

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Marsuq, S.Sos, M.Si¹

Abstract

This paper discusses the factors that affect performance. Performance problems are raised because it is a subject of discourse, and staple in the organization. Factors affecting the performance is an incentive, motivation, work discipline, leadership, education, training and work experience, communication and organizational climate. These factors are the dominant factors that affect performance and is a unity of interrelated

Keyword : *Performance*

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik (Rue dan Byars, 1995). Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi

Agar kinerja pegawai bisa ditingkatkan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rivai (2005:55) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain insentif, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, komunikasi, iklim organisasi, dan sebagainya.

¹ Dosen Fisipol Untag 1945 Samarinda

II. PERMASALAHAN

Tuntutan yang diharapkan kepada pegawai intinya adalah pencapaian kinerja yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu segala perhatian terhadap pegawai terfokus pada bagaimana agar kinerja pegawai meningkat. Upaya yang harus dilakukan dalam memperbaiki kinerja pegawai dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

III. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Dalam organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan pegawai yang bersangkutan, dimana organisasi memberikan imbalan atau jasa pegawai yang telah diberikan untuk kemajuan organisasi, imbalan tersebut merupakan rangsangan yang telah memberikan motivasi agar memiliki prestasi dan kinerja yang baik.

Harsono (1998:128) bahwa insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sarwoto (1997:144) Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Heiddjrachman Saud Husnan (1993:161) Insentif merupakan suatu usaha untuk memberikan tambahan di luar upah biasa untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih giat lagi dan bersemangat guna meningkatkan kinerja mereka. Jadi, pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada Pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah, maka energi yang dihasilkannya rendah pula.

Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah

bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang Pegawai yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika Pegawai bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Selain itu akan terbentuk komitmen pegawai untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan hingga tercapai. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi yang dimiliki Pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerjanya (Stonner, 1996: 145).

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Soejono (1997:67). Bentuk disiplin ditunjukkan dengan a) Ketepatan waktu, yaitu Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik, b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, yaitu Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan, c) Tanggungjawab yang tinggi, yaitu Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik, d) Ketaatan terhadap aturan kantor, yaitu Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

D. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Setiap organisasi terdiri dari banyak orang yang mempunyai beraneka ragam watak dan sifat yang belum tentu sejalan dengan tujuan organisasi. Padahal tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kesamaan visi, misi dan pandangan serta kerjasama semua Pegawai yang berada dalam organisasi. Pada saat inilah dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan Pegawai agar sejalan dengan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Stogdill (Stonner et. al, 1996: 161) yang menyatakan "Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok". Dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Sedangkan menurut

Ermaya (1999:11) Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui kegiatan mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Jika dikaitkan dengan kinerja, maka ketika pimpinan menetapkan tujuan yang ingin dicapai adalah peningkatan kinerja, maka pimpinan akan menggunakan kepemimpinannya untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku bawahannya agar mengarah pada peningkatan kinerja. Sebagai hasilnya, melalui kepemimpinan, organisasi akan berhasil mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

E. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja menggambarkan kemampuan dan penguasaan pegawai terhadap bidang tugas yang dilakukan. Fortunato dan Waddell (1981;106) mengatakan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja merupakan langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Mereka yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai kemampuan pengetahuan dan sikap yang baik. Oleh sebab itu Nadler (1990; 120) mengatakan bahwa pendidikan adalah proses pembelajaran yang mempersiapkan individu untuk pekerjaan yang berbeda di masa yang akan datang. pendidikan dan latihan pegawai akan memberi tambahan kemampuan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian pula sebaliknya apabila pegawai tidak dibekali dengan pengetahuan, keterampilan dan pendidikan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melayani keperluan masyarakat luas.

Handoko (2004) menyebut ada dua tujuan utama program pelatihan, yaitu 1) menutup *gap* (kesenjangan) antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan, 2) program diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan. dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bertujuan : a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas

jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, dan d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik (*Good governance*).

F. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi merupakan kebutuhan dasar setiap manusia. Melalui komunikasi seseorang menyampaikan gagasannya kepada orang lain, dan melalui komunikasi pula orang tersebut memberikan respon atas gagasan yang diceritakan kepadanya. Hal yang sama berlaku dalam dunia kerja. Seorang Pegawai senantiasa tidak bisa dilepaskan dari kebutuhan melakukan komunikasi dengan sesama Pegawai, dengan atasan dan juga dengan bawahannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Effendy (2002: 3) yang menyatakan secara terminologis komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain.

Komunikasi yang dilakukan, bertujuan untuk memberi tahu (*informative*) dan mengubah sikap (*persuasive*). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (*attitude*), pendapat (*opinion*), atau perilaku (*behavior*) (Effendy, 2002: 4). Komunikasi persuasif lebih sulit daripada komunikasi informatif, karena memang tidak mudah untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang atau sejumlah orang.

Dalam rangka mencapai tingkat kinerja yang diinginkan, seorang pimpinan melakukan komunikasi mengenai target-target kerja yang ingin dicapai. Ketika Pegawai mengalami kesulitan dan membutuhkan petunjuk dari atasan, Pegawai juga melakukan komunikasi dengan atasannya. Semua komunikasi dalam pelaksanaan kerja ini ditujukan agar target kinerja yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian Fred T. Allen (Pace & Faules, 2005: 4) mengungkapkan bahwa Pegawai yang memiliki informasi yang lebih baik akan menjadi Pegawai yang baik pula. Berdasarkan pendapat Fred T. Allen ini dapat diketahui bahwa komunikasi yang baik akan membuat Pegawai menjadi Pegawai yang baik pula, artinya bahwa Pegawai ini dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan kata lain, bahwa Pegawai akan

mempunyai kinerja yang baik. Berdasarkan urutan logis tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor komunikasi terhadap kinerja pegawai.

G. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Housser dan Wisler (Steers, 1980: 136) memberikan definisi iklim organisasi sebagai “ ... suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Menurut Lane (1995: 90) Iklim organisasi dapat memberikan suatu dinamika kehidupan di dalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya.

Berdasarkan pendapat Lane di atas dapat diketahui bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Bila iklim yang tercipta buruk, maka akan berpengaruh buruk terhadap sumber daya manusia. Jika iklim organisasi yang tercipta baik, maka akan memberikan pengaruh baik pula kepada sumber daya manusia organisasi.

Dalam kaitan dengan kinerja, iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai adalah iklim organisasi yang baik. Jika iklim organisasinya buruk, maka dapat menurunkan kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa iklim organisasi yang baik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Lane, 1995: 91).

IV. PENUTUP

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, namun secara umum ketujuh faktor tersebut merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Selain itu ketujuh faktor tersebut saling terkait dan merupakan suatu kesatuan. Artinya salah satu faktor tidak jalan maka faktor yang lain kemungkinan tidak akan berjalan efektif dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Walaupun demikian, sebagai suatu upaya perbaikan kinerja dapat saja faktor-faktor tersebut diupayakan secara parsial atau secara bertahap sampai semua faktor terpenuhi dengan baik, sehingga pencapaian kinerja organisasi terpenuhi secara optimal.

BIBLIOGRAFI

- Ermaya Suradinata. 1997. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintahan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lane, Jan Erik. 1995. *The Public Sectors, Concept, Model and Approaches*. London: Sage Publications.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Straegi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Steers, 1985. *Efektifitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku* (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Veithzal, Rivai dan Ahmad Fawzi Mohammad Basri. 2005. *Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.