

FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PEMUKIMAN DAN CIPTA KARYA

Novia Dia Kumala¹, Ertien Rining Nawangsari²
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}
Noviadia64@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, *contextual/situational factors* terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PRKP & Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dengan sampel yang didapatkan sejumlah 62 responden. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Pendekatan PLS (*Partial Least Square*) dengan alat bantu software berupa SmartPLS Versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Personal Factors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, 2) *Leadership Factors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, 3) *Team Factors* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, 4) *System Factors* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, 5) *Contextual Factors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai, Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman & Cipta Karya Provinsi Jawa Timur

ABSTRACT

This study has the goal of knowing and analyzing the effect of personal factors, leadership factors, team factors, system factors, contextual/situational factors on employee performance as well as to determine the most dominant factors influencing the performance of employees of the PRKP & Cipta Karya Office of East Java Province. Data collection was carried out using a questionnaire method with a sample of 62 respondents. This research uses quantitative research methods. The data analysis technique used is the PLS approach (Partial Least Square) with a software tool in the form of SmartPLS Version 3. The results of the study show that: 1) Personal Factors has a positive and significant effect on the performance of the PRKP and Cipta Karya Offices of East Java Province, 2) Leadership Factors has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the PRKP and Cipta Karya Offices of East Java Province, 3) Team Factors does not affect the Performance of the East Java Province PRKP and Cipta Karya Office Employees, 4) System Factors does not affect the Performance of the East Java Province PRKP and Cipta Karya Office Employees, 5) Contextual Factors has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the PRKP and Cipta Karya Offices of East Java Province.

Keywords : *Performance, Employees, Public Housing, Residential Areas & Cipta Karya East Java Province*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi yaitu sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan pegawai. Menurut Huseno, (2016) kinerja merupakan sebuah bentuk aksi atau tindakan yang terdiri dari beberapa unsur dan dipandang sebagai suatu proses yang berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mengginson dalam Tsauri (2014) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau sebuah prestasi seorang pegawai merupakan suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai telah melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam setiap aktifitas pegawai haruslah sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan dan juga tepat waktu. Adapun faktor utama dalam menempuh keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuan, yaitu dengan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berkerja optimal dan juga profesional agar dapat menghasilkan output untuk mencapai suatu tujuan organisasi pemerintahan itu sendiri. Arifin (2013)

menjelaskan bahwa MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan juga pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. MSDM dalam sektor publik tercantum pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menjelaskan bahwa untuk mewujudkan PNS sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dan perlu ditetapkan PNS sebagai profesi yang memiliki kewajiban untuk mengelola, mengembangkan dirinya, wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip merit dalam melaksanakan manajemen PNS.

Menurut Abdullah Maruf (2014) Standar kinerja yang didefinisikan sebagai sebuah acuan untuk memastikan setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan organisasi mengetahui tingkat pencapaian kinerja yang diharapkan. Jika dalam sebuah evaluasi kinerja dilakukan tanpa menggunakan standar kinerja, maka hasil dari kinerja tersebut tidak akan mempunyai nilai. Yuliarti & Anggriani (2015) menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diantaranya yaitu faktor dari diri pegawai itu sendiri, kepemimpinan, kelompok atau rekan sekerja, sistem yang terbentuk dalam organisasi tersebut dan kondisi atau situasi pada saat itu.

Masalah mendasar yang harus diselesaikan dan juga dikembangkan adalah dengan memantapkan profesionalitas para pegawai yang seimbang dengan kebutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Menurut Sandu Siyoto (2015) penelitian adalah suatu penyelidikan terorganisasi, atau suatu penyelidikan yang dilakukan dengan hati-hati dan juga secara kritis dalam mencari sebuah fakta untuk menentukan sesuatu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menganalisa data sekunder.

Penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada sebuah populasi ataupun sample tertentu, teknik dalam pengambilan sample ini pada umumnya dilakukan secara random atau acak, dalam pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Dalam jenis penelitian ini bersifat survei yaitu dengan menganalisis fakta-fakta dan juga data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan juga membahas pokok permasalahan yang telah diajukan yaitu : menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur dengan keseluruhan jumlah populasi sejumlah 165 responden. Berdasarkan jumlah tersebut, peneliti menentukan pengambilan sampel berjumlah 62 responden dengan menggunakan rumus slovin dan dalam teknik penentuan sampel yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode teknik purposive sampling.

Berdasarkan tabel 4.5 semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai mulai dari Y1, Y2, Y3 dan Y4 memiliki nilai persentase jawaban yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari hasil perolehan jawaban kuesioner, bahwa sebagian besar pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur cenderung memilih jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 45.58% dan 35.1% dengan total 80.68%. Selain itu, responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral dengan persentase total 19.32%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur memiliki kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketelitian, dan juga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik.

Semua indikator pada variabel Personal Factors mulai dari X1.1, X1.2, X1.3 dan X1.4 memiliki nilai persentase jawaban yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari hasil perolehan jawaban kuesioner, bahwa sebagian besar pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur cenderung memilih jawaban setujudan sangat setuju sebesar 27% dan 65.73% dengan total 92.73%. Selain itu, responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral dengan persentase total 7.27%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur memiliki tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu yang baik.

Semua indikator pada variabel Leadership Factors mulai dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4 dan X2.5 memiliki nilai persentase jawaban yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari hasil perolehan jawaban kuesioner, bahwa sebagian besar pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur cenderung memilih jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 34.5% dan 52.94% dengan total 87.44%. Selain itu, responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral dengan persentase total 12.56%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur memiliki kualitas dorongan motivasi, bimbingan serta dukungan yang dilakukan oleh manager dan team leader yang baik.

semua indikator pada variabel Leadership Factors mulai dari X3.1, X3.2, X3.3, X3.4 dan X3.5 memiliki nilai persentase jawaban yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari hasil perolehan jawaban kuesioner, bahwa sebagian besar pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur cenderung memilih jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 34.5% dan 52.94% dengan total 56.14%. Selain itu, responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral dengan persentase total 43.86%.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur memiliki kualitas dukungan yang baik dari rekan kerja masing-masing semua indikator pada variabel System Factors mulai dari X4.1, X4.2, X4.3, X4.4 dan X4.5 memiliki nilai persentase jawaban yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari hasil perolehan jawaban kuesioner, bahwa sebagian besar pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur cenderung memilih jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral dengan persentase total 55.16%. Selain itu, responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 24.84% dan 20% dengan total 44.84%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur memiliki sistem kerja dan juga fasilitas yang kurang baik.

Variabel System Factors mulai dari X5.1, X5.2, X5.3, X5.4 dan X5.5 memiliki nilai persentase jawaban yang berbeda-beda. Dapat dilihat dari hasil perolehan jawaban kuesioner, bahwa sebagian besar pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur cenderung memilih jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 40.33% dan 31.93% dengan total 72.26%. Selain itu, responden memberikan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral dengan persentase total 27.74%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur memiliki tingkat tekanan dan juga perubahan lingkungan internal dan juga eksternal yang tinggi.

PEMBAHASAN

Personal Factors (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Personal Factors (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan original sample sebesar 0.054 dan nilai T-Statistics sebesar 2.513, yang artinya nilai T-Statistics diatas 1.96 dan P value sebesar 0.027, yang artinya P value dibawah 0.05.

Hasil pengujian tersebut, berarti bahwa Personal Factors berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Artinya Hipotesis 1 diterima, karena telah memenuhi syarat nilai minimal yang direkomendasikan.

Leadership Factors (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Leadership Factors (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan original sample sebesar 0.504 dan nilai T-Statistics sebesar 2.247, yang artinya nilai T-Statistics diatas 1.96 dan P value sebesar 0.025, yang artinya P value dibawah 0.05.

Hasil pengujian tersebut, berarti bahwa Leadership Factors berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Artinya Hipotesis 2 diterima, karena telah memenuhi syarat nilai minimal yang direkomendasikan.

Team Factors (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Team Factors (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan original sample sebesar -0.176 dan nilai T-Statistics sebesar 1.042, yang artinya nilai T-Statistics masih dibawah 1.96 dan P value sebesar 0.298, yang artinya P value diatas 0.05.

Hasil pengujian tersebut, berarti bahwa Team Factors tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Artinya Hipotesis 3 ditolak, karena tidak memenuhi syarat nilai minimal yang direkomendasikan.

System Factors (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

System Factors (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan original sample sebesar 0.136 dan nilai T-Statistics sebesar 0.944, yang artinya nilai T-Statistics masih dibawah 1.96 dan P value sebesar 0.346, yang artinya P value diatas 0.05.

Hasil pengujian tersebut, berarti bahwa System Factors tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Artinya Hipotesis 4 ditolak, karena tidak memenuhi syarat nilai minimal yang direkomendasikan.

Contextual Factors (X5) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Contextual Factors (X5) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan original sample sebesar 0.504 dan nilai T-Statistics sebesar 2.247, yang artinya nilai T-Statistics diatas 1.96 dan P value sebesar 0.025, yang artinya P value dibawah 0.05.

Hasil pengujian tersebut, berarti bahwa Contextual Factors berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Artinya Hipotesis 5 diterima, karena telah memenuhi syarat nilai minimal yang direkomendasikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Personal Factors berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi $0,027 < 0,05$
2. Leadership Factors berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi $0,025 < 0,05$
3. Team Factors tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi $0,298 > 0,05$
4. System Factors tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi $0,346 > 0,05$
5. Contextual Factors berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PRKP dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi $0,003 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- ArifiN, N. (2013). *manajemen sumberdaya manusia teori dan kasus*. unisu press.
- Huseno, T. (2016). KINERJA PEGAWAI. In *Kinerja Pegawai* (p. 85).
- Sandu Siyoto, M. A. S. (2015). *Dasar metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); 1st ed.). literasi media publishing.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Yuliarti, D. L., & Anggriani, I. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 122–138.