

Analisa Pengaruh Standar Kerja Dan Kriteria Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid (Studi Pada Dinas Kepemudaan, Olah raga Dan Pariwisata Kota Malang)

Fauzi Imanudin*
Hadi Sunaryo**
Ratna Tri Hardaningtyas***

Email: fauzi.imanudin00@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The high level of service in the current era of globalization requires every organization to be able to adjust and determine its strategy in dealing with changes that occur in order to improve services. In every process, every organization is inseparable from the human resources in it. Human Resources have a major role in all organizational activities. Without human resources, all organizational activities will not run well. What in the current covid-19 pandemic, the organization has all the Human Resources who are able to handle work at home. employees work to have more expertise in using technology because it does not support them to be in the office. The purpose of this study is to determine the description of work standards, employee criteria and employee performance, to analyze the effect of work standards and employee criteria on employee performance, to determine the effect of work standards on employee performance and to determine the effect of employee criteria on employee performance. The population and sample in this study were employees of the Department of Youth, Sports and Tourism of Malang City, amounting to 46 employees. Based on the data used, this research uses descriptive quantitative research methods. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis using hypothesis testing by performing t test and F test. The results show that

Keywords: *Work Standards, Employee Criteria and Employee Performance*

Pendahuluan

Tingginya tuntutan pelayanan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi untuk dapat beradaptasi dan menentukan strateginya dalam menghadapi perubahan yang terjadi guna meningkatkan pelayanan. Dalam setiap prosesnya, setiap organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia di dalamnya. Sumber Daya Manusia mempunyai peranan utama dalam segala operasional dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, segala kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Terlebih di masa pandemi covid – 19 saat ini, organisasi dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang mampu menangani segala pekerjaan di rumah. Para pegawai dituntut untuk memiliki keahlian lebih dalam menggunakan teknologi karena tidak memungkinkan mereka untuk bekerja di kantor.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga pimpinan perlu memperhatikan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan penentu dari segala keberhasilan tata kelola maupun pelaksanaan segala

kegiatan di organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan standar kerja yang telah direncanakan sebelumnya (Hamali, 2018:79).

Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi harus memiliki pegawai yang mampu bekerja secara maksimal. Kinerja pegawai merupakan suatu keahlian atau hasil yang diberikan oleh pegawai untuk organisasi (Sari, 2019). Hasil kinerja setiap pegawai merupakan indikator keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, kinerja pegawai merupakan capaian atas tugas yang dilakukannya. Para pegawai harus bekerja sesuai dengan standar kerja guna mencapai visi, misi dan tujuan organisasinya.

Kajian Pustaka

Menentukan kinerja pegawai, tidak terlepas dari hasil perbandingannya dengan standar kerja organisasi dan kriteria pegawai. Hal ini disebabkan oleh gambaran akan capaian tata laksana suatu aktivitas ataupun regulasi yang ditentukan oleh organisasi dalam merealisasikan visi, misi, tujuan dan sasaran sebuah organisasinya yang tertuang dalam strategic planning (Busro, 2018:29).

Kinerja adalah suatu *result* dari setiap kinerja yang dapat dikatakan sebagai suatu prestasi dari para pegawai yang meliputi kuantitas dan kualitas dalam satu waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan berdasar pada tanggung jawab setiap pegawai (Rustilah, 2018). Paripurna et al. (2017) memberikan penjelasan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses produksi yang berasal dari fungsi khusus suatu kinerja.

Setiap pegawai mampu atau berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila hasil kinerja yang didapatkan melebihi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Tinggi rendahnya hasil kinerja setiap pegawai dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi. Penilaian kinerja berguna untuk meningkatkan dan menilai kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran. Dengan begitu organisasi dalam menentukan metode yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Danthi, 2017).

Penilaian kinerja pegawai dan standar kerja harus diukur dan dipahami dengan jelas. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja pegawai adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai (Suwandhani, 2018). Selain itu, organisasi juga perlu menentukan kriteria – kriteria pegawai guna mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

Organisasi harus menentukan kriteria pegawai yang tepat guna mencapai keberhasilannya dalam mewujudkan tujuan yang direncanakan. Menentukan kriteria pegawai yang tepat akan menciptakan proses kinerja dalam organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kriteria pegawai harus dilakukan sejak organisasi melakukan perekrutan pegawainya (Wibowo, 2017:29).

Rekrutmen adalah tahapan yang paling awal dapat dilakukan oleh organisasi dalam mencari sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dan seleksi, organisasi harus mampu menemukan pegawai sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam menentukan dan memilih sumber daya manusia sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Dengan begitu, kualitas dan kemampuan pegawai dapat lebih cepat berkembang karena kompetensi yang dimilikinya (Purnomo, Djudi dan Mayowan 2017).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang yang berjumlah 46 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 39 Pegawai Negeri Sipil dan 7 pegawai Honorer Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan, Olahragadan Pariwisata Kota Malang yang beralamatkan di Stadion Gajayana Malang, Jl. Tenes, Kauman, Klojen, Kota Malang City, Jawa Timur Kode Pos 65119.

