

ANALISIS DETERMINAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KLUNGKUNG)

Nyoman Andika Triadhi¹

¹Widyaiswara BPSDM Provinsi Bali, Bali, Indonesia
nyomanandikatriadhi@gmail.com

*Corresponding author: nyomanandikatriadhi@gmail.com

Abstrak: Penelitian bertujuan untuk mengetahui factor determinan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 94 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan Metode Sampling Total atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 94 orang. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test), dan uji signifikansi simultan (F-test). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi intern dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi intern dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.

Kata Kunci: komunikasi intern; kerjasama tim; kinerja pegawai

Abstract:

This study aims to determine the determinant factors that affect employee performance at the Klungkung District Health Office. The population of this study were all employees as many as 94 people. The sampling technique used was the Total Sampling Method (Census) with a total sample of 94 people. Data collection techniques by observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, analysis of determination, partial significance test (ttest), and simultaneous significance test (F-test). The results of the analysis show that partially internal communication and teamwork have a positive and significant effect on employee performance at the Klungkung District Health Office. The results of the analysis also show that simultaneously internal communication and teamwork have a positive and significant effect on employee performance at the Klungkung District Health Office.

Keywords: internal communication; teamwork; employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar memperoleh kinerja yang memuaskan. Salah satu sumber daya perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja merupakan output usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai (Notoatmojo, 2003). Kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung dinilai dengan aplikasi yang bernama E-Tukin (Tunjangan Kinerja) untuk ASN/PNS dan E-Jasa untuk para tenaga kontrak. Dalam aplikasi tersebut terdapat target yang harus diselesaikan oleh pegawai serta bukti yang relevan terhadap penyelesaian target tersebut. Pada tahun 2019 kinerja pegawai yang tidak mencapai target sebanyak 29% dari 51 orang pegawai yang ada, sedangkan pada tahun 2020 kinerja pegawai yang tidak mencapai target sebanyak 12%. Kinerja yang tidak memenuhi target turun pada tahun 2020 dikarenakan pada bulan Mei-Agustus 2020 para pegawai hanya memerlukan setengah dari point yang sudah ditentukan (sampai dengan 50%) karena adanya pandemi Covid-19. Yang menarik adalah pengurangan target sebesar 50% dari yang direncanakan pada tahun 2020 masih tetap menyisakan pegawai yang tidak dapat mencapai target tersebut. Dengan kata lain, perlu dipertanyakan kinerja dari pegawai tersebut, dan mencari factor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas Kesehatan kabupaten klungkung.

Komunikasi Intern merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan/organisasi. Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan, maupun bawahan dengan bawahan (Muhyadi, 1989). Komunikasi intern akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena komunikasi terjalin dengan baik antar atasan dan para pegawai maka akan tercipta suasana yang nyaman, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bisa berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Selain komunikasi intern, kerjasama tim juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu tipe penghambat dalam kinerja pegawai adalah kurangnya kerjasama tim yang baik. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2004) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Pegawai yang bekerja dengan tim memerlukan komunikasi yang baik sehingga kerjasama berjalan dengan baik dan tidak terjadi miskomunikasi. Kinerja pegawai akan menentukan kinerja perusahaan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya komunikasi intern dan kerjasama tim yang baik. Selain pegawai dapat berkomunikasi dan bekerjasama tim yang baik, pegawai pasti akan merasakan kepuasan dalam bekerja, karena komunikasi dan kerjasama sudah terjalin dengan baik sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kepuasan

kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai contoh jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya dimana ia merasa nyaman, diperlakukan adil, lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai bisa berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Definisi Kerjasama menurut (Sunaryo & ABS, 2017) adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Dewi (2007:152) dalam (Panggiki, Lumanauw, & Lumintang, 2017), kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Adapun definisi tim menurut Wayne dalam dalam (Alisyahbana, Ismail, & Wispandono, 2015), tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Komunikasi Intern dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai
- H2: Komunikasi Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3: Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : a. pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi intern, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung; b. pengaruh secara parsial antara variabel komunikasi intern terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung; c. pengaruh secara parsial antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.

Sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : a. apakah pengaruh komunikasi intern, kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung ?; b. apakah pengaruh komunikasi intern secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung?; dan c. apakah pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mendeskripsikan hasil analisis data masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Lokasi penelitian adalah pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung, Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung berjumlah 94 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Sensus (Sampling Total). Data kualitatif dan data kuantitatif digunakan dalam penelitian yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipakai antara lain: kuisisioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi penelitian. Dalam pengukuran jawaban responden, menggunakan skala Likert dengan interval 1 s.d 5.

