

ANALISA SKILL DAN SOLIDARITAS TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN PADANG TIMUR KOTA PADANG

*ANALYSIS OF SKILL AND SOLIDARITY ON WORK ACHIEVEMENT OF
EMPLOYEES, PADANG TIMUR DISTRICT, PADANG CITY*

Cici Erika; Agussalim M; Novi Yanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang
cicierikaa@gmail.com,
agussalim20042017@gmail.com,
dienqu955@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis 1). Indikator manakah yang dominan dari *skill*, solidaritas dan prestasi kerja pegawai. 2) pengaruh *skill* terhadap prestasi kerja pegawai. 3) pengaruh solidaritas terhadap prestasi kerja pegawai. 4). pengaruh *skill* dan solidaritas terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Populasi 43 orang dan sampel 43 orang. Metode analisis adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan koefisien determinan pengujian hipotesis t dan F.

Hasil dari Skill indikator dominan pengalaman dengan nilai TCR sebesar 91,60%, solidaritas indikator dominan koalisi dengan nilai TCR sebesar 81,40% dan prestasi kerja indikator dominan efektivitas dengan nilai TCR sebesar 90,60%. Secara parsial variabel *skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Secara parsial variabel solidaritas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Variabel *skill* dan solidaritas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang dan Kontribusi pengaruh *skill* dan solidaritas terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang sebesar 41,60% sedangkan sisanya 58,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi dan lainnya.

Kata Kunci : Skill, Solidaritas dan Prestasi Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze 1). indicators are dominant of skills, solidarity and employee performance. 2) effect of skills on employee performance. 3) effect of solidarity on employee work performance. 4). To determine the effect of skill and solidarity on the work performance of the employees of the District Office of Padang Timur, Padang City. The population is 43 people and the sample is 43 people. The analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and determinant hypothesis testing method is t test F test.

The results of the dominant indicator skill are experience with a TCR value of 91.60%, solidarity is a dominant indicator of coalition with a TCR value of 81.40% and work performance is a dominant indicator of effectiveness with a TCR value of 90.60%. Partially, the skill variable has a positive and significant

effect on employee work performance at the District Office of Padang Timur, Padang City. Partially, the solidarity variable has a positive and insignificant effect on employee work performance at the District Office of Padang Timur, Padang City. The skill and solidarity variables together or simultaneously have a positive and significant effect on employee work performance at the Padang Timur District Office of Padang City and the contribution of skill and solidarity influence on employee work performance at the Padang Timur District Office of Padang City is 41.60% while the remaining 58.40% is influenced by other variables outside this study such as competence, compensation and others.

Keywords: Skill, Solidarity and Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif. Keefektifan organisasi sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan/instansi adalah dengan meningkatkan skill dan solidaritas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan/instansi tersebut.

Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk tujuan instansi/perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan/ organisasi. Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan.

Menurut (Martoyo, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, disiplin kerja, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya seperti skill yang dimiliki karyawan atau pegawai dan solidaritas yang dimiliki oleh pegawai yang ada di perusahaan atau instansi pemerintahan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika solidaritas bisa dilakukan dengan baik maka yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan/ organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami skill kerja dan solidaritas kerja dalam perusahaan/ organisasi. Untuk mencapai hasil yang tinggi pimpinan organisasi harus memperhatikan kerjanya seperti skill dalam bekerja dan cara pegawai dalam solidaritas bekerja.

Faktor pendorong prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang di antaranya skill dan solidaritas pegawai yang mampu memberikan peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Dengan meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi dapat berkembang menjadi lebih unggul dan mampu untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Namun dalam kenyataannya kinerja para pegawainya masih ada beberapa yang masih berada dibawah standar rata-rata. Hal ini dapat dilihat pada table. 1 berikut:

Tabel 1. Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

No	Unsur Yang Dinilai	Target penilaian	Hasil penilaian	Kategori	Presntase
1	Orientasi Pelayanan	90	81	Baik	81,00%
2	Komitmen	85	78,3	Baik	78,30%
3	Kerja sama	90	91	Sangat Baik	91,00%
4	Disiplin	85	76	Baik	76,00%
5	Integritas	90	72	Baik	72,00%

