

PENGARUH PERILAKU ORGANISASI KOLEGIAL, UKURAN PENILAIAN KINERJA, DAN PENGELOLAAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP SURAKARTA

Ayudya Wijyaningrum¹⁾, Erni Widiastuti²⁾

^{1), 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: aboutme.aya@gmail.com¹⁾, erniwidiastutiunsa@gmail.com²⁾

Abstract

This research aimed to determine and analyze the value of relation between collegial organizational behavior, performance appraisal measures, and management quality of human resources that can affect the productivity level of Dinas Lingkungan Hidup Surakarta employees, either partially and simultaneous. This research is focused on quantitative case study. Data obtained using the documentation and interview methods. Population in this research were 245 employees working in Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Twenty percent was used as a sample, so many as 49 respondents were obtained taking by random sampling techniques. Data in this research were tested by multiple linear regression analysis, t test, F test, and also coefficient of determination (R^2). The result of this research are: 1). Collegial organizational behavior and performance appraisal measures as partially has a positive relation and significant effect. 2). Management quality of human resources as partially has a positive relation but isn't significant. 3). Collegial organizational behavior, performance appraisal measures, and management quality of human resources as simultaneous has a significant on the productivity level of Dinas Lingkungan Hidup Surakarta employees. All of data analysis results supported by previous research, except the variable of management quality of human resources has not a significant effect on the productivity level of Dinas Lingkungan Hidup Surakarta employees. The reason is the higher somebody's ages, the lower physical quality and healthy of employees, so that will be easier to affect management quality of human resources considering Dinas Lingkungan Hidup Surakarta has many elderly employees.

Keywords: *organizational behavior, performance appraisal, quality of human resources, productivity.*

PENDAHULUAN

Organisasi baik pemerintahan maupun swasta sekarang ini semakin banyak dituntut untuk mempertahankan eksistensi instansinya, bahkan mampu untuk dapat mengembangkan pelayanan secara keseluruhan. Ketangguhan suatu organisasi tersebut perlu didasari oleh adanya dukungan kepegawaian yang tepat kerja atau *the right man in the right job*. Oleh sebab itu perlu dibentuk manajemen kepegawaian terstruktur yang merupakan salah satu tujuan utama mengembangkan organisasi didalam perusahaan maupun instansi.

Seiring berjalannya waktu, perilaku organisasi merupakan dasar wawasan tentang sekelompok orang yang sedang bertindak dan bertingkah laku di organisasi atau instansi. Dalam melaksanakan tugasnya, mereka dihadapkan pada suatu penilaian terstruktur dan sistematis untuk mengukur pencapaian kerjanya terhadap target penilaian dan potensi pengembangannya. Baik dan buruknya pun sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, dimana manajemen sumber daya manusia menurut Flippo dalam Samsuni (2017: 116) adalah sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi, hal-hal tersebut berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas, serta pemeliharaan untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat untuk mencapai sasaran.

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis dan memberikan bukti secara empiris mengenai bagaimana pengaruh variabel perilaku organisasi, penilaian kinerja, dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Perilaku Organisasi Kolegial

Perilaku organisasi ditinjau sebagai studi dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana manusia sebagai individu atau kelompok bertindak didalam organisasi, sehingga perilaku organisasi kolegial merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku dan dampak terhadap kinerja tingkat kelompok dalam suatu organisasi yang menganggap diri mereka menjadi satu tubuh untuk bekerja sama secara kooperatif guna mencapai tujuan bersama (Keith Davis dalam bukunya “Perilaku Dalam Organisasi”, 1996: 86).

2. Ukuran Penilaian Kinerja

Menurut Bernardin & Russel dalam Diah Anggraeni (2016: 8), kinerja dalam penelitian ini menunjukkan kesediaan para pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup Surakarta untuk mengerahkan segenap tenaga dan kemampuannya dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang lebih baik dengan memberikan tolak ukur berupa nilai dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

3. Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia merupakan bekal peningkatan yang terdapat pada setiap individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek kemampuan dan ketrampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman. Kualitas sumber daya manusia menyangkut mutu dari pegawai yang berupa kemampuan fisik, intelektual maupun psikologis (Sedarmayanti, 2009: 53).

4. Tingkat Produktivitas Pegawai

Tingkat Produktivitas merupakan alat ukur atau penunjuk hasil yang dicapai individu, kelompok atau organisasi dalam hubungannya dengan masukan atau sumber oleh individu, kelompok atau organisasi untuk menciptakan hasil dengan patokan tertentu (Schuler dalam Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat, 2008: 7).