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas terhadap kuesioner penelitian dengan melihat hasil koefisien korelasi yang menggunakan batas nilai minimal korelasi 0,30 (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas juga digunakan dengan uji statistik cronbach's alpha (α) dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$ (Arikunto, 2006). Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi dengan menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Teknik Analisis Data yang digunakan antara lain: Analisis regresi linier berganda, Analisis determinasi, Uji hipotesis menggunakan uji parsial (t-test) untuk menguji hipotesis parsial dan menggunakan uji simultan (F-test) untuk menguji hipotesis simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berdasarkan statistik diskriptif dengan melakukan beberapa uji sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini terdiri dari:

2. Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,515

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 1 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,515 yang lebih dari nilai 0,05 berarti dapat dalam penelitian ini distribusi variabelnya normal.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variable</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	0,408	2,454
X2	0,537	1,863

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 2 menggambarkan seluruh variabel terbebas dari gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* sudah lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* sudah kurang dari 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Variable</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
X1	1,789	0,077
X2	-0,527	0,599

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 3 memperlihatkan seluruh variabel terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena seluruh nilai sig. bernilai lebih besar dari 0,05.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Berganda

<i>Variable</i>	<i>B</i>
<i>Constant</i>	2,116
X1	0,267
X2	0,131

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4, maka model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 6,041 + 0,311 X_1 + 0,214 X_2$$

Arti dari koefisien regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Nilai $\alpha = 2,116$ adalah nilai konstanta yang mewakili nilai tetap pada persamaan regresi. Jika variabel-variabel bebas bernilai 0 (nol) maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) akan sama dengan nilai konstanta yaitu 2,116.
- (2) Nilai koefisien $b_1 = 0,267$ menunjukkan nilai positif variabel X_1 terhadap variabel terikat. Apabila nilai komunikasi intern (X_1) ditingkatkan 1 (satu) satuan, sedangkan kerjasama tim (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,267 yang sebelumnya kinerja pegawai (Y) bernilai 2,116 menjadi 2,382. Nilai tersebut menunjukkan komunikasi intern (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) artinya jika komunikasi intern (X_1) semakin baik maka kinerja pegawai (Y) juga semakin baik.
- (3) Nilai koefisien $b_2 = 0,131$ menunjukkan nilai positif terhadap variabel terikat. Apabila kerjasama tim (X_2) ditingkatkan 1 (satu) satuan, sedangkan komunikasi intern (X_1) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja pegawai (Y) akan semakin meningkat sebesar 0,131 yang sebelumnya kinerja pegawai (Y) bernilai 2,116 menjadi 2,247. Nilai tersebut menunjukkan kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) artinya jika kerjasama tim (X_2) semakin baik maka kinerja pegawai (Y) juga semakin baik.

6. Analisis Determinasi

Tabel 5
Hasil Analisis Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
0,825	0,680	0,669

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted r Square*) adalah 0,669 yang berarti komunikasi intern, kerjasama tim, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 66,9%

7. Uji t

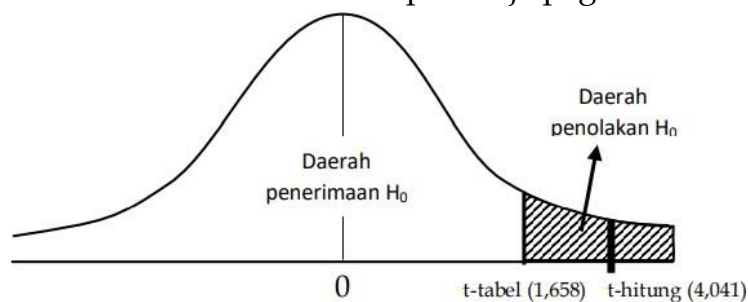
Tabel 6 Hasil
Uji t

<i>Variable</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
X1	4,041	0,000
X2	1,603	0,112