Dalam penelitian ini memiliki data primer yang bersumber dari pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang dengan bantuan instrumen kuesioner. Selain itu, data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari catatan – catatan, buku, makalah, laporan, arsip, monografi, dan lain – lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil uji regresi linear berganda diperoleh dari tabel berikut ini :

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.943	2.420		5.761	.000
Standar Kerja	.705	.125	.647	5.623	.000
Kriteria Pegawai	1.376	.117	.871	11.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 13.943 + 0.705 X_1 + 1.376 X_2 + 2.420$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

1. Standar kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil signifikansi $0.000 < 0.005$ yang berarti bahwa standar kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi positif sebesar 0.705. Dapat disimpulkan bahwa apabila standar kerja ditingkatkan maka diharapkan bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Kriteria pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil signifikansi $0.000 < 0.005$ yang berarti bahwa kriteria karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi positif sebesar 1.376. Dapat disimpulkan bahwa apabila kriteria pegawai ditingkatkan maka diharapkan bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Nilai error sebesar 2.420 menunjukkan bahwa besaran variabel bebas lainnya dapat berpengaruh terhadap Y adalah sebesar 2.420, sehingga nilai error dapat digunakan sebagai pengganti guna untuk semua variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi

Uji F

Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.985	2	210.493	71.988	.000 ^b
	Residual	125.732	43	2.924		
	Total	546.717	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kriteria Pegawai, Standar Kerja

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwasannya nilai Sig. yang dihasilkan dari uji F antara variabel Standar Kerja dan Kriteria Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh antara variabel Standar Kerja dan Kriteria Pegawai terhadap Kinerja Pegawai secara simultan atau bersamaan. Standar kinerja dan kriteria pegawai layak digunakan menduga kinerja pegawai studi pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Malang

Uji t

Sugiyono (2018) memberikan penjelasan bahwasannya uji t dapat memberikan penjelasan terkait dengan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai sig yang dihasilkan dengan tolak ukur yang ada. Adapun hasil uji hipotesis 2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.943	2.420		5.761	.000
Standar Kerja	.705	.125	.647	5.623	.000
Kriteria Pegawai	1.376	.117	.871	11.780	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwasannya nilai Sig. yang dihasilkan dari uji t antara variabel Standar Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Standar Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Sedangkan nilai Sig. yang dihasilkan dari uji t antara variabel Kriteria Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kriteria Pegawai terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) dilakukan guna melakukan pengukuran terkait dengan seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel – variabel bebas dalam penelitian (Ghozali, 2012). Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.759	1.710

a. Predictors: (Constant), Kriteria Pegawai, Standar Kerja

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4, maka dapat diberikan penjelasan bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,759. Besaran angka koefisien

determinasi (*Adjusted R Square*) 0.759 sama dengan 75.9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa secara simultan variabel Standar Kerja dan Kriteria Pegawai menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 75.9% Sedangkan sisanya 24.1% dijelaskan oleh variabel lain.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan dari hasil pengujian secara statistik, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Standar Kerja dan Kriteria Pegawai terhadap Kinerja Pegawai secara simultan atau bersamaan. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh antara variabel Standar Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan terdapat pengaruh antara variabel Kriteria Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Adapun implikasi hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Standar kerja yang diukur dengan indikator perencanaan, waktu kerja *job description*, pengawasan dan evaluasi di refleksikan oleh perencanaan kerja dengan pernyataan Pimpinan menetapkan standar kerja pada setiap karyawan dan yang dirasakan rendah adalah *job description* dengan pernyataan Pegawai melaksanakan tugas yang telah ditetapkan pimpinan sesuai dengan deskripsi pekerjaan setiap karyawan.
2. Kriteria Karyawan yang diukur dengan indikator ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran yang direfleksikan oleh tanggung jawab dengan pernyataan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan yang dirasakan rendah adalah pengabdian dengan pernyataan pegawai selalu bersedia menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan yang diukur dengan indikator kualitas dan kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif yang direfleksikan oleh kualitas dan kuantitas kerja dengan pernyataan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditetapkan dan yang dirasakan rendah adalah inisiatif dengan pernyataan pegawai menerima masukan apabila melakukan kesalahan dalam bekerja

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil analisis data, pada penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Standar kinerja dan kriteria pegawai sangatlah penting dan harus ada karena merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan atau “tujuan” atau “target” tergantung pada pendekatan yang diambil. Dengan adanya kedua aspek tersebut, organisasi dapat dengan mudah melakukan identifikasi atas tugas pekerjaan, kewajiban, dan elemen kritis yang menggambarkan apa yang harus dilakukan.
2. Terdapat pengaruh standar kerja dan kriteria pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang
3. Terdapat pengaruh standar kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang
4. Terdapat pengaruh kriteria pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang

Saran

Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu memberikan standar kerja sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang guna meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien.
2. Perlu adanya pengawasan dalam penerapan standar kerja yang diberlakukan. Hal ini akan meminimalisir adanya kinerja yang kurang efektif dan tidak sesuai dengan kriteria pegawai. Diharapkan adanya penyesuaian antara kriteria pegawai dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan kebutuhan Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Malang

Daftar Pustaka

- Busro, D. M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Danthi, N. M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jagadhita*, 4(1), 83–94.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Paripurna, Fiatmika, I. G., Supartha, Gede, I. W., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6, 2441–2474.
- Purnomo, C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48, 28–35.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management*, 2(2), 219–222.
- Sari, M. (2019). Analisis Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Metode Human Resource Scorecard. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Malang*, 2(1).
- Suwandhani, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.

Fauzi Imanudin *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Ratna Hardaningtyas***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA.