**PENGARUH KOORDINASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA WIDYAISWARA PADA MASA PANDEMI COVID 19 DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Dewa Anggara

NPP. 29.1010

*Asdaf Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: anggaradreams64@gmail.com

**ABSTRACT**

*The author focuses on coordination and workload problems that arise due to budget refocusing after the spread of Covid 19 on changes in Widyaiswara's performance at BPSDM West Kalimantan Province. The purpose of this study was to determine the dynamics of changes in Widyaisawra's performance during the pandemic, which changed according to the policies of the central government. This study uses a quantitative-descriptive method to analyze the data. The data in this study were obtained through questionnaires, the results of documentation and observations at the research site. The results of this study indicate that there is a significant influence between coordination and workload on Widyaiswara's performance during the Covid 19 pandemic at BPSDM.*

**Keyword :** Performance, Coordination, Workload, Widyaiswara

**ABSTRAK**

Penulis berfokus pada permasalahan koordinasi dan beban kerja yang muncul akibat *refoccusing* anggaran pasca penyebaran Covid 19 terhadap perubahan kinerja Widyaiswara di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dinamika perubahan kinerja Widyaisawra selama Pandemi yang berubah menyesuaikan kebijakan pemerintah pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-deskriptif untuk menganalisis data. Adapun data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner, hasil dokumentasi dan observasi di lokasi penelitian. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara koordinasi dan beban kerja terhadap kinerja Widyaiswara pada masa pandemi Covid 19 di BPSDM.

**Kata Kunci :** Kinerja, Koordinasi, Beban Kerja, Widyaiswara

1. **PENDAHULUAN** 
   1. **Latar Belakang**

Dampak dari penerapan berbagai kebijakan dalam menanggulangi Pandemi Covid-19 secara umum dirasakan oleh masyarakat luas. Namun di sektor pemerintahan bagi para Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus merasakan perubahan-perubahan frontal. Perubahan yang dimaksud diantaranya yaitu arus koordinasi baik oleh atasan kepada bawahan maupun antar sesama pegawai yang berubah mengikuti tuntutan kondisi selama Pandemi berlangsung dan perubahan beban kerja akibat dari kebijakan *refocussing* kegiatan, rasionalisasi dan realokasi anggaran, *Work From Home* (WFH), dan penggunaan teknologi-teknologi baru yang mendukung aktivitas dan pekerjaan kantor yang tidak sering digunakan pada saat sebelum Pandemi Covid-19 terjadi. Adapun masing-masing perubahan tersebut memiliki turunan perubahan dan dampaknya masing-masing yang berpengaruh pada kinerja dari para pegawai itu sendiri.

Pada 20 Maret 2020 telah dikeluarkan Instruksi Presiden Nomor 4 Tahun 2020 Tentang *Refocussing* Kegiatan, Realokasi Anggaran serta Pengadaan Barang dan Jasa Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Instruksi Presiden ini menegaskan agar seluruh Instansi Pemerintahan di Indonesia harus mempercepat proses *refocussing* kegiatan dan melakukan realokasi anggaran melalui mekanisme revisi anggaran dan kemudian mengajukan usulan revisi anggaran kepada Menteri Keuangan sesuai kewenangannya (Inpres No. 4 Tahun 2020).

Menanggapi arahan dari Pemerintah Pusat maka Gubernur Kalimantan Barat pada tanggal 19 Maret 2020 telah mengeluarkan Surat Edaran Gubernur Kalbar Nomor 903/0886/BKAD-B tentang Optimalisasi APBD Dalam Upaya Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Kemudian ditindaklanjuti kembali oleh Surat Sekretaris Daerah Provinsi Kalbar Nomor 903/915/BKAD-B tanggal 24 Maret 2020 hal Pergeseran Anggaran untuk Belanja Tidak Terduga (BTT) Tahun Anggaran 2020. Terakhir dikeluarkannya Surat Sekretaris Daerah Nomor 903/1027/BKAD-B tanggal 15 April 2020 hal Pergeseran Anggaran untuk Penanganan Corona Virus Disease (COVID-19). Selain bersumber dari surat-surat tersebut diatas terdapat juga berbagai arahan khusus untuk penanggulangan penyebaran Covid-19 di Kalimantan Barat antar Pejabat Pimpinan Tinggi dengan Kepala Daerah dalam bentuk rapat koordinasi.

BPSDM Provinsi Kalimantan Barat sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah melakukan rasionalisasi dan efisiensi anggaran untuk penanganan Covid-19 di Provinsi Kalimantan Barat. Berdasarkan dokumen Laporan Kinerja (LAPKIN) 2020 tercatat bahwa telah dilakukan pemotongan kurang lebih 80% dari total kegiatan prioritas BPSDM yaitu yang berkaitan dengan bidang pengembangan sumber daya manusia aparatur.

* 1. **Kesenjangan Masalah**

Dibawah ini merupakan rangkuman kegiatan yang telah dibatalkan dan dirasionalisasikan oleh BPSDM. Adapun pembatalan kegiatan ini dilakukan pasca diterapkan kebijakan rasionalisasi anggaran di seluruh sektor pemerintahan.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Rasionalisasi dan Pembatalan Kegiatan BPSDM**

**Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kegiatan Rutin** | | **Kegiatan Inti / Prioritas** | |
|  | Dibatalkan | Dirasionalisasikan | Dibatalkan | Dirasionalisasikan |
| 1. | 7 Kegiatan | 37 Kegiatan | 27 Kegiatan | 17 Kegiatan |
|  |  |  |  |  |
|  | **Total Realokasi Anggaran = Rp 17.727.744.852** | | | |

Sumber : LAPKIN BPSDM Provinsi Kalbar Tahun 2020

Dampak dari rasionalisasi kegiatan tersebut mengakibatkan capaian kinerja BPSDM menurun. Menurunnya capaian kinerja ini disebabkan berkurangnya jumlah program dan kegiatan yang dilaksanakan yaitu hanya tersisa 19 kegiatan prioritas. Namun demikian adanya *refocussing* kegiatan ini tidak mengubah dan mengurangi fungsi dari BPSDM sebagai badan yang menyelenggarakan kegiatan pengembangan SDM aparatur. Pelaksanaan diklat yang masih bisa dilaksanakan menandakan bahwa kegiatan dikjartih masih terus dilaksanakan walaupun dalam kondisi Pandemi Covid-19.

Widyaiswara sebagai jabatan fungsional yang berada dibawah Kepala Badan harus mempertanggungjawabkan seluruh kegiatannya kepada Kepala Badan sebagai bentuk koordinasi vertikal dari bawah ke atas dan arahan-arahan langsung maupun tidak langsung dari Kepala Badan adalah bentuk koordinasi vertikal dari atas ke bawah. Pertanggungjawaban kegiatan tersebut mendapat penilaian oleh Kepala BPSDM berupa penilaian SKP seperti yang ditunjukan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2**

**Penilaian SKP Widyaiswara Tahun 2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nilai Capain SKP** | **Nilai Perilaku Kerja** | **Kategori** |
| **1.** | **88,67-92,85** | **86,60-93,42** | **Baik – Sangat Baik** |
|  | Nilai ini adalah Rerata dari 19 WI di BPSDM pada Tahun 2020 |  |  |

Sumber : Data Olahan Peneliti

Berdasarkan data pada tabel 1.2 menunjukan capaian kinerja seluruh Widyaiswara pada tahun 2020 bernilai baik dan sangat baik. Penilaian ini didasarkan pada output yang dihasilkan oleh Widyaisawara berupa kegiatan-kegiatan *core business* BPSDM yaitu kegiatan Dikjartih. Mengingat kondisi Pandemi yang mengakibatkan banyak perubahan sehingga penting untuk melihat faktor koordinasi dan beban kerja yang ikut berubah yang mana mampu mempengaruhi kinerja antar unsur di BPSDM.

Pokok permasalahan penelitian ini terletak pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun terdapat dua faktor yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu koordinasi dan beban kerja. Penulis memutuskkan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja Widyaiswara di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Barat karena mempertimbangkan peran penting Widyaiswara yang tak dapat tergantikan serta terdapat beberapa kajian empirik yang menunjukan adanya perubahan dalam koordinasi dan beban kerja pada organisasi baik publik maupun swasta akibat Pandemi Covid-19 sehingga penulis ingin membuktikan kebenaran tersebut di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan pengaruh koordinasi dan beban kerja terhadap kinerja widyaiswara pada masa Pandemi Covid-19 di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat agak sulit untuk ditemukan. Oleh karena itu penulis memutuskan berdasarkan pertimbangan logis untuk memasukan hasil penelitian terkait pengaruh koordinasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu guru dan dosen. Alasan memilih guru dan dosen adalah karena tugas dan fungsinya mirip dengan Widyaiswara.

Penelitian Evi Sofiana (2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Pontianak menunjukan hasil bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Pontianak. Untuk menguji signifikansi antar variabel dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif guna menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Penelitian selanjutnya oleh Anang Jatmiko (2019) yang berjudul Peranan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Melalui metode penelitian kuantitatif maka hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel koordinasi terhadap variabel efektivitas kerja. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis variabel koordinasi terhadap kinerja pegawai dan dilakukan pada instansi pemerintahan.

Penelitian lain yang relevan dengan penelitian dalam tulisan ini yaitu oleh Fiqoh Afriliani (2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja dosen sebagai tenaga pendidik. Hasil penelitian ini membuktikan bawha secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap, begitu pula secara simultan atau bersama-sama. Kisminiatiningsih (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menganalisis tentang variabel koordinasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai.

* 1. **Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya maka dapat terlihat beberapa perbedaan yang memuat nilai-nilai kebaruan dalam penelitian ini. Perbedaannya dengan penelitian Evi Sofiana (2020) yaitu penelitian ini menganalisis variabel stress kerja sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menganalisis variabel koordinasi terhadap kinerja widyaiswara. Jika dibandingkan dengan penelitian Anang Jatmiko (2019) maka perbedaannya adalah dalam penelitian lama ini hanya menganalisis kinerja pegawai pada umumnya sedangkan penelitian yang dilakukan dalam tulisan ini berkaitan dengan kinerja ASN tertentu yaitu Widyaiswara di BPSDM.

Sedangkan perbedaannya dengan penelitian Kismitiatiningsih (2020) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan adalah penelitian ini menganalisis pengaruh faktor koordinasi terhadap pegawai pada umumnya sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menganalisis variabel tersebut terhadap kinerja widyaiswara. Penelitian Fiqoh Afriliani (2017) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pamulang Tahun 2017 memiliki perbedaan dengan penelitian ini yaitu penelitian ini selain menganalisis beban kerja dosen juga dilakukan analisis terhadap lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat variabel koordinasi yang turut serta dalam penelitian.

* 1. **Tujuan.**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara koordinasi terhadap kinerja Widyaiswara pada masa Pandemi Covid-19 di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja Widyaiswara pada masa Pandemi Covid-19 di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh antara koordinasi dan beban kerja secara bersamaan terhadap kinerja Widyaiswara pada masa Pandemi Covid-19 di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

1. **METODE**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurt pendapat Simangunsong (2017, p. 178) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka. Penelitian yang menggunakan angka-angka tersebut lebih dikenal dengan istilah statistik yang mana berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan dalam penelitian yang memanfaatkan populasi atau sampel tertentu, random, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian tertentu, analisis data berciri kuantitatif/statistik guna melakukan penggujian terhadap hipotesa yang telah ditetapkan.

Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu koordinasi dan beban kerja dan satu variabel terikat yaitu kinerja Widyaiswara.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian verifikatif yang mana menurut Sugiyono (2013:55) merupakan sebuah penelitian yang bermaksud untuk menganalisis hubungan antar dua variabel atau lebih. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang sedang diteliti. Pendekatan verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruhkoordinasi dan beban kerja terhadap kinerja Widyaiswara pada masa Pandemi Covid-19 di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis dapat melakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing-masing pernyataan. Berikut adalah uraian analisis tanggapan responden yaitu para widyaiswara di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat.

**Tabel 3.1**

**BPSDM Provinsi Kalimatan Barat**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden**

**Variabel Kinerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO.** | **KUESIONER** | **RATA-RATA** |
| 1 | Selama pandemi berlangsung saya mampu menyusun GBPP/RBPMD/SAP/SP dengan baik tanpa hambatan berarti. | 3,47 |
| 2 | Selama pandemi berlangsung saya tetap mampu menyusun bahan ajar seperti biasanya. | 2,25 |
| 3 | Selama pandemi komunikasi saya dengan peserta Diklat tidak mengalami perubahan berarti. | 3 |
| 4 | Selama pandemi saya kesulitan memberikan motivasi belajar bagi peserta Diklat. | 2,52 |
| 5 | Selama pandemi saya jarang melakukan evaluasi pembelajaran post Diklat bagi para peserta Diklat. | 2,31 |
| 6 | Ketika memaparkan materi Diklat selama masa pandemi saya selalu memperhatikan penampilan saya. | 2,31 |
| 7 | Sebagai widyaiswara professional saya selalu menjunjung tinggi kode etik dan memperlihatkan etos kerja yang tinggi selama masa pandemic. | 3,63 |
| 8 | Biasanya saya sering berkomunikasi dengan widyaiswara lainnya di kantor, tapi semenjak pandemic berlangusng saya agak kesulitan untuk berkomunikasi. | 2 |
| 9 | Kepala BPSDM memiliki hubungan dekat dengan saya. | 2,78 |
| 10 | Saya menguasai ilmu dan keterampilan mempraktekan sesuai dengan materi Diklat yang diajarkan. | 3,15 |
| 11 | Ilmu yang saya kuasai cenderung tidak sepenuhnya mampu saya praktekan dalam kegiatan dikjartih. | 2,31 |
| 12 | Saya sering menulis Karya Tulis Ilmiah yang berkaitan dengan lingkup kediklatan. | 2,94 |
| **Rerata** | | 2,72 |