Sumber: Kecamatan Padang Timur Kota Padang, Agustus 2021

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa hasil dari penilaian capaian tingkat kerja pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang tahun 2020 menunjukan bahwa nilai capaian SKP terhitung Orientasi Pelayanan dengan target yang di tentukan sebesar 90% sedangkan capaian hanya 81% masuk dalam ketegori baik, komitmen kerja pegawai dengan target yang di tentukan sebesar 85% sedangkan capaian hanya 78,30% masuk dalam ketegori baik, kerja sama dengan target yang di tentukan sebesar 90% sedangkan capaian hanya 91% masuk dalam ketegori sangat baik, disiplin kerja pegawai dengan target yang di tentukan sebesar 85% sedangkan capaian hanya 76% masuk dalam ketegori baik dan integritas kerja pegawai dengan target yang di tentukan sebesar 90% sedangkan capaian hanya 72% masuk dalam ketegori baik.

Sedangkan tabel 2 merupakan data yang diperoleh dari Kecamatan Padang Timur Kota Padang mengenai capaian prestasi kerja pegawai yang dilihat berdasarkan capaian yang didapatkan Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang sebagai berikut:

Tabel 2. Prestasi Pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang

No	Prestasi yang pernah dirahi	Tahun
1	Juara 3 lomba pawai obor tingkat Kota Padang	2020
2	Juara 3 lomba tari minang di Kota Padang	2020
3	Juara harapan 1 lomba suntuang cucuak tingkat Kota Padang	2021
4	Juara 1 lomba masak beragam gizi sehat aman tingkat Kota Padang	2021
5	Juara 1 lomba masak tingkat Provinsi Sumatera Barat	2021
6	Juara 2 lomba nyanyi kemerdekaan indonesia tingkat Kota Padang	2021
7	Juara 1 lomba kesrak PKK KB kes tingkat Provinsi sumatera barat	2021

Sumber: Kecamatan Padang Timur Kota Padang, Agustus 2021

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa terdapat beberapa prestasi pada pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Dimana semakin banyak prestasi yang rahnya dengan pencapaian yang cukup signifikan, dimana kualitas sumber daya manusia juga ditentukan oleh solidaritas dan skill yang di miliki pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang, tentunya telah berpengalaman dalam pencapaian prestasi kerja.

Terbentuknya solidaritas secara umum memerlukan beberapa rangkaian tahapan untuk terciptanya sebuah solidaritas yaitu antara lain: Adanya interaksi yang menghasilkan hubungan sosial, sehingga tercipta solidaritas. Terbentuknya sebuah interaksi sosial tidak lepas dari sosok manusia sebagai makhluk sosial yang mana setiap gerak-gerik kesehariannya dalam sebuah lingkungan sosialnya mereka selalu membutuhkan kehadiran orang lain yang bisa memenuhi kebutuhannya, dengan kata lain manusia memerlukan mitra untuk mengembangkan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain. Berikut ini data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang:

Tabel 3. Tabel Jumlah Pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang, 2021

No	Pendidikan	Jumlah pegawai	Presentase
1	SMA/SEDERJAT	11	26,19%
2	D3	15	35,71%
3	S1	14	33,33%
4	S2	3	4,77%
5	S3	-	-
Total		43	100,00%

Sumber: Kecamatan Padang Timur Kota Padang, Agustus 2021

Berdasarkan dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa terdapat data keseluruhan jumlah Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang berdasarkan tingkat pendidikan pada Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Jumlah pegawai sebanyak 43 pegawai, dibagi menjadi S1 sebanyak 33,33% atau 14 orang, SMA/Sederjat 26,19% atau 11 orang, D3 sebanyak 15 orang atau 35,71% dan sisanya dibagi menjadi S2 sebanyak 4,77% atau 2 orang. Dari perbandingan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pegawai tamatan D3 paling dominan di Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

Pada penelitian ini, peneliti memilih pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Alasan peneliti memilih pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang ini sebagai objek penelitian karena sedang meningkatnya pelayanan yang ada pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang, khususnya di daerah Kecamatan Padang Timur. Sebagai informasi, Kecamatan Padang Timur Kota Padang merupakan salah satu instansi pemerintah Kota Padang yang melayani masyarakat tentunya dalam menjalankan kinerja pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang, diperlukan skill dan solidaritas bagi pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Alasan lain dipilihnya pegawai Kantor Camat Kecamatan

Padang Timur Kota Padang sebagai objek penelitian karena belum adanya penelitian yang meneliti disana tentang kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang, dengan menggunakan variabel independen yaitu *skill* dan solidaritas pada pegawai Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini yang berjudul “**Analisa Skill Dan Solidaritas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang dominan dari *skill*, solidaritas dan prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang?
2. Apakah *skill* berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang?
3. Apakah solidaritas berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang?
4. Apakah *skill* dan solidaritas berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang?

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019) prestasi kerja adalah istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi/organisasi tempatnya bekerja.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas kerja
Banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja
Mutu dari hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Kerja sama
Kemampuan seorang pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Inisiatif
Bersemangat atau rajin dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Skill

Skill secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *skill* atau kemampuan teknis. *Skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh pegawai dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) *skill* adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut (Robert Kreitner, 2015) yang dimaksud dengan *skill* adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Indikator Kemampuan/Skill

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator *skill* (Robbins, 2016), meliputi :

1. Kesanggupan kerja, kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang pegawaimerasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
2. Pendidikan, pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan
3. Masa kerja, masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Dimensi dan indikator *skill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh (Benyamin Molan, 2014) yaitu :

1. Kecerdasan angka indikatornya adalah kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat
2. Pemahaman verbal indikatornya adalah kemampuan memahami dengan apa yang dibaca atau didengar
3. Kecepatan persepsi dengan indikator : a. Kemampuan mengidentifikasi kemiripan b. Perbedaan visual secara cepat dan akurat
4. Penalaran induktif indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis
5. Penalaran deduktif dengan indikator : a. Kemampuan menggunakan logika b. Menilai implikasi dari sebuah argument
6. Visualisasi spasial indikatornya adalah kemampuan membayangkan sebuah objek bila posisinya akan diubah
7. Daya ingat indikatornya adalah kemampuan untuk menyimpan

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator *skill* adalah sebagai berikut: Menurut Hasibuan (2016) meliputi :

1. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawaimerasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Solidaritas

Solidaritas menurut (Nasution, 2015) solidaritas merupakan kepedulian secara bersama kelompok yang menunjukkan keadaan pada hubungan antara individu dan kelompok yang didasarkan pada persamaan moral, kolektif yang sama dan kepercayaan yang dianut serta diperkuat oleh pengalaman emosional.

Solidaritas ditekankan pada hubungan antar individu serta kelompok dan didasarkan kepada keterikatan bersama di dalam kehidupan yang di dukung kepercayaan serta nilai-nilai moral dalam hidup bermasyarakat.

Indikator Solidaritas

Menurut (Soyomukti, 2016) ada beberapa indikator solidaritas seperti berikut:

1. Gotong Royong

Gotong royong adalah rasa pertalian kesosialan yang sangat teguh dan terpelihara. Gotong royong menjadi bentuk solidaritas yang sangat umum dan eksistensinya di masyarakat juga masih sangat terlihat hingga sekarang.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan penggabungan antara individu dengan individu lainnya, atau kelompok dengan kelompok yang lain sehingga bisa mewujudkan suatu hasil yang dapat dinikmati bersama.

