

Analisis Faktor-Faktor Perilaku Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi Dan Informasi Daerah Istimewa Yogyakarta

Nur Azizah SW¹

Prihartanto Eko Wibowo²

^{1,2}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

¹⁾nurazizahsw@gmail.com

²⁾ekoprihartanto@amayogyakarta.ac.id

Abstrack

This research aims to determine the factors that influence the performance of the secretariat of the Yogyakarta Special Region Communication and Information Service. This research uses a quantitative method with a sample size of 25 samples. The sampling method uses non-probability sampling with the researcher's technique using saturated sampling. The results of this research are the regression equation from this research is $\text{Secretariat Performance} = -3.345 + 0.142 \text{ Work Behavior}$ ($23,269 > 2,068$), and sign value. 0.000 is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$), this shows that variable factors influence the performance of the secretariat. Thus, the hypothesis that it is suspected that there is an influence between Work Behavior on the performance of the Secretariat at the Yogyakarta Special Region Communication and Information Service is declared accepted.

Keywords: Work Behavior, Secretariat Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau kewajiban sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan lembaga pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertugas membantu kepala daerah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian, dan statistik.

Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang baik dan transparan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal. Bagian sekretariat adalah salah satu bagian atau devisi yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah satu tanggung jawab pada bagian ini adalah kegiatan surat-menyurat seperti pembuatan naskah surat, penanganan surat, pendistribusian surat, pengelolaan keuangan dinas. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan dengan beberapa tahap antara lain penyediaan, pengelolaan, pengendalian, pelayanan tamu dan pengamanan.

Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan unit kerja yang memiliki peran penting dalam

mendukung kelancaran tugas dan fungsi Dinas Komunikasi. Salah satu tugas utama sekretariat adalah memberikan dukungan administratif dan operasional kepada seluruh bagian organisasi, sehingga kinerja optimal sekretariat Dinas komunikasi menjadi kunci utama dalam pencapaian visi dan misi Dinas Komunikasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tercapainya tujuan yang telah direncanakan baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat dibutuhkan keterlibatan berbagai unsur, antara lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Namun, pada kenyataannya, kinerja sekretariat tidak selalu optimal.

Beberapa penelitian tentang perilaku kerja antara lain penelitian Subiyantoro, (2022) Penilaian kinerja dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja perawat di Rumah Sakit Sakina Idaman Yogyakarta. Sehingga kinerja dan komitmen pegawai bias lebih ditingkatkan supaya produktifitas meningkat. Penelitian Pusparani, (2021) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang, bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang. Penelitian Sambuardi, (2021), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau, bahwa disiplin kerja motivasi kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Kerja

Dalam menjelaskan perilaku kerja, maka menyangkut dua hal yaitu perilaku organisasi dan perilaku individu, sehingga dua tersebut mempengaruhi terjadinya perilaku kerja. Perilaku kerja adalah bagian yang sangat penting dalam kehidupan bekerja organisasi, perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. (Sunaryo, 2017). Bryson dalam Hatami Amar, (2021) berpendapat bahwa ada empat indikator yang mempengaruhi perilaku kerja yaitu : Kemampuan berhubungan sosial, Kualitas pekerjaan yang artinya para pekerja harus menunjukkan kualitas kerja yang baik agar dapat diakui dan dihargai. Kebiasaan kerja, dihubungkan dengan perilaku yang positif dan negative ditempat kerja. Pengendalian diri, tidak menjadi mudah marah atau agresif dan tidak berperilaku aneh yang artinya ditempat kerja harus dapat mengendalikan diri dan menunjukkan pribadi yang professional dalam bekerja.

Kinerja

Menurut Simamora (Mansur, 2020), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Kinerja adalah sebagai satu-satunya sumber daya dengan emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan kerja, perusahaan harus mendidik, melatih,

memelihara dan mengoptimalkan potensi individu tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. (Sembiring, 2020). Kinerja sekretariat adalah tingkat efektivitas dan efisiensi sekretariat dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Siagian, 2018). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja ataupun perilaku kerja sebagai berikut: (Kasmir, 2016).

1. Kemampuan dan Keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja yang optimal.
2. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
3. Pengetahuan yang luas tentang pekerjaan dan organisasi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik.
4. Keterampilan yang baik dalam berbagai bidang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepribadian yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama, dapat membantu karyawan dalam bekerja sama dengan tim dan mencapai tujuan bersama.
6. Kepuasan Kerja, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.
7. Kepemimpinan yang efektif dari atasan dapat memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan bersama.
8. Budaya Organisasi yang positif, suportif, dan menghargai karyawan dapat meningkatkan engagement dan kinerja karyawan.
9. Peluang Karir yang jelas dan terbuka dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi mereka.
10. Kompensasi dan Benefit yang kompetitif dan sesuai dengan kinerja dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik.
11. Pengembangan Karir, Pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan keahliannya, sehingga meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono, 2016). Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta., yaitu sebanyak 25 orang. Dikarenakan jumlah populasi hanya 25 orang, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik penentuan sampel ini disebut dengan sampel jenuh atau *sampling jenuh*, istilah lainnya ialah sensus. Teknik sampel jenuh biasanya digunakan untuk jumlah populasi yang relatif kecil.

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden penelitian ini berjumlah 25 orang terdiri dari pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (56%) dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (44%). Berdasarkan usia 20 – 30 tahun (8 orang/32%), 31 – 40 (6 orang / 24%), 41 – 50 (6 orang / 24%), 51 – 60 (6 orang / 24%). Berdasarkan Pendidikan Akhir, SMA (9 / 36%), D3 (6 / 24%), D4 (1/4%) , S1 (7/28%), S2 (2 / 8%),

berdasarkan lama bekerja (1-5 th : 11 / 44%), (6-10 th : 11 / 44%), (11-15 th : 1 / 4%), (16-20 th : 1 / 4%), (21-25 th : 1 / 4%).

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Perilaku Kerja	Pert 1	0,908	0,361	Valid
	Pert 2	0,865	0,361	Valid
	Pert 3	0,769	0,361	Valid
	Pert 4	0,833	0,361	Valid
	Pert 5	0,729	0,361	Valid
	Pert 6	0,914	0,361	Valid
	Pert 7	0,858	0,361	Valid
	Pert 8	0,824	0,361	Valid
	Pert 9	0,958	0,361	Valid
	Pert 10	0,888	0,361	Valid
	Pert 11	0,872	0,361	Valid
	Pert 12	0,977	0,361	Valid
	Pert 13	0,642	0,361	Valid
	Pert 14	0,704	0,361	Valid
	Pert 15	0,902	0,361	Valid
	Pert 16	0,670	0,361	Valid
	Pert 17	0,624	0,361	Valid
	Pert 18	0,918	0,361	Valid
	Pert 19	0,584	0,361	Valid
	Pert 20	0,900	0,361	Valid
	Pert 21	0,902	0,361	Valid
	Pert 22	0,505	0,361	Valid
	Pert 23	0,911	0,361	Valid
	Pert 24	0,947	0,361	Valid
	Pert 25	0,884	0,361	Valid
	Pert 26	0,849	0,361	Valid
	Pert 27	0,483	0,361	Valid
Kinerja	Pert 1	0,965	0,361	Valid
	Pert 2	0,904	0,361	Valid
	Pert 3	0,871	0,361	Valid

Merujuk pada hasil dari uji validitas yang dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel perilaku kerja semua menghasilkan r hitung $>$ r tabel. Selain itu variabel Kinerja semua menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka kesimpulan dari uji validitas ini adalah semua butir pertanyaan yang terkandung dalam variabel bersifat Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha Standar	Keterangan
Perilaku Kerja	0,984	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,983	0,60	<i>Reliable</i>

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar bila dibandingkan 0,60 sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

	Variabel		Koefisien Regresi	t	p-value
	Bebas	Terikat			
Perilaku Kerja		Kinerja Pegawai	0,142	23,269	0,000
R ²	0,693				

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear di atas dapat diartikan variabel Perilaku kerja sebesar 0,142 menunjukkan bahwa jika variabel aspek perilaku kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sekretariat sebesar 0,142 satuan. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Pada tabel 3 t hitung pada faktor-faktor perilaku kerja adalah 23.269. Pada derajat bebas (df) = n-k-1 = 25-1-1 = 23, maka ditemukan t tabel sebesar 2.068. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa t hitung > t tabel (23.269 > 2.068), artinya faktor-faktor perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja sekretariat dan hasil uji t pula, diketahui nilai sign. 0.000 lebih kecil dari 0.05 (0.000 < 0.05) ini berarti terdapat pengaruh variabel faktor-faktor perilaku kerja terhadap kinerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.

PEMBAHASAN

Perilaku Kerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang dapat secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi. Adanya perilaku kerja yang baik sangat lah penting bagi instansi, selain itu instansi atau organisasi harus mengerti perilaku para pegawainya. Dengan mengerti perilaku kerja para pegawai, instansi akan mudah dalam mengatur serta memahami para pegawainya dengan tujuan menciptakan kinerja pegawai yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat peningkatan kepada instansi.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Dilihat dari hasil penelitian tentang pengaruh perilaku kerja, bahwa semakin tinggi penerapan Perilaku kerja di suatu Organisasi maka semakin meningkat kualitas kinerja pegawai. Penelitian dilakukan oleh Larsen (2020) menyimpulkan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai Analisis Faktor-Faktor Perilaku Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Sekretariat di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta maka peneliti menarik kesimpulan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($23.269 > 2.068$), dan nilai sign. 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor-faktor perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja sekretariat. Dengan demikian hipotesis berbunyi “ diduga terdapat pengaruh antara faktor- faktor perilaku kerja terhadap kinerja Sekretariat di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta dinyatakan diterima.

REFERENSI

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Amar, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Di Inspektorat Kabupaten Bangka, Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Dwiyanti. (2022). *Peran strategis sekretariat dalam era digital*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- I Komang, A. S. (2024). *Metodologi Penelitian Manajemen Bisnis : Teori dan Panduan Lengkap* (1st ed., p. 24). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM*. CV. Pustaka Cendekia Cipta Utama.
- M, P. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magelang*. Universitas Tidar Magelang.
- Mansur. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Negara, B. K. (2017). Retrieved from Badan Kepegawaian Negara. <https://www.bkn.go.id/>
- Sambuardi, R. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau*. Universitas Karimun Riau.
- Sembiring, R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Siagian, S. P. (2018). *Administrasi Modern*. PT Raja Grafindo Persada.
- Subiyantoro, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 161–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.51277/keb.v17i2.127>
- Subiyantoro, A. (2024). *Pengaruh Beban kerja , Lingkungan Kerja , Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada LP II Lempuyangan Yogyakarta*. 19(1), 29–41.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (5th ed.).

Alfabeta.

- Sunaryo. (2017). The Influence Of Organizational Change , Organizational Culture And Work Behavior On Employee Performance at PT . Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 101–114. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Wibowo, S. H., Wahyuddin, S., Permana, A. A., Sembiring, S., & ... (2023). *Teknologi Digital Di Era Modern*. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=j0m5EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA101&dq=%22e+learning%22+kepuasan+pengguna+association+rul e&ots=XsIzb2H3x7&sig=-rmBBRLKBBs7lb9XxxnJpCmfojs%0Ahttps://repository.bsi.ac.id/repo/files/355053/download/Buku---Teknologi-Digit>