

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEKERJA DI PMI KOTA JAKARTA SELATAN TAHUN 2024

Febriyana

Abstrak

Kinerja pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan instansi. Diketahui bahwa terdapat pekerja yang menunjukkan kinerja yang belum optimal di PMI Kota Jakarta Selatan sehingga perlu diketahui apa yang menjadi faktor minimnya kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan kinerja pekerja di PMI Kota Jakarta Selatan tahun 2024. Penelitian ini menggunakan desain studi *cross-sectional* dan analisis menggunakan uji *chi-square*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan minimal sampel sebanyak 60 responden. Instrumen penelitian yang digunakan antara lain NASA – TLX, MWMS, DOCS, dan IWPQ. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi ($p = 0,011$), motivasi ($p = 0,022$), beban kerja ($p = 0,008$), dan waktu kerja ($p = 0,041$) memiliki hubungan dengan kinerja pekerja. Sementara usia ($p = 0,362$), jenis kelamin ($p = 0,899$), pendidikan terakhir ($p = 0,940$), status pernikahan ($p = 0,090$), masa kerja ($p = 0,355$), dan konten pekerjaan ($p = 0,455$) menunjukkan tidak adanya hubungan dengan kinerja pekerja. Instansi disarankan untuk menetapkan waktu kerja yang sama sesuai dengan peraturan serta menerapkan sistem *reward* untuk meningkatkan motivasi pekerja.

Kata Kunci: Faktor Individu, Faktor Lingkungan Organisasi, Faktor Tuntutan Pekerjaan, Kinerja Pekerja

FACTORS RELATED TO WORKER PERFORMANCE AT PMI SOUTH JAKARTA CITY IN 2024

Febriyana

Abstract

Employee performance is a necessary factor in the progress of an agency. It is known that there are workers who show less than optimal performance at PMI South Jakarta City, so it is necessary to know what the factor in the lack of performance produced. This research aims to determine the elements related to worker performance in PMI South Jakarta City in 2024. This research uses a cross-sectional study design and analysis using the chi-square test. Sampling used a purposive sampling technique with a minimum sample of 60 respondents. The research instruments used include NASA – TLX, MWMS, DOCS, and IWPQ. The results show that organizational culture ($p = 0.011$), motivation ($p = 0.022$), workload ($p = 0.008$), and working time ($p = 0.041$) have a relationship with employee performance. Meanwhile, age ($p = 0.362$), gender ($p = 0.899$), last education ($p = 0.940$), marital status ($p = 0.090$), length of service ($p = 0.355$), and job content ($p = 0.455$) showed no there is a relationship with worker performance. Agencies are advised to set equal working hours by regulations and implement a reward system to increase worker motivation.

Keyword: Individual Factors, Organizational Environmental Factors, Job Demand Factors, Employee Performance