

KINERJA DAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA PADA PEGAWAI PEMERINTAH DI PPSDM KEMENDAGRI REGIONAL YOGYAKARTA

Mila Anggraini

PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta

Mila.evania@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine factors on the performance of the employees of the PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta. The subjects of this research are employees of the PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta. This study uses a sampling technique with a saturated sample method using all the population as respondents. This data collection was done through a questionnaire. The data obtained were processed as much as 36. This study used data analysis techniques Path Analysis (path analysis).

Keywords: performance, employees

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan menyinergikan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Pencapaian sumber daya manusia secara optimal dipengaruhi oleh kinerja karyawan organisasi itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pencapaian tujuan perusahaan 3 dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Agar berkinerja yang tinggi pegawai, salah satu yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah motivasi kerja pegawainya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pekerja/karyawan, pemberian motivasi yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seseorang, hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi, yaitu upaya, tujuan dan kebutuhan. Upaya merupakan kebutuhan intensitas. Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Untuk itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Isu terkait motivasi karyawan sangat dirasakan selama masa pandemi Covid-19 yang sudah berlangsung kurang lebih dua tahun di Indonesia. Pada saat pandemi COVID-19 banyak orang akhirnya bekerja di rumah atau Work From Home (WFH), demi menghindari penyebaran virus tersebut lebih lanjut. Begitupun ketetapan ini juga berlaku bagi para pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN).

Kebijakan pemerintah dalam mendukung menerapkan *Work from Home* bagi para ASN, tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam pemutusan kebijakannya. Namun banyak faktor yang menghambat kinerja ASN dalam metode kerja ini. Lebih dari 1 bulan para ASN ini menemukan kendala- kendala seperti sulitnya bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga menyebabkan kesalahan informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja di setiap instansi. Motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik yang dilakukan oleh ASN menjadi berkurang. Mereka hanya melakukan tindakan-tindakan yang sebatas memenuhi formalitas dalam bekerja saja dalam kondisi darurat seperti ini, dimana integritas yang tinggi dibutuhkan pada

kondisi ini (<http://bkd.jabarpov.go.id/artikel/202-dampak-sosial-pandemi-covid-19-pada-pekerjaan-sektor-publik>).

Terkait dengan kinerja ASN yang menurun di masa pandemi yang ditandai dengan rendahnya motivasi melayani perlu mendapat perhatian dari pemerintah. Peneliti mengidentifikasi salah satu faktor yang menyebabkan situasi tersebut terjadi adalah terkait dengan dukungan organisasi. Ketidakadaan atau ketidaklengkapan sarana dan prasarana di rumah untuk menunjang pekerjaan mereka menjadi penghambat kinerja mereka dalam melayani publik secara baik. Pelaksanaan WFH juga memerlukan konsumsi internet dan listrik yang oleh pemerintah dibebankan kepada para ASN-nya saja dengan dalih status darurat namun pada kemudian hari terabaikan pertanggung-jawabannya. Hal ini dipersepsikan pemerintah tidak memberikan dukungan pada ASN untuk melakukan WFH.

Menurut Robbins (2015) dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri. Dengan adanya dukungan tersebut maka kinerja karyawan tersebut akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat bagi para karyawan, karyawan dapat saling mempercayai dan saling membantu jika ada karyawan lain yang membutuhkan. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik.

Adanya motivasi kerja yang tinggi dari karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh dukungan baik dalam skala sosial maupun dalam organisasi itu, sendiri baik dari atasan maupun rekan sekerja. Hasil hasil tersebut juga dibuktikan dalam banyak penelitian, Riantoko & Sintaasih, (2017), Rosita (2017) dan Ashar & Murgiyanto, (2019). Menyebutkan dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Suwanto dan Priansa (2017) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang menghasilkan tindakan atau perbuatan. *Movere* dalam bahasa inggris memiliki sinonim *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang dapat menghasilkan dorongan.

Dalam bekerja tentunya harus diiringi dengan dorongan motivasi agar selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan mencapai hasil yang maksimal. Jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat memotivasi diri maka output yang dihasilkan akan maksimal.

Menurut Handoko dalam Mustafa (2020). Yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku

lainnya. Motivasi kerja yang dimiliki individu mampu memediasi atau lebih meningkatkan kinerja melalui hubungannya dengan dukungan organisasional Bantilan (2017). Dari uraian diatas dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja di pegawai PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta

II. MATERI DAN METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini digunakan para peneliti untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) data primer itu merupakan data yang dikumpulkan untuk keperluan penelitian, data yang diambil langsung dari tempat aktual terjadinya peristiwa. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuisioner untuk dijadikan sebagai data oleh peneliti.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh dengan penentuan sampel menggunakan metode sensus. Sugiyono (2019) mengemukakan pengertian dari sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui hubungan dari variabel independen Dukungan organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan program SPSS versi 23 for windows. Pada olah data yang telah dilakukan mendapatkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian diatas, yang dapat disimpulkan bahwa atas variable dukungan organisasi dan motivasi didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0.502 dan nilai signifikan sebesar 0.000(<0,05) dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin meningkat motivasi kerja pada organisasi atau perusahaan. Menurut Rhoades dalam rosyiana (2019) mengatakan bahwa dukungan

organisasi dapat menghargai kontribusi pegawai, mendengarkan keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan pegawai. Keberadaan dukungan organisasi yang diberikan menjadikan motivasi pegawai untuk lebih komit dengan pekerjaannya.

Terkait dengan kaitan dukungan organisasi dengan kinerja, hasil uji hipotesis di peroleh nilai koefisien beta sebesar 0.606 dan nilai signifikan sebesar 0.000(<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai pada organisasi atau perusahaan. Menurut Yogi Harthantyo (2017) Dukungan organisasi merupakan bentuk anggapan karyawan mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan selanjutnya mengembangkan hubungan yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi

Hal terakhir mengenai motivasi dan kinerja, hasil uji hipotesis di peroleh nilai koefisien beta sebesar 0.216 dan nilai signifikan sebesar 0.010(<0,05) dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2018) Kebutuhan pencapaian adalah dorongan seseorang untuk berprestasi. Kebutuhan kekuasaan adalah kebutuhan akan seseorang individu untuk membuat orang lain tidak bisa melakukan pekerjaan tanpa dirinya. Perusahaan memberikan dorongan yang berupa kepercayaan kepada pegawai sehingga dengan kepercayaan itu pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan maksimal, dari sini pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Saran

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara langsung. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyarankan sebaiknya objek penelitian semakin meningkatkan dukungan organisasi dan motivasi kerja. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih tinggi, sehingga kinerja yang dihasilkan bisa sesuai dengan tujuan dinas terkait.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil ini dapat dijadikan pengetahuan tentang dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Untuk dijadikan bahan acuan peneliti selanjutnya dan peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variable lain diluar variable yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang lebih variative.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, M. K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya. *Management & Accounting Research Journal Global*, 4(1).
- Cendekia, D. E. (2020). Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Wisata Bale Tani Jombang. *Bima: Journal Of Business And Innovation Management*, 3(1), 98-112.
- Damayanti, N. &. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi, Displin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Blambangan Banyuwangi (Doctoral Dissertation, Universitas Dr. Soetomo).
- Farhah, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonom*, 5(1), 1-7.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(7), 2117-2146.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1).
- Cahyono, D., & Qomariah, N. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
- Zainal Mustafa, E. Q. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Kutai Kartanegara).
- Zulkifli, J. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Satuan Lalu Lintas Polres Sleman Di Yogyakarta) (Master's Thesis, Universitas Islam Indonesia).