
Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci

Indra Budaya¹, Vivi Herlina²

¹STIE Sakti Alam Kerinci, ²STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Corresponding Author: viviherlina123@gmail.com

Abstract

This study aims to look at the relationship of Organizational Support with the Performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of Kerinci Regency. The research method used in this study is the Quantitative Method, because the researcher wants a measurement between Variable X and Y. The sample in this study is 35 people. The technique used in determining the respondent is saturated sampling while the research instrument is a questionnaire. The analysis technique uses hypothesis testing, with the results of the study can be seen $3.1285 > 2.0345$ so that H_a is accepted and H_0 is rejected. This means that scientific support has a significant relationship with the Performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religion of Kerinci Regency.

Keywords: Civil Servant Performance, Organizational support

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif, karena peneliti menginginkan pengukuran antara Variabile X dan Y. Sampel dalam penelitian ini 35 orang. Teknik yang digunakan dalam penentuan responden adalah sampling jenuh sedangkan instrument penelitian berupa kuisioner. Teknik analisis penggunaan uji hipotesis, dengan hasil penelitian dapat dilihat $3.1285 > 2.0345$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa dukungan orgainsasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Kata Kunci: Kinerja Aparatur Sipil Negara, Persepsi Dukungan Organisasi

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi pada dasarnya dapat dianggap keseluruhan yang terintegrasi atau suatu organisme sosial yang didalamnya terdapat keseimbangan kegiatan dan proses yang konstan melakukan adaptasi terhadap perubahan. Bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antara manusia yang ikut serta dalam aktivitas di mana satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu. Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja di tempat mereka bekerja. Antara pegawai satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketiaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta berwibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di perlukan adanya langkah pembaharuan atau

reformasi birokrasi. Penyelenggaraan pemerintah yang baik dalam administrasi publik pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan wujud responsibilitas pemerintah terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan Bangsa dan Negara.

Perkembangan kemajuan Pembangunan Nasional diberbagai bidang kehidupan telah membawa implikasi kemajuan masyarakat baik dalam sikap dan perilaku maupun dalam cara dan wawasan berpikir, serta berimplikasi pula pada tumbuhnya beragam kebutuhan dan tuntutan pelayanan masyarakat dan pemerintah, dimana salah satu unsur pelaksanaan pemerintah adalah pegawai negeri yang dalam kedudukannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang telah ditetapkan sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat mampu menjalankan tugas negara, kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2006:9) Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja baik cenderung memiliki sikap kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki sikap kerja tidak baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan menghasilkan peningkatan kinerja.

Dukungan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan secara umum kualitas kehidupan kerja. Dukungan organisasi sebagai keyakinan umum pegawai mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Organisasi merupakan suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang lebih yang tidak bersifat pribadi dan saling berhubungan dimana organisasi merupakan sistem bersama terencana mengenai usaha kerja sama dalam mana setiap peserta mempunyai peranan yang diakui untuk di jalankan, kewajiban atau tugas yang diembankan kepada semua pegawai.

Dukungan organisasi memiliki banyak dampak positif pada lingkungan kerja pegawai. Dukungan organisasi memiliki korelasi positif yang kuat dengan komitmen afektif dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai dengan persepsi dukungan organisasi yang positif akan merasa pekerjaannya lebih menyenangkan, memiliki mood yang baik saat bekerja, dan mengalami stress kerja yang lebih rendah saat bekerja, bahwa dukungan organisasi dapat menurunkan tegangan di lingkungan kerja melalui penurunan pemaparan stresor dalam lingkungan kerja.

Organisasi perlu memberikan usaha lebih dalam bentuk dukungan organisasi untuk membentuk kualitas kehidupan kerja yang baik. Pegawai dengan kualitas kehidupan kerja yang baik mencerminkan pegawai yang merasa dihargai, diberikan otoritas, tanggung jawab, dan harga diri di dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Miller (2009:83) terkait dengan dukungan organisasi menyebutkan bahwa dukungan organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikan organisasi. Nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkapkan. Nilai-nilai dan semangat tersebut tak mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Seorang pegawai yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga mempunyai kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilihat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci terdapat beberapa permasalahan yang diduga Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negaradi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci terdapat permasalahan ditandai dengan adanya fenomena-fenomena sebagai berikut: (1) Masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas; (2) Hasil kerja pegawai belum optimal, di mana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, dan kurangnya komitmen kerja; (3) Masih ada pegawai yang masih kurang sangup dalam menjalankan tugas yang di perintahkan kepadanya. Hal ini terlihat dari kurangnya kecakapan pegawai untuk menjalankan tugas dan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka

peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci”.

TINJAUAN PUSTAKA

Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger (2002:700), Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global pegawai mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Robbins (2005:103), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja mereka (Kambu et.al.2011:265), Persepsi dukungan organisasional adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh pegawai mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwapersepsi dukungan organisasidapat menciptakan rasa tanggung jawab pegawai terhadapkeberlangsungan organisasi dan tanggung jawab untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Menurut Gibson (2013:135) Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah suatu penilaian akhir bagi Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Rivai (2014).

Aparatur Sipil Negara sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja pada instansi. Rancangan UU Tahun 2016 tentang Perubahan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Apatatur Sipil Negara (ASN).

Dari penjelasan teori di atas maka dapat disimpulkan kinerja Aparatur Sipil Negara adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai Aparatur Sipil Negara persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sebagai hasil kerja dari seseorang pegawai yang secara keseluruhan akan membentuk kinerja dari suatu organisasi maupun instansi, maka kesadaran diri dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah dituntut. Sementara kinerja pegawai itu sendiri juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Mangkunegara (2004:78) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara kemampuan dan faktor motivasi antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi, kemampuan Aparatur Sipil Negara terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian, artinya Aparatur Sipil Negara yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, Aparatur Sipil Negara perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Aparatur Sipil Negara dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi penggerakan diri Aparatur Sipil Negara yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator dari kinerja Aparatur Sipil Negara yang dikemukakan oleh dalam Robbins (2013) antara lain:

1. Kualitas, yaitu tingkat hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas serta kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian.
2. Kuantitas, yaitu volume kerja ataupun beban kerja didalam pekerjaannya sehari-hari serta jumlah aktivitas kerja yang diselesaikan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain serta dapat melaksanakan tugas dengan cepat, tepat sesuai dengan aturan dan standar yang ditentukan.
4. Efektifitas, yaitu tingkat seseorang pegawai dapat melaksanakan tugas/menghasilkan tugas yang tepat guna (tepat pada tujuan/sasaran/visi/misi organisasi) dan berhasil guna (hasil kerja yang dapat dimanfaatkan/bermanfaat bagi organisasi/masyarakat).
5. Kemandirian, yaitu tingkat seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerja tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawasan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Kerja, yaitu merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat korelasional yang tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Suharsimi (2006:316) menjelaskan bahwa “Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel dengan teknik korelasi, seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variabel lain”. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisa deskriptif kuantitatif, Pendekatan ini adalah analisis yang dilakukan dengan menggunakan analisis statistik dalam bentuk rumus-rumus dan persentase dari hasil penelitian. Analisa statistik adalah suatu metode guna memperoleh, mengolah dan menyajikan, menganalisa serta menginterpretasikan data yang berwujud angka-angka.

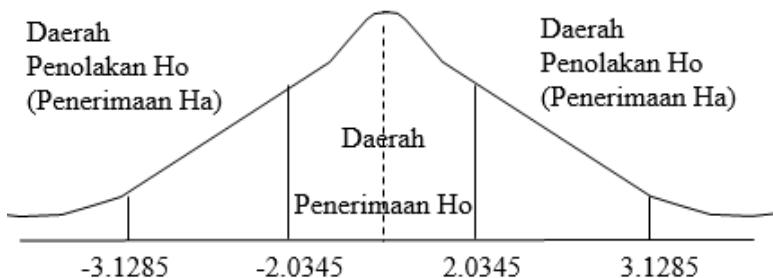
Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang berjumlah 35 orang pegawai. Karena populasinya relatif kecil yakni pegawai yang bekerja pada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci dan jumlah pegawai sebanyak 35 orang, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel Jenuh, dimana teknik penentuan semua populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penghitungan Person Product Moment (PPM) di atas mengenai hubungan persepsi dukungan orgainsasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama Kabupaten Kerinci maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,4395.

Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan diperoleh informasi bahwa hubungan Persepsi Dukungan orgainsasi terhadap Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama Kabupaten Kerinci adalah sebesar 19,31 %. Hal ini, berarti sebesar 19,31 % Aparatur Sipil Negara pada Kementerian Agama Kabupaten Kerinci dipengaruhi oleh persepsi dukungan orgainsasi sedangkan sebesar 80,69 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penulisan ini.

Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 3.1285 sedangkan t-tabel, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db = n-2 = 35 - 2 = 33 adalah 2.0345 sehingga di peroleh t-tabel = 2.0345. Dengan demikian maka t-hitung > t-table yakni $3.1285 > 2.0345$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa persepsi dukungan orgainsasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap dengan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

**Gambar 1.** Daerah Penerimaan dan Penolakan

Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ yang mana $7.506 \geq 2.0345$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, Ha diterima dan Ho ditolak artinya terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi dengan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Jika dalam artikel terdapat tabel maka penulisan judul tabel diletakkan di atas tabel dan diberi nama tabel serta nomor. Pada bagian bawah tabel bertuliskan sumber tabel yang digunakan. Tabel tidak perlu menyertakan garis vertikal dan harap disesuaikan dengan ukuran halaman.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Maka dapat disimpulkan Korelasi Produk Moment Dari perhitungan diperoleh informasi bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Sedangkan dari hasil Uji Signifikansi hubungan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci maka persepsi dukungan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas maka implikasi penelitian ini keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi pada jabatan baru. Proses penempatan pegawai merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan kantor. Karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu kantor dalam tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi VI. PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., Lynch P. (1997). *Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction*. Journal of Applied Psychology Copyright 1997 by the American Psychological Association, Inc. 1997, Vol. 82, No. 5, 812-820.
- Gibson. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Kambu, Arius., E.A. Troena, Surachman, dan M. Setiawan. (2012). *Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10. Nomor 2. Halaman 262-272.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Miller, K. 2009, *Organizational Communication: Approaches and Processes*, 6th edition, Belmont, CA, Wadsworth Publishing Company.
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P; dan Mary Coulter. (2013). Manajemen. Edisi ke 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.

bela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta