

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bank Indonesia, direktorat penelitian dan pengaturan perbankan

Ratih Arti Sekaryuni, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=116505&lokasi=lokal>

Abstrak

Di dalam struktur organisasi Bank Indonesia (BI) yang dibagi atas empat sektor utama, yaitu sektor moneter, sektor sistem pembayaran, sektor perbankan dan sektor manajemen intern; Direktorat Penelitian dan Pengaturan Perbankan (DPNP) merupakan salah satu satuan kerja (satker) di kantor pusat dan salah satu satker di sektor perbankan yang memiliki peran strategis yakni sebagai otoritas dalam mengatur dan mengawasi Bank.

Misi DPNP adalah mengembangkan dan meningkatkan kualitas penelitian dan pengaturan perbankan secara konsisten dalam rangka menunjang stabilitas dan pertumbuhan sektor perbankan serta mendorong stabilitas sistem keuangan dan moneter secara menyeluruh dan berkesinambungan. Sedangkan Visi DPNP adalah menjadi satuan kerja (satker) yang dikenal sebagai penyusun kebijakan dan perumus peraturan perbankan yang dipercaya, kompeten dan berhasil.

Atas dasar fungsi DPNP yang strategis ini, maka salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah bagaimana menggerakkan individu-individu agar dapat senantiasa mempunyai kemauan mengerahkan kinerja terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Dalam hal ini kinerja individu yang selaras dengan misi, strategi, dan tujuan organisasi. Untuk itu diperlukan kejelasan arah dan tujuan organisasi secara keseluruhan yang akan dicapai dalam rangka menetapkan kinerja atau output yang harus dicapai oleh masing-masing komponen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BI, khususnya pada DPNP, dengan mengacu kepada apa yang dijelaskan oleh dinyatakan dengan baik oleh Fletcher (1993) dalam Armstrong (2006:9) yang menulis: 'Konsep kinerja yang riil dihubungkan dengan suatu pendekatan ke arah menciptakan suatu visi fungsi bersama dan tujuan organisasi, membantu para individu dalam memahami dan mengenali kontribusi mereka dalam mendukung, mengelola, dan meningkatkan kinerja kedua-duanya baik individu maupun organisasi.' Dengan demikian analisis dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai DPNP di BI diharapkan dapat mendukung tercapainya sasaran pengelolaan SDM BI yang dapat menghasilkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan strategis BI baik dalam jumlah, kualitas kerja, dan kinerja optimal.

Berdasarkan analisis faktor yang dilakukan terhadap 69 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka terdapat faktor baru sebanyak 15 faktor, yang mewakili 73 pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Dengan besaran informasi yang diperoleh sebesar sekitar 80% yang menjadi batasan ideal bagi kecukupan informasi dari analisis faktor, maka ke 15 faktor tersebut terdiri atas Lingkungan kerja, Pendidikan, Pengetahuan, Komunikasi, Target, Penilaian Kinerja, Nilai, Persepsi Imbalan, Kemampuan, Hubungan

Harmonis, Bakat, Kualitas Kerja, Kepribadian, Kejelasan Sasaran, Kondisi Faktor Higiene.

Berdasarkan uji regresi terdapat 3 (tiga) kelompok faktor sebagai variabel bebas yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Ketiga faktor tersebut adalah Pendidikan, Kejelasan Sasaran, dan Target. Sementara 12 (dua belas) kelompok faktor lain, yaitu: Lingkungan kerja, Pengetahuan, Komunikasi, Penilaian Kinerja, Nilai, Persepsi Imbalan, Kemampuan, Hubungan Harmonis, Bakat, Kualitas Kerja, Kepribadian, Kondisi Faktor Higiene belum berpengaruh secara signifikan. Terhadap ke 3 kelompok faktor yang berpengaruh secara signifikan maupun terhadap 12 kelompok faktor yang belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kiranya dapat menjadi masukan bagi para pimpinan di dalam satuan kerja untuk menentukan langkah yang strategis dalam pengembangan potensi dan karier SDM, khususnya di Direktorat Penelitian dan Pengaturan Perbankan (DPNP).

<hr>

In Bank of Indonesia (BI), the organization is supported by four main sectors, which is monetary sector, payment system sector, banking sector and management intern sector. Hence Directorate of Banking Research and Regulation (DPNP) represent one of the directorates in head office serving banking sector, having strategic role in duty to regulate and supervise the banking industry and financial sector.

The mission of DPNP is to develop and to improve the quality and research of regulation of banking consistently in order to maintain stability and growth of banking sector, and also the stability of financial system and monetary as a whole. While the vision DPNP is to become a well-known, trusted, competence and succeed of banking regulator.

With the strategic function of the organization, hence becoming one of the heavy challenge to organization is how to move individuals to be earning ever have willingness conscript best performance for the sake of organization. Effectiveness of this individual performance of course has to relate to mission, strategy, and organizational target. Based on clear organizational direction as a whole, output which must reach by organizational component the department, section, individual, and process can be determined.

This research aim to analyze and explain factors influencing employee's performance in BI, specially at DPNP, by relate to what explained by expressed better by Fletcher (1993) in Armstrong (2006:9) writing: ' Performance concept which is real to be attributed to an approach up at creating a function vision with and target of organization, assisting all individual in comprehending and recognizing their contribution in supporting, managing, and improve performance the two organizational and also individual goodness.' Thereby analyze from factors influencing DPNP employee's performance in BI expected can support reaching of target management of human resources BI able to yield human resources matching with strategic requirement of BI in number, quality of job, and optimal performance.

Pursuant to factor analysis provided to the 69 employee's performance variables, hence there are reducing in the form of new factor of 15 factors, which the new factors deputize 73 questions. As research instrument with obtained information equal to around 80% which is sufficient information from factor analysis, the 15 new factors is : Job Environment, Education, Knowledge, Communication, Goal, Performance Evaluation, Value, Perception of Reward, Ability, Harmonious Relation, Talent, Job Quality, Personality, Target

Clarity, and Hygiene Factor Condition.

From the result of regression process, indicated that there are 3 factors group as independent variables which have significant influence to Performance, which is Education, Target Clarity, and Goals. Meanwhile the other 12 factors group, which is : Job Environment, Knowledge, Communications, Performance Evaluation, Value, Perception of Reward, Ability, Harmonious Relation, Talent, Job Quality, Personality, and Hygiene Factor Condition. According to the 3 group of factor which had a significant effect to the employee's performance, and also relate to the 12 factors group which had no significant effect to the employee's performance, presumably can become an input to all head in set of job to determine strategic step in potency development and human resources career, specially in DPNP.