
ANALISIS HUBUNGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI DENGAN KINERJA LAYANAN PUSAT PRESTASI NASIONAL DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Oleh :

Topanal Gustiranda,

Email: topanal.gusti@email.com

Program Studi Manajemen Universitas Sahid, Jakarta

Tatan Sukwika

Email: tatan.swk@gmail.com

Program Studi Manajemen Universitas Sahid, Jakarta

Harsono Hadisumarjo

Email: harsono.hadisumarjo@gmail.com

Program Studi Manajemen Universitas Sahid, Jakarta

Article Info

Article History :

Received 16 Agustus - 2022

Accepted 25 Agustus - 2022

Available Online

30 September - 2022

Abstract

Puspresnas as an institution that always strives to provide technical assistance and optimal expertise to the Minister of Education, Culture, Research, and Technology. The picture of the future that is the goal of Puspresnas is the realization of excellent and maximum service to students and educational units throughout Indonesia. The era of the industrial revolution 4.0 requires human resources who are able to adapt and are competent in the use of technology in the office. This study aims to analyze the correlation between competence, adaptation, and skills of the employees' service performance. This study uses a quantitative approach with data collection methods using questionnaires to Puspresnas employees. The results show that the coefficient value for the constant is not significant, and the constant values of the Competence, Adaptation, and Skills variables are 0.416, 0.354, and 0.224, respectively. The regression equation for service performance above shows that the three independent variables have a positive impact on employee service performance. From the results of the analysis, the increase in competence, adaptation, and skills have an effect on improving employee service performance. The results of the study stated that the competence, adaptation and skills of employees were closely related to the service performance of employees at Puspresnas in the Industrial Revolution 4.0 era. In the transformation of change to an all-digital era, it is necessary to periodically train employees so that they can adjust their skills with increasingly rapid technological developments.

Keyword :

Digital training, Human resources, Skills competence, Employee adaptation

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada lembaga yang baru dibentuk menjadi perhatian utama ketika banyaknya pelayanan yang mesti dilakukan dari tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan khusus dan tingkat pendidikan tinggi. Pelayanan yang kurang maksimal diduga berhubungan dengan *background* pendidikan

pegawai yang beragam dan kemudian dijadikan dalam satu lembaga yang sama dan melayani satuan pendidikan dan peserta didik dalam hal pengelolaan prestasi. Dalam penelitian Yati (2015) tentang pengaruh keterampilan, kemampuan dan pengetahuan pegawai terhadap kinerja pegawai, didapat hasil bahwa variabel keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan memiliki dampak

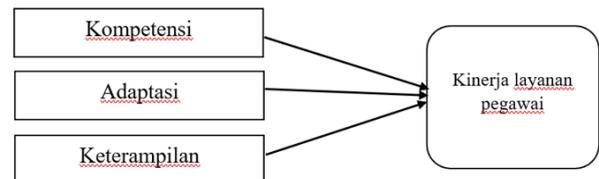
yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi dan baiknya keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dalam penelitian Ariel (2021) mengemukakan bahwa pegawai merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena pegawai memiliki kreatifitas dan tenaga yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sejak perkembangan teknologi yang begitu cepat diseluruh dunia, Indonesia termasuk kepada negara yang ditantang untuk beradaptasi di era serba teknologi (revolusi industri 4.0) dan diharapkan pegawai memiliki keterampilan, adaptasi serta kompetensi yang mumpuni dalam menerima kondisi saat ini, lembaga atau organisasi yang tidak siap beradaptasi dengan kondisi ini akan membuat kinerja pegawai pada lembaga atau organisasi akan menurun dan dampak lainnya adalah penilaian masyarakat tentang pelayanan yang diterima akan menurun juga. Pusat Prestasi Nasional merupakan lembaga yang mengelola dan menciptakan talenta-talenta unggul Indonesia yang berasal dari tingkat pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi serta pendidikan khusus, jumlah satuan pendidikan dan peserta didik yang sangat banyak mengharuskan pegawai Pusat Prestasi Nasional mempunyai keterampilan dalam manajemen permasalahan dan pelayanan yang diberikan, serta adaptasi dengan situasi yang ada dan memiliki kompetensi dalam melakukan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan dengan maksimal dan sesuai yang diharapkan.

