebutuhan kerja pegawai. Desain pekerjaan sangat berhubungan dengan identifikasi kemampuan pegawai sehingga setiap pegawai

dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Aspek ini juga berhubungan penataan fasilitas kerja dan aspek lainnya yang berhubungan upaya penciptaan suasana kerja nyaman dan kondusif. Dengan demikian, desain pekerjaan penting dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja secara profesional dengan dukungan suasana kerja yang sangat kondusif. Kondisi ini tentunya akan semakin mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Selain faktor desain pekerjaan, faktor lain yang sangat menunjang kinerja pegawai yakni keahlian. Terkait dengan Keahlian dari pra survey yang diperoleh bahwa Keahlian Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur kurang maksimal. Hal ini terlihat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, berupa penetapan standar pekerjaan yang dilaksanakan masih banyak tidak terlaksana dengan baik dan tidak merata. Selain itu pula Desain Pekerjaan yang masih sangat kurang bekerja secara profesional, dapat dilihat pada pekerjaan kantor selalu diluar terhambat melaksanakan aktivitas. Penetapan target kerja yang lambat disebabkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengelola pekerjaan belum maksimal. Setiap pegawai mengharapkan adanya keahlian yang baik dalam lingkup organisasi. Keahlian yang baik akan menjadi pelecut motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Begitupun Keahlian yang terjalin dengan baik antar pegawai akan menumbuhkan semangat kerja di Desain Pekerjaan organisasi sehingga pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal. Olehnya itu, pimpinan organisasi hendaknya mengupayakan agar keahlian dapat terjalin dengan baik dan harmonis untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. pentingnya keahlian dan desain pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Keahlian dan Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur”

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini, Populasi yang dimaksud oleh peneliti adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene yaitu sebanyak 30 Orang. Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada instansi tertentu. Sugiyono (2013). Dalam penentuan jumlah sampel menurut Suharsimi Arikunto jika subyeknya <100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada

obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Keahlian (X_1), dan Desain Pekerjaan (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel dependent (Kinerja pegawai)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (Keahlian, Desain Pekerjaan)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1, X_2 , (Keahlian, Desain Pekerjaan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: H_0 : Variabel-variabel bebas (Keahlian, Desain Pekerjaan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Pegawai). H_a : Variabel-variabel bebas (Keahlian, Desain Pekerjaan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi $>$ 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas signifikansi $<$ 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Penempatan kerja, Insentif) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Produktivitas pegawai) amat

terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.872	2.541		1.917	.066
	KEAHLIAN	.480	.096	.588	5.015	.000
	DESAIAN_PEKE					
	RJAAN	.376	.109	.406	3.457	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Keahlian (X_1) dan Desain Pekerjaan (X_2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **4,872**; artinya jika Keahlian dan Desain Pekerjaan nilainya adalah 0 atau konstan, maka Kinerja sebesar **4,872**.
- Koefisien regresi variabel Keahlian (X_1) sebesar 0,480; artinya jika Keahlian mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,480. Koefisien bernilai positif antara Keahlian dengan Kinerja, maka semakin tinggi tingkat Keahlian maka Kinerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel Desain Pekerjaan (X_2) sebesar 0.376 artinya jika Desain Pekerjaan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.376. Koefisien bernilai positif antara Desain Pekerjaan dengan Kinerja, maka semakin tinggi Desain Pekerjaan maka Kinerja akan semakin tinggi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Variabel Keahlian (X_1)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Keahlian (X_1) terhadap Kinerja

(Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 5.015 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Keahlian (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Variabel Desain Pekerjaan (X_2)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Desain Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 3,357 dengan tingkat signifikansi 0,02 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Desain Pekerjaan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)

3. Uji Parsial (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Produktivitas. Apabila analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Pegawai. Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil F hitung sebesar 27,311 dengan taraf signifikansi 0.000 (sig α < 0,05), dapat disimpulkan bahwa variabel Keahlian (X_1) dan Desain Pekerjaan (X_2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

4. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Penempatan Tenaga Honorer dan Insentif terhadap Produktivitas pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.645	.628

a. Predictors: (Constant), DESAIN_PEKERJAAN, KEAHLIAN

Dari hasil analisis diatas pengaruh Keahlian dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.645. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Keahlian dan Desain Pekerjaan dalam menerangkan variabel Kinerja. Hal ini berarti variabel Keahlian (X_1) dan Desain Pekerjaan (X_2) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 64,5% terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel Keahlian dan Desain Pekerjaan berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi Keahlian dan Desain Pekerjaan maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Keahlian terhadap Kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Keahlian (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_1 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 4,872 + 0,480X_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan (1)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_1 (Keahlian) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 4,872. Jika nilai X_1 (Keahlian) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,480 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Keahlian yang dilakukan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Desain Pekerjaan terhadap Kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Desain Pekerjaan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $0,02 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_2 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu

$$Y = 4,872 + 0,376 X_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan (2)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_2 (Desain Pekerjaan) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 4,872. Jika nilai X_2 (Desain Pekerjaan) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,376 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Desain Pekerjaan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Keahlian dan Desain Pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja dengan nilai sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara Keahlian (X_1) dan Desain Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja (Y) yaitu melalui (adjusted R²) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Keahlian dan Desain Pekerjaan memiliki pengaruh sebesar 64,5%. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Keahlian dan Desain Pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Keahlian dan Desain Pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Variabel Keahlian dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Keahlian berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi berada dibawah angka 0,05.
2. Variabel kedua dalam penelitian ini yaitu Desain Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Desain Pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene
3. Keahlian memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja dibandingkan Desain Pekerjaan. hal ini dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} Keahlian $5,015 >$ dari t_{hitung} Desain Pekerjaan sebesar 3.475 pada Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene

REFERENSI

- Gary, Dessler. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 10, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- Gibson, (2003). Organisasi : Perilaku, struktur dan proses. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta : PT. Bumi Aksara