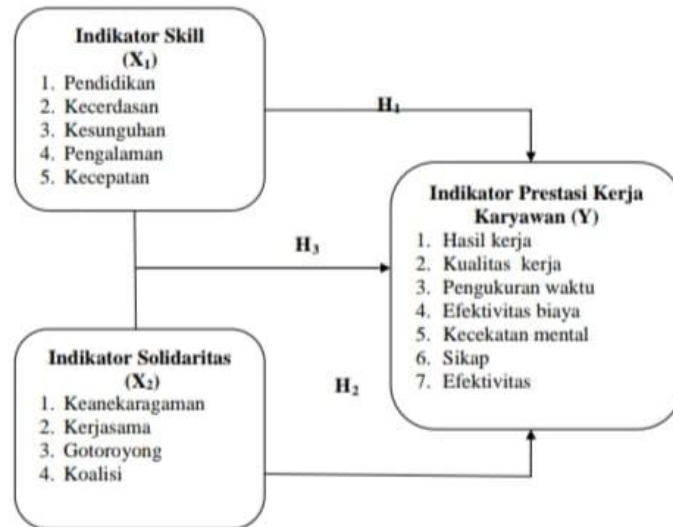
Menurut (Soekanto, 2013) ada lima bentuk solidaritas yaitu:

1. Kerukunan yang mencakup gotong royong dan tolong menolong
2. Bargaining, yaitu pelaksanaan perjanjian mengenai pertukaran barang-barang dan jasa-jasa antara dua organisasi atau lebih.
3. Kooptasi (*cooptation*), suatu proses penerimaan unsur-unsur baru dalam kepemimpinan atau pelaksanaan politik dalam suatu organisasi sebagai salah satu cara untuk menghindari terjadinya goncangan dalam stabilitas organisasi yang bersangkutan.
4. Koalisi (*coalition*), yakni kombinasi antara dua organisasi atau lebih yang mempunyai tujuan-tujuan yang sama.
5. Joint venture, yaitu kerjasama dalam perusahaan proyek-proyek tertentu.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa kajian pustaka maka dapat disusun kerangka konseptual untuk memudahkan pemahaman sebagai berikut :

Gambar4. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga, bahwa secara parsial skill berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang

H₂: Diduga, bahwa secara parsial solidaritas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang

H₃: Diduga, bahwa secara simultan skill dan solidaritas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari pegawai yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 43 orang Sampel adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan uji realibilitas di Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

Adapun uji prasyarat analisis yang dilakukan adalah uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearilitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan indikator yang dominan dari variabel analisa skill dan solidaritas terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat kecamatan padang timur kota padang

1. Variabel Skill

- Indikator pendidikan memiliki nilai rata-rata 4,47 dengan TCR sebesar 89,40% dengan kategori baik
- Indikator kecerdasan memiliki nilai rata-rata 4,46 dengan TCR sebesar 89,20% dengan kategori baik
- Indikator kesanggupan memiliki nilai rata-rata 4,53 dengan TCR sebesar 90,60% dengan kategori sangat baik
- Indikator pengalaman memiliki nilai rata-rata 4,58 dengan TCR sebesar 91,60% dengan kategori sangat baik
- Indikator kecepatan memiliki nilai rata-rata 4,30 dengan TCR sebesar 86,00% dengan kategori baik

Jadi disimpulkan variabel skill dimana indikator dominan adalah indikator **pengalaman** memiliki nilai rata-rata 4,58 dengan TCR sebesar 91,60%

2. Variabel Solidaritas

- Indikator keanekaragaman bernilai sebesar 80,80% dengan rata-rata nilai sebesar 4,04
- Indikator kerjasama bernilai sebesar 80,20% dengan rata-rata nilai sebesar 4,01
- Indikator goto royong bernilai sebesar 80,00% dengan rata-rata nilai sebesar 4,00
- Indikator koalisi bernilai sebesar 81,40% dengan rata-rata nilai sebesar 4,07

Jadi disimpulkan variabel solidaritas dimana indikator dominan adalah indikator **koalisi** memiliki nilai rata-rata 4,07 dengan TCR sebesar 81,40%

3. Variabel prestasi kerja pegawai

- Indikator hasil kerja bernilai sebesar 87,40% dengan rata-rata nilai sebesar 4,37
- Indikator kualitas kerja bernilai sebesar 87,40% dengan rata-rata nilai sebesar 4,37
- Indikator pengukuran kerja bernilai sebesar 86,40% dengan rata-rata nilai sebesar 4,32
- Indikator efektivitas biaya bernilai sebesar 84,40% dengan rata-rata nilai sebesar 4,22
- Indikator kecekatan mental bernilai sebesar 85,80% dengan rata-rata nilai sebesar 4,29
- Indikator sikap bernilai sebesar 89,60% dengan rata-rata nilai sebesar 4,48
- Indikator efektivitas bernilai sebesar 90,60% dengan rata-rata nilai sebesar 4,53

Jadi disimpulkan prestasi kerja pegawai yang dimiliki rata-rata 4,37 dengan TCR 87,40% termasuk kriteria baik. Dimana indikator dominan adalah **efektivitas** dengan nilai TCR sebesar 90,60%

Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai dengan

beberapa variabel independen skill dan solidaritas. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	30,034	16,262
Skill	,720	,129
Solidaritas	,188	,205

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23, 2022

1. Konstanta sebesar 30,034 artinya jika tidak ada skill dan solidaritas ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang adalah sebesar konstanta yaitu 30,034 satuan.
2. Koefisien skill 0,720, koefisien bernilai positif artinya skill berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang dimana jika skill naik satu satuan maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang naik sebesar 0,720 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien solidaritas 0,188, koefisien bernilai positif artinya solidaritas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang dimana jika solidaritas naik satu satuan maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang akan naik sebesar 0,188 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,416	6,28217

a. Predictors: (Constant), Solidaritas, Skill

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23, 2022

Berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,416. Hal ini berarti pengaruh skill dan solidaritas terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang sebesar 41,60% sedangkan sisanya 58,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji - t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (skill dan solidaritas) secara parsial berpengaruh signifikan

atau tidak terhadap variabel dependen (prestasi kerja pegawai). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian hipotesis uji-t dapat dilihat dalam tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji - t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,847	,072
Skill	5,567	,000
Solidaritas	,916	,365

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23, 2022

1. Variabel skill memiliki t hitung (3,567) > t tabel (2,01954) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa skill berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang
2. Variabel solidaritas memiliki t hitung (0,916) < t tabel (2,01954) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,365 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa solidaritas berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang

Uji - F

Uji Simultan (Uji-F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yaitu skill dan solidaritas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (silmultan) atau tidak terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja pegawai. Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 8. Uji-F
ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	15,976	,000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Solidaritas, Skill

Sumber; Data yang Diolah Dengan SPSS v23, 2022

F-hitung 15,976 > F tabel (2,72) dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b < α (0,05). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa skill dan solidaritas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Skill Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang (Hasibuan, 2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut (Simanjuntak, 2015) ,prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. *Skill* secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *skill* atau kemampuan teknis. *skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh pegawai dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

2. Pengaruh Solidaritas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan variabel solidaritas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

(Hasibuan, 2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaannya yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut (Simanjuntak, 2015) ,prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia pengertian kata solidaritas adalah, sifat (perasaan) solider, sifat satu rasa (senasip), perasaan setia kawan yang pada suatu kelompok anggota wajib memilikinya (Depdiknas, 2007). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata sosial adalah berkenaan dengan masyarakat,

perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan, suka memperhatikan kepentingan umum (Depdiknas,2007).

Konsep solidaritas pertama kali diperkenalkan oleh Emil Durkheim dalam bukunya yang berjudul *The Division of Labour in Society*. Solidaritas sosial menurut Durkheim yang dikutip (Jones, 2009) adalah: “Kesetiakawanan yang menunjuk pada suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan, moral dan kepercayaan yang dianut bersama yang diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.” Solidaritas merupakan hal yang tergambar jelas pada suatu kelompok sosial, suatu kelompok sosial tidak akan terbangun jika didalamnya tidak ada hubungan yang terjalin antara individu, serta tidak adanya kepercayaan diantara individu itu sendiri.

3. Pengaruh Skill Dan Solidaritas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien determinan dan pengujian hipotesis didapatkan variable skill dan solidaritas secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Berdasarkan analisis dalam penelitian ini skill dan solidaritas terdapat hubungan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Secara psikologis terdapat faktor-faktor lain yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang, yaitu saling percaya antara sesama pegawai, kerja pegawai yang di terapkan pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang lebih mengedepankan rasa kekeluargaan dan saling percaya antra satu dengan yang lainnya, sehingga tidak ada tekanan yang secara otoriter dalam menjalankan kinerja, namun bukan berarti para pegawai tidak melaksanakan tugasnya, meskipun dengan demikian para pegawai tetap menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan solidaritas tidak hanya dapat dilakukan oleh pegawai saja, melainkan juga dari manajemen organisasi. Organisasi yang mau memanajemen para pegawainya akan berdampak baik pada kinerja organisasinya. Manajemen tentu tidak akan mengganggu kegiatan kerja pegawainya, tetapi justru dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Meskipun pada awalnya akan banyak pegawai yang merasa terlalu diatur oleh organisasi sehingga skill mereka sedikit menurun, akan tetapi lama kelamaan pegawai akan merasakan dampak baik dari sistem manajemen solidaritas untuk dirinya dan kinerjanya.

(Hasibuan, 2016) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaann yang diberikan perusahaan kepadanya. Menurut (Simanjuntak, 2015) ,prestasi kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik.Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Skill adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih

bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa *skill* adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan. *Skill* secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *skill* atau kemampuan teknis. *skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh pegawai dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia pengertian kata solidaritas adalah, sifat (perasaan) solider, sifat satu rasa (senasip), perasaan setia kawan yang pada suatu kelompok anggota wajib memilikinya (Depdiknas,2007). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata sosial adalah berkenaan dengan masyarakat, perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan, suka memperhatikan kepentingan umum (Depdiknas,2007). Konsep solidaritas pertama kali diperkenalkan oleh Emil Durkheim dalam bukunya yang berjudul *The Division of Labour in Society*. Solidaritas sosial menurut Durkheim yang dikutip (Jones, 2009) adalah: “Kesetiakawanan yang menunjuk pada suatu keadaan hubungan antara individu dan atau kelompok yang didasarkan pada perasaan, moral dan kepercayaan yang dianut bersama yang diperkuat oleh pengalaman emosional bersama.” Solidaritas merupakan hal yang tergambar jelas pada suatu kelompok sosial, suatu kelompok sosial tidak akan terbangun jika didalamnya tidak ada hubungan yang terjalin antara individu, serta tidak adanya kepercayaan diantara individu itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai **Analisa Skill Dan Solidaritas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang** maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan skill adalah pengalaman dengan nilai TCR sebesar 91,60%, indikator dari solidaritas indikator adalah koalisi dengan nilai TCR sebesar 81,40% dan indikator dari prestasi kerja adalah efektivitas dengan nilai TCR sebesar 90,60%
2. Secara parsial variabel skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang
3. Secara parsial variabel solidaritas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang
4. Variabel skill dan solidaritas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang
5. Kontribusi pengaruh skill dan solidaritas terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang sebesar 41,60% sedangkan sisanya 58,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti kompetensi, kompensasi dan lainnya.

Saran- Saran

1. Bagi penulis

Tentunya dalam penelitian ini penulis merasa masih banyak kelemahan baik secara tersirat maupun tersurat, diantaranya kelemahan dalam menemukan teori-teori yang masih belum maksimal dikarenakan keterbatasan buku yang dipakai untuk dikaji.

2. Bagi objek penelitian

- a. Pada variabel skill tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas sangatlah penting, agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan pegawai dapat menunjukkan adanya sikap profesional dalam bekerja.
 - b. pada pegawai tentang solidaritas dalam bekerja agar nantinya pegawai akan selalu bekerjasama dan bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya
 - c. Memaksimalkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang, maka diharapkan secara berkelanjutan pimpinan perlu mengadakan pengawasan, serta membenahi segala bentuk kekurangan yang ada pada pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Timur Kota Padang
- ### **3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih memperluas objek penelitian tidak hanya pada variabel pengaruh skill dan solidaritas terhadap prestasi kerja pegawai**

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Martoyo, 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbin, Stephen P. Judge , Timothy A.. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 - Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silaban, E. Bernard. Dalam maulana 2015. *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan*.
- Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Simanjuntak P 2017. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Soekanto, Soerjono. 2015. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Rajawali Pers