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji signifikansi t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 6 dengan rincian uji sebagai berikut :

a) Pengaruh komunikasi intern terhadap kinerja pegawai

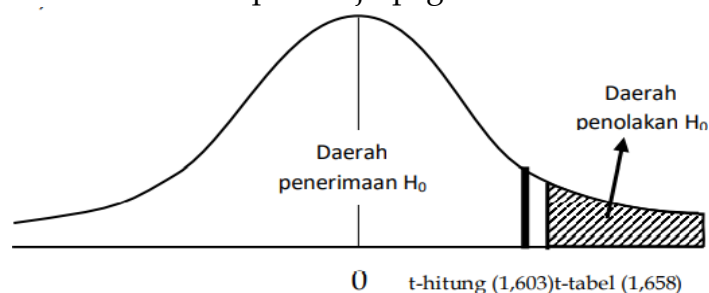


Gambar 1
Kurva Distribusi Uji t h1
Sumber : Data diolah,2021

Berdasarkan Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa nilai t_1 -hitung 4,041 lebih besar dari nilai t -tabel 1,658 dan t_1 -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi intern secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan “Komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung” dapat diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Udiani & Adnyani, 2018), serta (Putra & Amrita, 2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai



Gambar 2
Kurva Distribusi Uji t h2
Sumber : Data diolah,2021

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa nilai t_2 -hitung 1,603 lebih kecil dari nilai t -tabel 1,658 dan t_2 -hitung berada pada daerah penerimaan H_0 , oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan “Kerjasama tim berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung" ditolak.

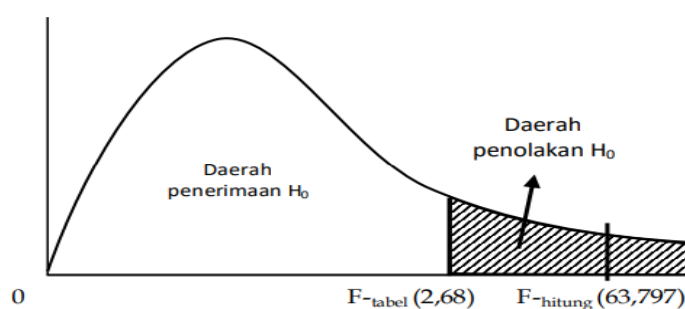
c) Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	63,797	0,000

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji signifikansi F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 7 dengan rincian ujisebagai berikut:



Gambar 3

Kurva Distribusi Uji F

Sumber : Data diolah,2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa nilai $F_{63,797}$ lebih besar dari $F_{\text{tabel}}=2,68$ dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi intern dan kerjasama tim secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan "Komunikasi intern dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai" dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Komunikasi intern, kerjasama tim, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.
- 2) Komunikasi intern secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.
- 3) Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung.

SARAN

Secara nyata komunikasi intern dan kerjasama tim merupakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung. Namun sesuai dengan hasil penelitian, bahwa koefisien determinasi (Adjusted r Square) adalah 0,669. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara komunikasi intern dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 66,9% sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variable lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai seperti penghasilan dan gaya kepemimpinan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Bagian ini digunakan untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada mereka yang terlibat dalam penelitian seperti penyandang dana, sponsorship, dan mentor.

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, Tuhan Yang Maha Esa karena atas Asung Kertha Wara Nugraha-Nya jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Jurnal ini berjudul "**Analisis Determinan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung)**". Tuntasnya jurnal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik dalam bentuk material dan non-material yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

Bantuan tersebut yang memungkinkan jurnal ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis dengan penuh syukur dan ketulusan hati menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya. Kepada Kepala BPSDM Provinsi Bali, I Gede Darmawa, Dekan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Ngurah Rai, Dr. Ade Maharini Adiandari, S.Sos., MM., RFP, CFP, AEPP beserta Wakil Dekan, Kepala Program Studi dan Pengelola Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, penulis ucapkan terima kasih atas kesempatan yang diberikan dan fasilitas yang disediakan untuk dapat menyelesaikan jurnal ini.

REFRENSI

- Alisyahbana, F., Ismail, I., & Wispandono, R. M. M. (2015). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama TIM terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 53–65.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. PT Rineka Cipta Jakarta.
- Churchill, G. 2005. *Dasar-Dasar Riset Pemasaran*. Edisi 4 jilid 2.(Diteijemahkan oleh: Dwi Kartini Yahya). Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Muhyadi. (1989). *Organisasi, Teori, Struktur dan Proses*. Jakarta: Penerbit Depdikbud.
- Notoatmojo, S. (2003). *Pengantar Pendidikan Ilmu Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*, Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Putra, I. G. Y. P., & Amrita, N. D. A. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 3(2), 1–9.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).
- Udiani, K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Bali Indah Di Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 4(1), 18–24.