Kinerja pegawai telah dilakukan dalam berbagai variabel yang sesuai dengan situasi lokasi penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel X terhadap kinerja layanan pegawai (Y). Pada lembaga baru Pusat Prestasi Nasional variabel keterampilan, adaptasi dan kompetensi merupakan variabel yang penting untuk dianalisis, hal ini berhubungan dengan kinerja layanan pegawai yang baru dibentuk dan memiliki pegawai yang berasal dari satuan kerja yang berbeda-beda dan bahkan belum mengenal sama sekali bidang pekerjaan yang akan dikerjakan di lembaga Pusat Prestasi Nasional. Menurut Elis (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa organisasi atau lembaga akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang kompeten dibidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta penyesuaian (adaptasi) dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya Wicaksono (2011), Tetuko (2019), Sarira (2015), Robbi (2020). Penelitian ini memiliki kesamaan untuk mengukur variabel penelitian terhadap kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian ini adalah mengembangkan variabel dan dihubungkan dengan perkembangan era serba teknologi yang dilakukan pada lembaga pelayanan yang baru dibentuk pada tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dalam bidang prestasi.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

2. METODE PENELITIAN

Jenis Data dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari form kuesioner serta melakukan pengamatan langsung terhadap variabel yang diukur untuk menganalisis kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh Kompetensi, adaptasi dan keterampilan pegawai di lingkungan Pusat Prestasi Nasional, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan objek penelitian adalah kompetensi, adaptasi dan keterampilan pegawai terhadap kinerja layanan pegawai. Waktu penelitian bulan Februari-Juli 2022 di Kantor Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Republik Indonesia, Jakarta Pusat.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan memberikan pernyataan secara tertulis dengan tujuan mendapatkan informasi dari responden mengenai pengalaman pribadinya, situasi di tempat kerja atau semua hal yang diketahuinya. Sampel kuesioner pada penelitian ini menggunakan teknik sampel *probability sampling*. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 55 orang pegawai. Data hasil kuesioner diolah dengan bantuan aplikasi SPSS 16.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden yang pertama adalah jenis kelamin responden pegawai Puspresnas, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan

Teknologi, Republik Indonesia. Berikut ini diberikan hasil analisis deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Hasil rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	26	47%
Laki-Laki	29	53%
Total	55	100%

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel 1 diperoleh informasi bahwa sebanyak 26 pegawai atau 47% responden adalah perempuan dan 29 pegawai atau 53% adalah pegawai laki-laki. Jenis kelamin atau gender akan mempengaruhi kinerja pada suatu lembaga atau perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian Ayu (2018) menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Deskripsi Responden berdasarkan Umur

Kriteria responden selanjutnya adalah umur responden pegawai Pusat Prestasi Nasional, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Republik Indonesia. Berikut ini diberikan hasil analisis deskripsi responden berdasarkan Umur:

Tabel 2. Hasil rekapitulasi responden berdasarkan umur

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 Tahun	20	36,3%
30-39 Tahun	25	45,4%
40-49 Tahun	8	14,5 %
50-59 Tahun	2	3,6 %
Total	55	100%

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada Tabel 2 diperoleh informasi bahwa terdapat 20 orang atau 36,3 % responden memiliki umur 20-29 tahun, kemudian sebanyak 25 orang atau 45,4 % responden memiliki umur 30-39 tahun, selanjutnya terdapat 8 orang atau 15,5 % responden berumur 40-49 tahun, dan hanya terdapat 2 orang atau 3,6 % responden yang berumur 50-59 tahun. Dengan demikian dapat dilihat bahwa pegawai di Pusat Prestasi Nasional lebih didominasi oleh mereka yang berusia muda. Dapat di tarik kesimpulan bahwa tingkat usia yang tergolong muda, pegawai bisa melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah berikan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang maksimal.

Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kriteria responden selanjutnya adalah pendidikan terakhir responden pegawai Pusat Prestasi Nasional, Kemdikbudristek, Republik Indonesia. Berikut ini diberikan hasil analisis deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 3. Hasil rekapitulasi responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	11 %
D3	7	13 %
D4/S1	34	62 %
S2	8	15 %
Total	55	100%

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada Tabel 3 diperoleh informasi bahwa sebanyak 6 pegawai atau 11 % responden berpendidikan tingkat SMA, kemudian sebanyak 7 pegawai atau 13 % responden berpendidikan D3, selanjutnya terdapat sebanyak 34 orang atau 62 % responden berpendidikan D4/S1, serta terdapat sebanyak 8 pegawai atau 15 % responden yang berpendidikan S2.

Pengujian Intrumen Penelitian

Pengujian Validitas

Uji Validitas Variabel Keterampilan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan

Uji Validitas Variabel Keterampilan (X1)			
Butir	Nilai r Hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,803	0,000	Valid
X1.2	0,774	0,000	Valid
X1.3	0,762	0,000	Valid
X1.4	0,793	0,000	Valid
X1.5	0,761	0,000	Valid
X1.6	0,736	0,000	Valid
Total	55	100%	

Keterangan X1.1= pernyataan no satu X1.2=pernyataan no dua dst (pernyataan terlampir)

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh informasi bahwa seluruh butir instrumen pernyataan pada Variabel Keterampilan memiliki hasil nilai korelasi r hitung lebih besar dari pada r tabel, batas nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,266 untuk jumlah sampel sebanyak 55 sampel. Pada analisis ini juga didapatkan nilai signifikansi pernyataan <0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh instrumen pernyataan pada variabel keterampilan adalah valid. Menurut (Ghozali, 2012) Intrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan nilai probalitas korelasi memiliki taraf < 0,05.

Keterampilan merupakan kapasitas untuk menjalankan pekerjaan secara cermat, tepat dan efisien waktu. Pengertian ini bisa cenderung pada aktivitas psikomotor. Keterampilan dapat dikatakan juga sebagai kegiatan yang membutuhkan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas (Saepulloh, 2018).

Uji Validitas Variabel Kompetensi

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Uji Validitas Variabel Keterampilan (X2)			
Butir	Nilai r Hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,729	0,000	Valid
X2.2	0,692	0,000	Valid
X2.3	0,716	0,000	Valid
X2.4	0,521	0,000	Valid
X2.5	0,783	0,000	Valid
X2.6	0,670	0,000	Valid

Keterangan X1.1= pernyataan no satu
X1.2=pernyataan no dua dst (pernyataan terlampir)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh informasi bahwa seluruh butir instrumen pernyataan pada Variabel Kompetensi memiliki hasil nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel (0,266), sedangkan menurut signifikansi seluruh nilai signifikansi butir pernyataan < 0,05 sehingga dapat diartikan seluruh instrumen pada Variabel Kompetensi adalah valid. Menurut (Ghozali, 2012) dikatakan valid suatu instrumen apabila nilai korelasi adalah positif dan nilai probalitas korelasi memiliki taraf < 0,05.

Selain dari keterampilan faktor lain yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah, kompetensi, seseorang yang mempunyai kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan baik dan benar yang dibebankan kepada pegawai. Berbagai ahli mengemukakan bahwa kompetensi identik dengan seseorang atau pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan pegawai atau SDM yang memiliki kinerja standar bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Saputra, 2020).

