

## **Kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi**

Ade Angriani Hasta<sup>1</sup>, Irsyad<sup>2</sup>, Hanif Alkadri<sup>3</sup>, Yulianto Santoso<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Ade Angriani Hasta<sup>1</sup>, e-mail: [adeangriani.aa@gmail.com](mailto:adeangriani.aa@gmail.com)

Irsyad<sup>2</sup>, e-mail: [irsyad1122@gmail.com](mailto:irsyad1122@gmail.com)

Hanif Alkadri<sup>3</sup>, e-mail: [hanifalkadri@fip.unp.ac.id](mailto:hanifalkadri@fip.unp.ac.id)

Yulianto Santoso<sup>4</sup>, e-mail : [yuliantosantoso@fip.unp.ac.id](mailto:yuliantosantoso@fip.unp.ac.id)

### **Abstract**

The aim of this research is to get information on the performance of employees in the Department of Manpower and Transmigration of West Sumatera Province in terms of employees work quality, work quantity and cooperative attitude at work. The data analysis technique in this study uses quantitative descriptive statistics. The sample of the research uses the Slovin formula. It is the Stratified Proportional Random Sampling technique at 10% error level. The instrument of the research uses a questionnaire with a Likert scale model which has 5 alternative answers. The validity test and reliability use SPSS Program version 25. For the validity test, this research uses level correlation with 5% (=0,514) significance level and the reliability test uses Cronbach Alpha Formula. The result of the data analysis on the performance of employees in Department of Manpower and Transmigration showed that (1) the employees work quality obtained an average of 4,26 and achievement level at an average of 85,17% in the high category; (2) the employees work quantity obtained an average of 4,10 and achievement level 82,07% in the high category; and (3) the cooperative attitude of employees with an average of 4.00 and achievement level of 79,93% in the fairly high category. As a result, it can be concluded that the performance of employees in Department of Manpower and Transmigration of West Sumatera Province is already in the high category by an average of 4,12 and level of achievement of 82,39%.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan sikap kooperatif pegawai dalam menjalankan tugas. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif kuantitatif, yang dimana pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* pada tingkat kesalahan 10%. Instrumen penelitian menggunakan model Skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Uji coba validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk uji validitas, penelitian ini menggunakan rumus korelasi tata jenjang dengan taraf signifikansi 5% (=0,514) dan uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Hasil analisa data menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari segi (1) kualitas kerja pegawai dengan memperoleh skor 4,26 dan nilai tingkat capaian rata-rata 85,17% berada pada kategori tinggi; (2) kuantitas kerja pegawai memperoleh skor 4,10 dan nilai tingkat capaian rata-rata 82,07% berada pada kategori tinggi; dan (3) sikap kooperatif pegawai memperoleh skor 4,00 dan tingkat capaian rata-rata 79,93% berada pada kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi, dengan skor 4,12 dan nilai tingkat capaian rata-rata 82,39%.

**Kata Kunci:** Kinerja; Kinerja Pegawai; Penilaian Kinerja Pegawai

**How to Cite:** Hasta, A. A., Irsyad, I., Alkadri, H.A., dan Santoso, Y. (2021). Kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 10(2), 276-279. doi: 10.24036/jeal.v2i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

## 1. Pendahuluan

Pegawai adalah unsur terpenting dalam sebuah instansi dan faktor pendorong dalam penentu keberhasilan instansi. Sumber daya berkualitas dapat membantu tercapainya visi dan misi instansi yang sudah disepakati. Untuk mewujudkan SDM berkualitas, diperlukan kinerja yang baik dari para pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa, keberhasilan instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja para pegawai.

Prawirosentono dalam Syafrianti (2020:32) mengatakan kalau kinerja ialah hasil pekerjaan yang mampu dicapai pegawai dalam instansi sesuai dengan tugas serta tanggung jawab berdasarkan jabatan. Selanjutnya, Achmad dalam Oktaria (2013:26) menjelaskan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas serta kuantitas pencapaian pegawai dalam menjalankan tugas berdasarkan jabatan. Timpe dalam Wenty (2015:937) juga mengungkapkan bahwa kinerja ialah penilaian kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Untuk mengetahui kinerja pegawai, maka diperlukan indikator kinerja sebagai tolak ukurnya. Kinerja ini dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja yang menjadi tolak ukur dalam pencapaian hasil kerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Arianty (2014:147) indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap kooperatif. Menurut Moeherton dalam Mulyadi (2014:302) kinerja juga dapat diukur dari efektivitas, efisiensi, kualitas, tepat waktu, produktif dan keselamatan dalam bekerja. Dengan mengukur kinerja pegawai, maka sebuah instansi dapat melihat seberapa jauh tingkat kinerja seorang pegawai. Berdasarkan hal tersebut, instansi dapat memberikan respon atas hasil pengukuran kinerja, mendorong peningkatan kinerja, serta memberikan tindakan agar instansi tersebut memiliki sdm yang bermutu dan berdaya saing tinggi. Namun masalah-masalah terkait kinerja pegawai dalam suatu instansi masih banyak ditemui. Permasalahan yang sering terjadi serta terkait dengan proses dan hasil kerja pegawai yaitu termasuk kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan belum seperti yang diharapkan. Permasalahan ini terlihat dengan adanya beberapa pegawai yang sering melalaikan pekerjaan sehingga pekerjaannya menjadi menumpuk dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Riset ini relevan dengan hasil riset yang teliti oleh Kusuma (2013) dalam jurnalnya yang berjudul "Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur". Dalam riset tersebut menyebutkan bahwa: 1) kualitas kerja pegawai sudah cukup baik; 2) komunikasi pegawai sudah terlaksana dengan baik; 3) ketepatan kerja pegawai masih kurang; 4) inisiatif kerja pegawai sudah cukup baik; dan 5) kemampuan kerja pegawai masih kurang. Persamaannya dengan penelitian ini yaitu keduanya meneliti mengenai kinerja pegawai dengan objek penelitian kantor pemerintahan. Perbedaannya dengan penelitian relevan terletak pada perbedaan beberapa indikator kinerja yang digunakan.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh untuk perkembangan instansi dalam mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat ahli dan penelitian relevan diatas dapat disimpulkan bahwa jika pegawai dalam sebuah instansi mempunyai kinerja yang baik maka instansi tersebut pasti akan memperoleh kualitas yang bermutu untuk membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Mengingat pentingnya kontribusi pegawai terhadap kemajuan instansi, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana "Kinerja Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat". Selanjutnya penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang: (1) Kualitas kerja pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat; (2) Kuantitas kerja pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat; dan (3) Sikap kooperatif pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah Disnakertrans Provinsi Sumbar dengan populasi seluruh pegawai PNS kecuali kepala dinas dengan jumlah 80 orang. Sampel penelitian berjumlah 49 orang responden yang pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* pada tingkat perkiraan kesalahan 10% (Sugiyono, 2017:82). Sampel dikelompokkan berdasarkan strata kualifikasi pendidikan terakhir yaitu  $<S1$  dan  $\geq S1$ . Instrumen penelitian berupa angket menggunakan model Skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP). Uji coba validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Untuk uji validitas, penelitian ini menggunakan rumus korelasi tata jenjang dengan taraf signifikansi 5% ( $=0,514$ ) dan uji reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Data dikumpulkan secara langsung dengan memberikan angket kepada pegawai. Data yang didapatkan diolah dengan menghitung skor rata-rata dan nilai TCR.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Berdasarkan riset yang telah penulis lakukan untuk mengetahui kinerja pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada Tabel 1 di halaman berikutnya.

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat

No.	INDIKATOR	Rata-Rata	TCR (%)	Kriteria
1	Kualitas Kerja	4,26	85,17	Tinggi
2	Kuantitas Kerja	4,10	82,07	Tinggi
3	Sikap Kooperatif	4,00	79,93	Cukup Tinggi
JUMLAH		12,36	247,17	Tinggi
RATA - RATA		4,12	82,39	

Dari tabel tersebut diketahui belum semua indikator kinerja yang penulis teliti dapat dipenuhi oleh pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat. Untuk mendapatkan hasil tersebut peneliti menggunakan 36 item pernyataan dengan dilakukan uji coba terlebih dahulu. Dari hasil penelitian diketahui skor tertinggi terletak pada indikator kualitas kerja, memperoleh skor 4,26 dan nilai TCR 85,17% berada pada kriteria tinggi. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator sikap kooperatif pegawai dengan skor 4,00 dan nilai TCR 79,93% yang berada pada kriteria cukup tinggi. Secara keseluruhan sebenarnya kinerja pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam proses dan hasil kerjanya sudah berada pada kriteria tinggi dengan nilai skor 4,12 dan nilai TCR 82,39%. Artinya pegawai sudah menjalankan tugasnya dengan baik, tapi diharapkan agar dapat ditingkatkan hingga berada pada kriteria sangat tinggi sehingga tujuan instansi dapat dicapai.

