

Evaluasi Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Takalar

Ita Sri Lestari

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya
lestariita614@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the problem of the lack of good cooperation between employees at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), which still experiences tension between fellow employees. This study aims to determine whether teamwork has a significant effect on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency, and how much influence it has. The method used is quantitative analysis with the help of SPSS version 23. The data analysis technique used is simple linear regression to prove the influence between teamwork and employee performance. A total of 68 people were sampled in this study. The results showed a positive and significant influence between teamwork and employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency, with a significance value (sig) of 0.002. It was also found that the coefficient of determination (R^2) is 0.135, which means that teamwork contributes 13.5% to employee performance, while the rest is influenced by other factors. The implication of the results of this study is the improvement of employee performance, especially in the Personnel and Human Resources Development Agency.

Keywords: *teamwork, kinerja, studi kuantitatif, takalar*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam setiap organisasi karena mereka memiliki kemampuan untuk berpikir, bertindak, berinovasi, dan menggerakkan kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. BKPSDM memiliki peran penting dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam konteks pemerintahan. BKPSDM bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan dan koordinasi di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM, termasuk proses rekrutmen, pelatihan, pengajian, dan evaluasi kinerja (Hasibuan, 2006).

Kinerja BKPSDM berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas operasional pemerintah. Misalnya, jika BKPSDM berhasil dalam merencanakan, merekrut, dan melatih pegawai yang kompeten dan termotivasi, hal ini akan meningkatkan kualitas layanan publik dan kepuasan masyarakat. Sebaliknya, jika BKPSDM tidak berhasil dalam tugas-tugasnya, hal ini dapat mengakibatkan kurangnya profesionalisme, rendahnya motivasi, dan penurunan kinerja di kalangan pegawai pemerintah.

Namun, berbagai tantangan telah dihadapi BKPSDM dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Proses rekrutmen dan penempatan yang belum sepenuhnya objektif dan transparan dapat menghambat pemilihan dan penempatan pegawai yang paling kompeten. Kurangnya pengembangan karir yang sistematis dan berkelanjutan juga dapat menimbulkan ketidakpuasan dan konflik di tempat kerja. Kinerja BKPSDM juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti perubahan regulasi, kondisi politik dan ekonomi, teknologi, serta ekspektasi masyarakat. Selain itu, kepuasan kerja pegawai dalam pengembangan karir juga mempengaruhi kinerja.

Oleh karena itu, sangat penting bagi BKPSDM untuk terus menerapkan praktik terbaik, melakukan evaluasi, peningkatan kinerja secara berkala, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Peningkatan kinerja pegawai sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman, Kalabbirang, Takalar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini berlangsung selama dua bulan, mulai dari April hingga Juni 2023.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif mencakup jumlah pegawai dan hasil angket, sementara data kualitatif mencakup sejarah organisasi, struktur organisasi, visi dan misi, serta kondisi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Takalar. Sumber data berasal dari data primer yang diperoleh melalui observasi langsung, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder yang diambil dari dokumen-dokumen terkait dari BKPSDM Takalar dan literatur lainnya.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di BKPSDM Takalar yang berjumlah 135 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner disusun berdasarkan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terkait kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat dan menjelaskan tanggapan responden, sedangkan regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Untuk pengolahan data dan analisis statistik, digunakan software SPSS versi 23. Uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas dan heteroskedastisitas, dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden adalah sejumlah orang yang dijadikan sampel dalam pengambilan data penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di kantor BKPSDM yang berjumlah 135 orang. Komposisi responden berdasarkan tingkat jenis kelamin pada kantor BKPSDM Takalar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	63	47%	47	59
Perempuan	72	53%	53	100
Total	135	100%	100	

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden perempuan dimana sebanyak 63 responden atau 47% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya didominasi oleh responden perempuan yaitu sebanyak 72 responden atau 53%.

Dalam suatu instansi umur dijadikan sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab seseorang individu. Menurut data dari sekolah, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat umur yaitu mulai dari 20-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan ≥ 50 tahun . Komposisi responden berdasarkan tingkat umur pada kantor BKPSDM dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Kelompok_Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 TAHUN	22	16%	16	41
30-39 TAHUN	45	33%	33	60,7
40-49 TAHUN	68	50%	50	85,2
≥ 50 TAHUN	0	0	0	100
Total	135	100	100	

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok umur 20-29 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 16%. Sedangkan kelompok umur yang paling sedikit adalah kelompok umur ≥ 50 tahun yaitu sebanyak 0 responden atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa BKPSDM merekrut pegawai muda untuk mencapai target kualitas kerjanya, dan diharapkan menjadi lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

Menurut data dari instansi, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikannya yaitu SMA, Diploma, Sarjana dan Pascasarjana. Pendidikan seringkali dijadikan sebagai patokan sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Tingkat_Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	25	19%	19	25
Diploma	36	27%	27	36
Sarjana	74	55%	55	100
Total	135	100	100	

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah pada kelompok tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 74 responden atau 55%. Sedangkan kelompok tingkat pendidikan yang paling sedikit adalah kelompok tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 25 orang atau 19%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor BKPSDM memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dan model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data

normal atau mendekati normal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji shapiro wilk test dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,105	35	,200*	,960	35	,236

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel Kolmogorov-smirnov dan shapiro wilk diatas, nilai signifikansi berada diatas 0,05 atau 0,236. Hal ini berarti bahwa data yang disebar kepada responden terdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas sudah terpenuhi dan penelitian ini dapat diuji lebih lanjut.

Uji Validitas

Uji validitas berkaitan dengan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau dengan kata lain merupakan salah satu derajat ketepatan pengukuran instrumen mengenai isi pernyataan.

Hasil pengolahan validitas data dengan menggunakan pearson correlation ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki 4 item, kenyamanan sekolah memiliki 6 item, dan item kinerja pegawai memiliki 5 item yang dinyatakan valid karena masing-masing item memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Selengkapnya hasil perolehan nilai signifikansi masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi	Sig ≤ 0,05	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	KP1	0,571	0,000	Valid
	KP 2	0,648	0,000	Valid
	KP 3	0,496	0,000	Valid
	KP 4	0,781	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KIN1	0,751	0,000	Valid
	KIN 2	0,829	0,000	Valid
	KIN 3	0,848	0,000	Valid
	KIN 4	0,709	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang tercantum dinyatakan valid karena nilai sig berada di bawah 0,05. Sehingga item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabelnya dan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 23 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai reliabilitas instrumen atau Cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	0,839	Reliabel

Kinerja Pegawai (Y)	0,888	Reliabel
---------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2024

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach alpha diatas 0,60 atau 60%

Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Pengujian persyaratan analisis yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi persyaratan kualifikasi, penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengajuan signifikan model dan interpretasi model regresi.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,878	8,900		3,357	,002
Kepuasan kerja	,703	,219	,470	3,217	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 29,878 + 0,703X_1 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Jika diasumsikan nilai dari variabel X (kepuasan kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (kinerja pegawai) adalah 29,878
- 2) Variabel kepuasan kerja(X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,703 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja(X) sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,703 atau 70,3%. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen (Santosa&Ashari, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan nilai R Square karena variabel independen lebih dari satu dan nilai R Square dapat naik turun apabila variabel independen ditambahkan ke dalam model penelitian, maka dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,389	6,374

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

R Square sebesar 0,425 atau 42,5%, hal ini berarti kinerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,5% kemungkinan dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar dari model yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Misalnya kompensasi, kepemimpinan, motivasi dan komunikasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor BKPSDM Takalar. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beberapa faktor dan salah satunya berdasarkan tabel deskripsi variabel kepuasan kerja yang menjadi faktor tertinggi menurunnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (Hasibuan, 2010) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kemudian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hon (2013) yang menyatakan bahwa ketika kepuasan kerja tinggi karyawan tidak akan merasa khawatir dan merasa mencintai pekerjaannya, sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya.

KESIMPULAN

Objektif dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai. Seluruh pegawai yang berada di kantor BKPSDM sebanyak 135 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Dan untuk menjawabnya penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 23.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang didapatkan maka ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja di berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BKPSDM Takalar. Ini dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada kantor BKPSDM. Ditemukan pula nilai beta sebesar 0,703 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja pegawai meningkat lebih baik sebesar 1% maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 70,3%. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat dikatakan menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan suasana yang kondusif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Referensi:

- Bangun. (2012). Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 47(No.2).
- Desi Nuraeni. (2013). Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung). *Jurnal SMART - Study & Management*.
- Dharma. (2009). Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.2(No.4), 833-845.
- Domasti, A. A. (2017, 7 21). Melalui Balai Latihan Kerja, Kemnaker Harap Indonesia Tak Kalah Saing. Dipetik 5 3, 2020, dari <https://nasional.kompas.com/read/2017/07/21/22421521/melalui-balai-latihan-kerja-kemnaker-harap-indonesia-tak-kalah-saing>
- Faisal Amir. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol.2(No.3).
- Gomes. (2003). Indikator Kinerja.
- Griffin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen STIE-INDONESIA Banda Aceh*.
- Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Good Governance*.
- Kaswan. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(3).
- Luthans. (2006). Komitmen Organisasi. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 56-70.
- Luthans. (2006). Pedoman Peningkatan Komitmen Organisasi. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2010). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3(No.1).
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra permata

Sari.

- Near, & Jansen. (1983). Komitmen Organisasi. Dalam Sopiah, Komitmen Organisasi.
- Pamungkas. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol.2(No.3).
- Pane, S. G., & Fatmawai, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis JRMB*, 3, 3.
- Pater Rajagukguk. (2016). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Pada PT Challenger) . *Jurnal Ecodemica*.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.
- Robbins. (2008). Analisis Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 78-91.
- Robbins, & Judge. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukti Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.2(No.4).
- Sanusi. (2011). Skala Pengukuran. Eprints UMM. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sopiah. (2008). Komitmen Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2).
- Steers. (1991). Dalam Sopiah, Komitmen organisasi.
- Subejo, Troena Eka Afran, Thoyib Armanu, & Aisjah Siti. (2013). The Effect of Organizational Commitment and Organization Identity Strength to Citizenship Behaviour (OCB) Impact On Fire Department and Disaster Employee Performance". *IOSR Journal of Business and Management*.
- Sugiyono. (2017). Uji Validitas dan Reliabilitas. Unpas Bandung.
- Suyonto. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3(No.1).
- Wesson. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Dalam Pane, Sri Gustina, & Fatmawai. Kota Medan.
- Yetta Tri Nydia. (2012). Pengaruh Rekrutmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.