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Menurut Dwi Priyatno dalam Yanti Sriwulan Polak (2012: 38), populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi yang terdapat pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Surakarta memiliki pegawai sejumlah 245 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014: 149). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Dalam penelitian ini sampel diambil sebesar 20% dari jumlah populasi, sehingga jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 49 responden.

2. Alat Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

2) Uji Reliabilitas

Pada dasarnya reliabilitas merujuk pada kemampuan suatu instrumen untuk diuji kembali dengan memberikan hasil yang *relative constant*. Artinya suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan hasil yang relatif sama jika diuji secara berulang-ulang.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Secara umum, persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Tingkat Produktivitas Kerja

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien pengaruh variabel $X_{1,2,3}$

X_1 = Perilaku Organisasi Kolegial

X_2 = Ukuran Penilaian Kinerja

X_3 = Pengelolaan Kualitas SDM

$$\epsilon = \text{Error}$$

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Sugiono dalam Yanti Sriwulan Polak, 2012: 46).

2) Uji F

Uji F adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total atau simultan, dimana antara β_1 , β_2 , dan β_3 diuji secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel dependen (Sugiono dalam Yanti Sriwulan Polak, 2012: 45).

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung berdasarkan model statistik, untuk mengukur proporsi atau presentasi sumbangan dari seluruh variabel dependen yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel independen (Sugiyono, 2014: 83)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Untuk menganalisis data pada penelitian ini sebelumnya perlu dilakukan pengujian instrumen terlebih dahulu guna mengetahui hasil validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrumen dalam mengukur perilaku organisasi kolegiat, penilaian kinerja, kualitas sumber daya manusia, dan tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dinyatakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir tersebut valid. Pengujian validitas menggunakan metode Korelasi Pearson dimana membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Maka hasilnya adalah seperti berikut:

- 1) Variabel perilaku organisasi kolegiat diujikan dengan menggunakan 5 item pernyataan dan diperoleh hasil pernyataan yang seluruhnya valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Organisasi Kolegiat (X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,735	0,2816	Valid

X _{1.2}	0,700		Valid
X _{1.3}	0,572		Valid
X _{1.4}	0,768		Valid
X _{1.5}	0,495		Valid

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

- 2) Variabel ukuran penilaian kinerja diujikan dengan menggunakan 5 item pernyataan dan diperoleh hasil pernyataan yang seluruhnya valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Ukuran Penilaian Kinerja (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,574	0,2816	Valid
X _{2.2}	0,815		Valid
X _{2.3}	0,640		Valid
X _{2.4}	0,513		Valid
X _{2.5}	0,730		Valid

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

- 3) Variabel kualitas sumber daya manusia diujikan dengan menggunakan 5 item pernyataan dan diperoleh hasil pernyataan yang seluruhnya valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Pengelolaan Kualitas SDM (X₃)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{3.1}	0,671	0,2816	Valid
X _{3.2}	0,585		Valid
X _{3.3}	0,802		Valid
X _{3.4}	0,581		Valid

X _{3,5}	0,814		Valid
------------------	-------	--	-------

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

- 4) Variabel tingkat produktivitas pegawai diujikan dengan menggunakan 5 item pernyataan dan diperoleh hasil pernyataan yang seluruhnya valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Produktivitas Pegawai (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,850	0,2816	Valid
Y.2	0,662		Valid
Y.3	0,694		Valid
Y.4	0,531		Valid
Y.5	0,555		Valid

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pernyataan yang akan diberikan pada responden. Hal ini mengandung pengertian bahwa “instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah cukup baik dibuktikan dengan uji validitas.”

Alat ukur dinyatakan mempunyai reliabilitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan. Metode yang digunakan dalam uji ini adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dimana instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil uji untuk penelitian ini sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Perilaku Organisasi Kolegial	0,658	<i>Alpha Cronbach</i> > 0,6 maka reliabel	Reliabel
Ukuran Penilaian Kinerja	0,646		Reliabel
Pengelolaan Kualitas SDM	0,729		Reliabel
Tingkat Produktivitas Pegawai	0,672		Reliabel

Sumber: Data yang telah diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji instrumen diatas, maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur pengujian selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil analisa regresi ini diperoleh model persamaan seperti berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$

Dari hasil uji regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26.0 diperoleh persamaan sebagai berikut:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.169	4.047		1.277	.208
Perilaku Organisasi Kolegial	.281	.136	.280	2.074	.044
Ukuran Penilaian Kinerja	.324	.160	.291	2.024	.049
Pengelolaan Kualitas SDM	.115	.174	.094	.659	.513

a. Dependent Variable: Tingkat Produktivitas Pegawai

Sumber : Print Out Data SPSS, 2020.