Uji Validitas Variabel Adaptasi

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Adaptasi

Uji Validitas Variabel Keterampilan (X3)			
Butir	Nilai r Hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,611	0,000	Valid
X3.2	0,787	0,000	Valid
X3.3	0,735	0,000	Valid

X3.4	0,663	0,000	Valid
X3.5	0,597	0,000	Valid
X3.6	0,622	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 6 diperoleh informasi bahwa seluruh butir instrumen pernyataan pada Variabel Adaptasi memiliki hasil nilai korelasi r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,266), sedangkan menurut signifikansi seluruh nilai signifikansi butir pernyataan < 0,05 yang memiliki arti bahwa seluruh instrumen pernyataan yang diberikan kepada responden dengan variabel adaptasi adalah valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Layanan

Tabel 7. Hasil Validitas Variabel Kinerja Layanan

Uji Validitas Variabel Keterampilan (Y)			
Butir	Nilai r Hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y 1	0,802	0,000	Valid
Y 2	0,564	0,000	Valid
Y 3	0,706	0,000	Valid
Y 4	0,705	0,000	Valid
Y 5	0,724	0,000	Valid
Y 6	0,675	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh informasi bahwa seluruh butir instrumen pernyataan pada variabel kinerja layanan memiliki hasil nilai korelasi r hitung lebih besar daripada r tabel (0,266), sedangkan menurut signifikansi seluruh nilai signifikansi butir pernyataan < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa seluruh instrumen pernyataan yang diberikan kepada responden dengan variabel kinerja layanan adalah valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan

Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan (X1)			
Variabel	Nilai r Hitung	N of Items	Keterangan
Preferensi	0,863	6	Reliabel

Berdasarkan tabel 8 diperoleh informasi bahwa uji reliabilitas *Cronbach Alpha* menghasilkan nilai sebesar 0,863, dan secara nyata lebih besar dari kriteria reliabel lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan variabel Keterampilan adalah reliabel. Menurut (Ghozali, 2012) Intrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan nilai probalitas korelasi memiliki taraf < 0,05. Realiabel pada intrumen keterampilan memiliki arti bahwa

pengujian instrumen keterampilan ini konsisten jika diuji pada kelompok yang sama.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi
Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan
(X2)

Variabel	Nilai r Hitung	N of Items	Keterangan
Preferensi	0,770	6	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 diperoleh informasi bahwa uji reliabilitas *Cronbach Alpha* menghasilkan nilai sebesar 0,770, dan secara nyata lebih besar dari kriteria reliabel lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan Variabel Kompetensi adalah reliabel. Realiabel pada instrumen Kompetensi memiliki arti bahwa pengujian instrumen kompetensi ini konsisten jika diuji pada kelompok yang sama dan sudah aman jika dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Adaptasi
Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan
(X3)

Variabel	Nilai r Hitung	N of Items	Keterangan
Preferensi	0,755	6	Reliabel

Berdasarkan tabel 10 diperoleh informasi bahwa uji reliabilitas *Cronbach Alpha* menghasilkan nilai sebesar 0,755, dan secara nyata lebih besar dari kriteria reliabel lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan variabel Adaptasi adalah reliabel. Realiabel pada instrumen Adaptasi memiliki arti bahwa pengujian instrumen Adaptasi ini konsisten jika diuji pada kelompok yang sama dan sudah aman jika dilakukan penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Layanan
Pegawai

Variabel	Nilai r Hitung	N of Items	Keterangan
Preferensi	0,765	6	Reliabel

Berdasarkan tabel 11 diperoleh informasi bahwa uji reliabilitas *Cronbach Alpha* menghasilkan nilai sebesar 0,765, dan secara nyata lebih besar dari kriteria reliabel lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja layanan adalah reliabel. Realiabel pada instrumen Kinerja Layanan memiliki arti bahwa pengujian instrumen kinerja layanan ini konsisten jika diuji pada kelompok yang sama dan sudah aman jika dilakukan penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan memeriksa apakah terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2012). Diharapkan dalam suatu model regresi berganda tidak terjadi korelasi antar variabel terikat. Dengan menggunakan kriteria tolerance dan nilai VIF sebagaimana diberikan pada bab 3, pengujian multikolinieritas pada model regresi Kinerja Layanan menghasilkan nilai sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

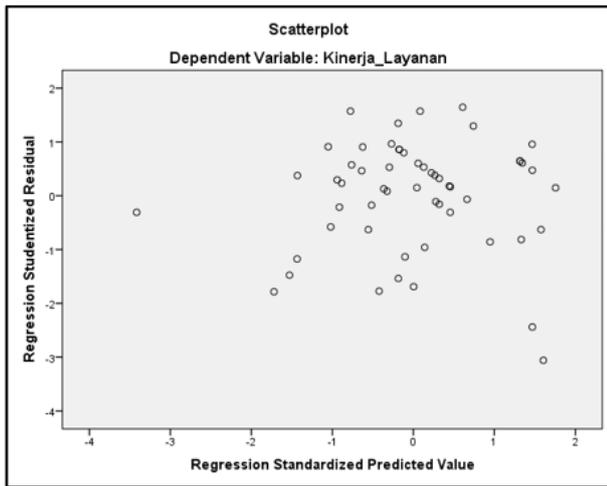
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Keterampilan	0,522	1,917
Kompetensi	0,564	1,772
Adaptasi	0,830	1,205

Dependant Variabel: Kinerja Layanan

Berdasarkan tabel 12 diperoleh informasi bahwa uji multikolinieritas menghasilkan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas sebesar 0,522, 0,564, dan 0,830 secara nyata lebih besar dari kriteria lebih dari 0,1. Sedangkan berdasarkan pada nilai VIF diperoleh nilai pada masing-masing variabel bebas adalah 1,917, 1,772, dan 1,205 dan sesuai dari kriteria tidak terjadinya multikolinieritas yakni $VIF < 10$. Berdasarkan kriteria *tolerance* dan VIF, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas model regresi Kinerja Layanan. Menurut (Ghozali, 2013) penggunaan uji multikolinieritas pada analisis regresi terdapat asumsi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terjadi perbedaan variasi atau keragaman pada model regresi berganda keputusan menabung. Diharapkan dalam suatu model regresi berganda variasi yang dihasilkan adalah sama atau tercapainya model yang homogen. Dengan menggunakan kriteria grafik scatter plot pengujian heteroskedastisitas pada model regresi Kinerja Layanan adalah sebagai berikut:



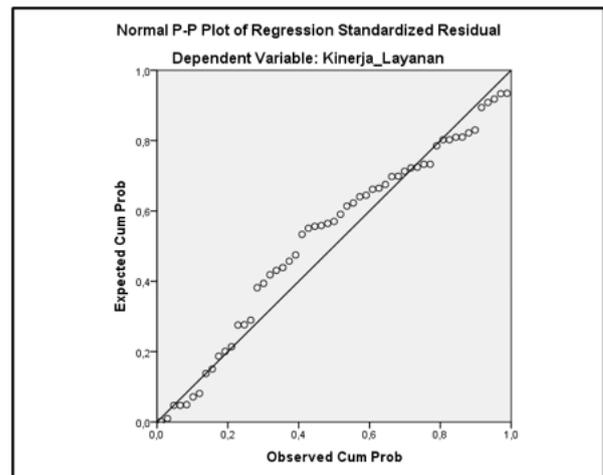
Gambar 1. Scatter Plot Model Regresi Kinerja Layanan

Dengan melihat gambar 1 terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Menurut Ghazali (2011) Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya uji normalitas ini dapat diamati dengan memperhatikan dan melihat penyebarandata (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Berdasarkan Gambar 2 yang menunjukkan grafik normal P-P plot residual model regresi diperoleh informasi bahwa residual regresi menyebar sepanjang garis lurus (linear), maka dapat diasumsikan residual regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Normal P-P Plot Model Regresi Kinerja Layanan

Uji Parsial T

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 13 dengan mengacu kepada nilai t_{hitung} dan nilai signifikansinya. Hasil pengujian secara parsial yang didapat pada penelitian ini seperti pada tabel 13. Pengaruh kompetensi, adaptasi dan keterampilan terhadap kinerja layanan pegawai dengan sig 0,008, 0,015 dan 0,017. Karena nilai sig yang didapat $<$ tingkat sign. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti hipotesis yang berbunyi “diduga kompetensi, adaptasi dan keterampilan berpengaruh positif terhadap layanan kinerja pegawai.