#### Pembahasan

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif terhadap kinerja pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat berada pada kriteria tinggi. Indikator tertinggi yaitu kualitas kerja memperoleh skor 4,26 dan nilai TCR 85,17%. Indikator ini terdiri dari 12 item pernyataan dan termasuk dalam kriteria tinggi. Ini sejalan sesuai dengan yang diungkapkan oleh Alfiah dalam Murdianingsih (2021:2) bahwa kualitas kerja pegawai akan terlihat baik apabila pegawai memiliki kemampuan dan keahlian dalam mengerjakan tugasnya.

Indikator kedua yaitu kuantitas kerja pegawai, yang dimana juga berada pada kriteria tinggi. Indikator ini terdiri dari 13 item pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor dari kuantitas kerja pegawai adalah 4,10 dan nilai TCR 82,07%. Ini sesuai dengan yang dikemukakan Edison dalam Selfanita (2021) kuantitas kerja ialah target kerja yang ditetapkan instansi untuk dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kuantitas kerja bisa diketahui dari ketepatan waktu dan kecepatan pengerjaan tugas.

Indikator selanjutnya yaitu sikap kooperatif pegawai. Indikator ini terdiri dari 11 item pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan indikator sikap kooperatif ini memperoleh skor 4,00 dengan nilai TCR 79,93% berada pada kriteria cukup tinggi. Sebenarnya hasil ini belum sesuai dengan yang diharapkan instansi, karna harusnya dengan sikap kooperatif dalam bekerja pegawai juga dapat meningkatkan kinerja instansi. Ini sesuai dengan yang dikemukakan Kaswan dalam Siagian (2020:22) bahwa di dalam instansi, para pegawai harus saling membantu, menjalin hubungan yang kuat, saling berinovasi serta kreatif. Para pegawai juga harus saling memberi semangat, memberikan motivasi, meningkatkan kinerja serta keahliannya.

Jadi disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan hingga berada pada kriteria sangat tinggi.

#### 4. Simpulan

Dari hasil penelitian serta pembahasan tentang kinerja pegawai Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat, diketahui bahwa kinerja pegawai dapat disimpulkan pada kategori tinggi. Selanjutnya untuk indikator kualitas kerja pegawai memperoleh hasil dengan kriteria tinggi. Indikator kuantitas kerja pegawai memperoleh hasil dengan kriteria tinggi. Dan indikator sikap kooperatif pegawai memperoleh hasil dengan kriteria cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwasannya kinerja pegawai di Disnakertrans Provinsi Sumatera Barat dalam proses dan hasil kerjanya masih perlu untuk diperbaiki atau ditingkatkan kedepannya demi tercapainya tujuan instansi.

Merujuk pada hasil penelitian, maka penulis menyarankan Pimpinan instansi untuk melaksanakan pengawasan dan memberikan motivasi yang lebih serius agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal. Dengan adanya dukungan dari pimpinan serta arahan dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai dalam hal kualitas, kuantitas serta sikap kooperatif pegawai dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan instansi akan tercapai. Dari segi pegawai diharapkan agar dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja serta sikap kooperatif untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam konteks hal positif untuk kemajuan pegawai, dari segi dukungan diharapkan pegawai mampu saling memberikan semangat dan bekerjasama jika mengalami kesulitan. Dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang kinerja pegawai dan dapat memperluas kajian yang terkait dengan aspek lainnya.

## Daftar Rujukan

- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. 14(02), 634.
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Mulyadi, H. (2014). Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 303–331.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192.
- Oktaria, A. (2013). *Hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di kantor dinas sosial provinsi sumatera barat*. 1, 26–35.
- Selfianita, S. (2021). *Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang*. 1(2), 33–38.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 20–26.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrianti, I. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Journal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 7. <https://doi.org/10.24036>
- Wenty, C. S. (2015). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2), 937–942.