3. Penguji Hipotesis

a. Uji t

Analisis uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari perilaku organisasi kolegial, ukuran penilaian kinerja, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap variabel dependen tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta secara parsial.

- 1) Pengaruh Perilaku Organisasi Kolegial terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

Mengingat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,074 > 2,014$) dan signifikansi $p-value < 0,05$ ($0,044 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Perilaku Organisasi Kolegial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

- 2) Pengaruh Ukuran Penilaian Kinerja terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

Mengingat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,024 > 2,014$) dan signifikansi $p-value < 0,05$ ($0,049 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ukuran penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

- 3) Pengaruh Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

Mengingat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,659 < 2,014$) dan signifikansi $p-value < 0,05$ ($0,513 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga Pengelolaan Kualitas SDM tidak

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (t)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Perilaku Organisasi Kolegial (X ₁)	0,281	2,074	2,014	0,044
Ukuran Penilaian Kinerja (X ₂)	0,324	2,024		0,049
Pengelolaan Kualitas SDM (X ₃)	0,115	0,659		0,513

Sumber: Data SPSS yang telah diolah, 2020.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi secara simultan pada ketiga variabel independen perilaku organisasi kolegial, ukuran penilaian kinerja, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap variabel dependen tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

Mengingat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,880 > 2,812$) dan signifikansi $p-value > 0,05$ ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Perilaku Organisasi Kolegial, Ukuran Penilaian Kinerja, dan Pengelolaan Kualitas SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Tingkat Produktivitas Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan maupun penurunan variabel independen, maka akan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.117	3	20.706	4.880	.005 ^b
	Residual	190.945	45	4.243		

Total	253.061	48
-------	---------	----

a. Dependent Variable: Tingkat Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi Kolegial, Ukuran Penilaian Kinerja, Pengelolaan Kualitas SDM

Sumber: Print Out Data SPSS, 2020.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi/ presentasi sembarang dari seluruh variabel independen yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel dependen dengan hasil sebagai berikut:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.495 ^a	.245	.195	2.05991	1.877

a. Predictors: (Constant), Perilaku Organisasi Kolegial, Ukuran Penilaian Kinerja, Pengelolaan Kualitas SDM

b. Dependent Variable: Tingkat Produktivitas Pegawai

Sumber: Print Out Data SPSS, 2020.

Dari hasil analisis data maka diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,195 maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari perilaku organisasi kolegial, ukuran penilaian kinerja, dan pengelolaan kualitas sumber daya manusia terhadap variabel dependen tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta adalah 19,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Perilaku Organisasi Kolegial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
- b. Ukuran Penilaian Kinerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.
- c. Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta.

- d. Perilaku Organisasi Kolegial, Ukuran Penilaian Kinerja, dan Pengelolaan Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai hubungan yang cukup kuat dan berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta secara simultan.

2. Saran

- a. Untuk peneliti selanjutnya semakin dapat memperluas pandangan dan wawasan dengan menelaah lebih banyak referensi yang terkait, melakukan observasi ditempat atau lokasi yang berbeda, mampu menambah penggunaan variabel lain serta mengubah metode yang digunakan pada kualifikasi penelitian ini. Hal ini bertujuan agar penemuan hasil penelitian dapat disempurnakan dan memperoleh hasil yang lebih baik lagi.
- b. Dinas Lingkungan Hidup Surakarta perlu mempertahankan perilaku organisasi kolegial dan ukuran penilaian kinerja, sedangkan pengelolaan kualitas SDM dengan evaluasi dasar dan didukung oleh dimensi masing-masing masih memerlukan perhatian secara khusus, terkait pemenuhan kebutuhan dan keinginan pegawai. Hal ini digunakan sebagai penunjang untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara menyeluruh.
- c. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Surakarta perlu meningkatkan pengelolaan kualitas sumber daya manusia, agar menghasilkan situasi kerja yang efektif dan efisien, mempertahankan serta memaksimalkan perilaku organisasi dan strategi kinerja, yang akan digunakan saat melakukan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam sosialisasi edukasi masalah tentang pengelolaan sampah mengingat untuk saat ini masih banyak tumpukan sampah yang tidak pada semestinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Diah., Fatmasari Endayani., Jundah Ayu. 2016. Indikator Kinerja. Makalah Manajemen Kinerja dan Imbalan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, B. Edwin. 2012. Manajemen Personalialia. (Alih bahasa Moh Masud) Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Polak, Yanti Sriwulan. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.