Tabel 13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-0,317	0,511	-0,620	0,538
Kompetensi	0,416	0,150	2,766	0,008
Adaptasi	0,354	0,141	2,518	0,015
Keterampilan	0,224	0,091	2,469	0,017

Kompetensi disebut juga dengan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh keterampilan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014). Memperhatikan situasi yang ada di Pusat Prestasi Nasional, kompetensi pegawai sangat mempengaruhi kinerja layanan kepada peserta didik dan satuan pendidikan yang menginginkan pekerjaan dan pelayanan yang tidak berlarut-larut. Penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan pekerjaan merupakan cara tepat dalam memberikan pelayanan maksimal. Namun di beberapa divisi masih ada beberapa

pegawai yang kurang memiliki kompetensi karena belum memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan teknis namun kondisi tersebut masih bisa diantisipasi oleh tim kerja yang masih muda dan mengerti dengan perkembangan teknologi informasi.

Pemahaman segala aspek yang dilakukan merupakan hal yang penting dalam kelancaran pekerjaan, semakin memahami tugas maka semakin besar kemungkinan pekerjaan akan terlaksana dengan berhasil dan lancar. Pusat Prestasi Nasional merupakan organisasi yang baru dibentuk yang berada di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang pegawainya dimutasi dari berbagai direktorat sesuai kelompok kerja (pokja) yang ada di Pusat Prestasi Nasional, yaitu Pokja Dikdas, Pokja Dikmen, Pokja Dikti, Pokja Diksus. Lembaga asal yang berbeda-beda dan disatukan menjadi satu kesatuan organisasi sehingga dituntut untuk dapat beradaptasi dengan kondisi baru lebih cepat.

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan ilmu komunikasi menuntut peran penting dalam pelayanan masyarakat ditengah revolusi industri 4.0. Pusat Prestasi Nasional merupakan organisasi pemerintah yang bertugas dalam pelayanan peserta didik dan satuan pendidikan di seluruh Indonesia sehingga keterampilan dalam bekerja akan mempermudah pekerjaan dan berpengaruh kepada kualitas kinerja pegawai. Keterampilan didalam pengelolaan program kompetisi dan keterampilan menyesuaikan teknologi dengan cepat merupakan bagian terpenting di Pusat Prestasi Nasional sehingga perlu dilakukan pelatihan dan penyesuaian posisi kerja yang tepat agar organisasi bisa berjalan dengan maksimal sesuai dengan peran pegawai didalam organisasi tersebut. Menurut Kaswan (2011) Setiap pegawai harus mengambil tanggungjawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap pegawai pada suatu organisasi mesti mempunyai keterampilan yang menjadi bekal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Dalam penelitian Tui el al. (2022) menyebutkan bahwa kemampuan berinovasi terutama inovasi kebijakan merupakan hasil dari kemampuan dalam memanfaatkan potensi sumber daya, keterampilan pegawai diharapkan akan semakin meningkat dan memberikan dampak yang positif bagi kualitas kebijakan pelayanan publik.

Uji Silmultan F

Dari tabel 14 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap depenpen. Berdasarkan perbandingan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menolak H0 pada hipotesis simultan variabel bebas sehingga dapat di intepretasikan variabel Kompetensi, Adaptasi, dan Keterampilan secara simultan atau bersama-sama signifikan dan positif mempengaruhi Kinerja Layanan.

Tabel 14 Hasil Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	8,233	3	2,744	21,439	,000 ^b
Residual	6,528	51	0,128		
Total	14,761	54			

Dalam peningkatan kinerja layanan pegawai Pusat Prestasi Nasional beberapa faktor seperti kompetensi, adaptasi dan keterampilan menjadi hal yang penting. Asal satuan kerja pegawai yang berbeda-beda dengan mengelola kompetisi yang sangat banyak menuntut pegawai memiliki adaptasi yang cepat terhadap pekerjaan dan seluruh infrastruktur teknologi dalam mempermudah pekerjaan. Kemudian penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki sangat mempengaruhi terhadap semangat pegawai dalam bekerja dan kemudian berujung kepada peningkatan kualitas kinerja layanan pegawai dalam memberikan pelayanan maksimal kepada peserta didik dan satuan pendidikan. Sesuai dengan penelitia Hendra (2015) yang menyebutkan bahwa keberhasilan penyelenggaraan pemerintah tidak terlepas dari kualita sumber daya manusia aparatur pemerintah, hal ini menjadi penting karena aparatur yang handal dan berkualiyas akan mampu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pagawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memperlihatkan seberapa besar model regresi mampu dijelaskan olen variabel bebas. Berikut ini akan dijabarkan hasil

analisis dari koefisien determinasi sebagaimana yang diberikan dalam tabel:

Tabel 15 Hasil R Square Model Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747 ^a	0,558	0,532	0,357

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Adaptasi,
b. Dependent Variable: Kinerja Layanan

Nilai koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk memprediksi serta memperlihatkan seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,532 atau 53,2% artinya variabel kinerja layanan pegawai dapat dijelaskan sebesar 53,2% dipengaruhi oleh Kompetensi, Adaptasi dan Keterampilan pegawai. Selisih (100%-53,2%) sebesar 46,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Nilai ini masih berada dibawah 80% sehingga di diasumsikan bahwa ada kriteria atau variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang mempengaruhi kepada layanan kinerja pegawai di Pusat Prestasi Nasional.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda untuk model regresi Kinerja Layanan sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-0,317	0,511	-0,620	0,538
Kompetensi	0,416	0,150	2,766	0,008
Adaptasi	0,354	0,141	2,518	0,015
Keterampilan	0,224	0,091	2,469	0,017

Berdasarkan tabel 16 hasil penilaian analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Konstanta bernilai negatif sebesar -0,317 memperlihatkan bahwa dari setiap variabel independen kompetensi, adaptasi dan keterampilan diasumsikan tidak mengalami perubahan/konstan, maka nilai dari kinerja layanan pegawai semakin berkurang. 2. Koefisien dari variabel kompetensi sebesar 0,416 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu skor kompetensi dan akan mengalami peningkatan sebesar 0,416 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

3. Koefisien dari variabel adaptasi sebesar 0,354 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor adaptasi akan menimbulkan peningkatan sebesar 0,354 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. 4. Koefisien dari variabel keterampilan sebesar 0,224 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan satu skor keterampilan akan berpengaruh kepada peningkatan sebesar 0,224 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

$$Y = -0,317 + 0,416 X_1 + 0,354 X_2 + 0,224 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja layanan pegawai
- X₁ = Kompetensi
- X₂ = Adaptasi
- X₃ = Keterampilan
- e = Kesalahan prediksi (residual)

Persamaan regresi untuk Kinerja Layanan diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Perusahaan hal ini sejalan dengan semakin meningkatnya Kompetensi, Adaptasi, dan Keterampilan maka nilai Kinerja Layanan nasabah akan meningkat. Berikut ini diberikan interpretasi untuk model regresi keputusan menabung: (a) Apabila nilai variabel Kompetensi meningkat sebanyak 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Layanan sebesar 0,416 satuan. Hal ini sejalan dengan nilai konstanta variabel Kompetensi yang positif; (b) Apabila nilai variabel Adaptasi meningkat sebanyak 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Layanan sebesar 0,354 satuan. Hal ini sejalan dengan nilai konstanta variabel Adaptasi yang positif; (c) Apabila nilai variabel Keterampilan meningkat sebanyak 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja Layanan sebesar 0,224 satuan. Hal ini sejalan dengan nilai konstanta variabel Keterampilan yang positif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, adaptasi dan keterampilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja layanan di Pusat Prestasi Nasional. Hal tersebut berdasarkan hasil tanggapan responden dengan variabel kompetensi pegawai, adaptasi pegawai dan keterampilan pegawai, artinya semakin tinggi kompetensi, adaptasi dan keterampilan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja layanan pegawai pada Instansi Pusat Prestasi Nasional di era revolusi industri 4.0.

Namun dalam transformasi perubahan ke era serba teknologi perlu adanya pelatihan yang

berkala kepada pegawai Pusat Prestasi Nasional. Lembaga pemerintahan tidak boleh kalah dengan perusahaan swasta dalam pengembangan sumber daya manusia, karna sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam mencapai keberhasilan rencana kerja yang telah disusun disetiap tahunnya di dalam suatu organisasi.

5. REFERENSI

- Ariel, K. (2021). Analisa Variabel Pengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ menggunakan Regresi Linear Berganda. *Jurnal Ilmiah Elektronika dan Komputer*. 14(2), 278-285
- Desi. Ayu. (2018). *Pengaruh gender dan pemberdayaan pada kinerja pengelola lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Gianyar*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 54(4), 106-131
- Bathoro, T. (2011). Kualitas Pelayanan Perizinan di Kabupaten Malang Sudi pada Unit Pelayanan Terpadu Perizinan Kabupaten Malang. Tesis, Universitas Brawijaya: Malang.
- Boylan, S. A., & Turner, K. A. (2017). Developing Organizational Adaptability for Complex Environment. *Journal of Leadership Education*. 16(10), 183-198
- Dewi, L. (2021). *Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(4), 1319-1330
- Diena, A. (2019). *Pengaruh Sikap dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. 2(3), 269-288.
- Elis, T. (2017). *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Palmerah Jakarta Barat*. SPEKTRUM, 14(2), 222-241.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hendra, M. (2015). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia Aparatur terhadap peningkatan kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara*. Universitas Sam Ratulangi: Manado
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta: Cimahi.
- Kustini, E. (2021). Pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera. *Jurnal Perkusi*. 1(3). 305-314
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Muhammad, F. (2019). *Membangun Pelayanan Publik di Era Disruption 4.0*. Ombudsman Republik Indonesia (online) <https://www.ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--membangun-pelayanan-publik--di-era-disruption-40>. diakses 17 Mei 2019
- Notoadmodjo, S. (2017). *Pendidikan dan Perilaku kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan dan perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Ramon, T., & Koller, M. (2017). Corporate Culture and Long-term Survival of Spanish Innovative Firms. *International Journal of Innovation Science*, 9(4), 335-354.
- Riski, E. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(2), 314-325
- Robbi, H. E., & Nurbiah, T. (2020). *Analisis Kinerja Pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor BPJS Kesehatan Cabang Makassar*. Tesis Fisip. Universitas Muhammadiyah Makassar: Makassar.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Saepulloh, (2018). *Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto: Purwokerto.
- Saputra, N. (2020). The Effect of organizational support on Work Satisfaction in Regional Secretariat Employess in Pariaman District. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 211-225
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Baraperkasa di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951-965.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sidh. (2013). *Peranan Brainware pada sistem informasi manajemen*. Jurnal Computech & Bisnis, 7(1), 19-29.
- Sulistiani, S. Y. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing. *Jurnal Ekonomi Ilmu Manajemen*, 3(2), 187-189.
- Sunyoto, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Tetuko, W. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung)*. Universitas Sanata Dharma; Yogyakarta.
- Tui, F. P., Ilato, R., & Katili, A. Y. (2022). Inovasi Pelayanan Publik Melalui E-Government Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 254-263.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, H. (2011). *Analisis hubungan kualitas SDM PNS dan Kinerja Pemerintah Kabupaten*. Tesis. Universitas Sebelas Maret; Surakarta.
- Yati. S. (2015). Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12(2), 660-673.