*Sumber Data olahan, 2022*

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa variabel kinerja memperoleh rerata sebesar 2,72. Jika dilihat dalam rentang skala Likert maka tanggapan responden berada dalam kategori setuju.

**Tabel 3.2**

**BPSDM Provinsi Kalimantan Barat**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden**

**Variabel Koordinasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO.** | **KUESIONER** | **RATA-RATA** |
| 1 | Pembagian kerja selama pandemi mengalami perubahan sehingga hal itu mempengaruhi kinerja saya. | 2,21 |
| 2 | Saya merasa perubahan selama pandemi mempengaruhi beban dan tanggungjawab saya sebagai WI. | 2,52 |
| 3 | Kepala BPSDM dan jajaran sering mengadakan rapat untuk membahsa hal-hal terkai penyesuaian tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan Diklat di masa pandemi. | 2,57 |
| 4 | Proses koordinasi di BPSDM khususnya dari pimpinan terhadap para WI tetap berjalan seperti biasa selama pandemi. | 3,15 |
| 5 | Kepala BPSDM sering melakukan komunikasi dengan pejabat fungsional widyaiswara terkait pelaksanaan tugas dan fungsi Dikjartih selama pandemi berlangsung. | 2,68 |
| 6 | Kepala BPSDM jarang memberikan perintah-perintah tambahan kepada pejabat fungsional widyaiswara pada masa pandemi. | 2,84 |
| 7 | Pengarahan dari kepala BPSDM kepada pejabat fungsional widyaiswara selama pandemi hanya dilakukan pada saat forum rapat umum. | 2,63 |
| 8 | Pelaksanaan koordinasi oleh atasan selalu berjalan tepat waktu dan tepat sasaran selama masa pandemi. | 2,63 |
| 9 | Saya kesulitan melakukan pekerjaan yang mengharuskan kerja sama tim selama pandemi berlangsung. | 2 |
| 10 | Terjadi perubahan tingkat disiplin baik pada diri saya sendiri maupun widyaiswara lainnya selama masa pandemi. | 2,21 |
| **Rerata** | | 2,54 |

*Sumber: Data olahan, 2022*

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa variabel koordinasi memperoleh rerata sebesar 2,54. Jika dilihat dalam rentang skala Likert maka tanggapan responden berada dalam kategori setuju.

**Tabel 3.2**

**BPSDM Provinsi Kalimantan Barat**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden**

**Variabel Beban Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO.** | **KUESIONER** | **RATA-RATA** |
| 1 | Jumlah pejabat fungsional widyaiswara saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada. | 2,73 |
| 2 | Target pekerjaan yang harus saya capai sudah jelas. | 3,47 |
| 3 | Beban kerja mengalami penurunan seiring dengan perubahan yang terjadi pada organisasi selama masa pandemi. | 2,47 |
| 4 | Beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan saya. | 1,84 |
| 5 | Saya sangat menikmati pekerjaan saya. | 3,15 |
| 6 | Sebagai widyaisawara jam kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan organisasi. | 3 |
| 7 | Beban kerja sehari-hari sudah seusai dengan SOP *(Standard Operasional Prosedur)*. | 3,15 |
| 8 | Selama pandemi berlangsung saya merasa bahwa lingkungan kerja menjadi tidak kondusif. | 2,26 |
| 9 | Selama pandemi masa gender juga ikut mempersulit saya untuk bekerja. | 1,84 |
| 10 | Diumur saya sekarang saya merasa khawatir akan resiko kesehatan saya di masa pandemi. | 2,15 |
| 11 | Saya berkeluarga dan saya sangat khawatir akan kondisi kesehatan keluarga saya selama masa pandemi. | 2,47 |
| 12 | Selama masa pandemi kondisi kesehatan saya mengalami penurunan sehingga mengganggu pekerjaan saya. | 1,63 |
| **Rerata** | | 2,51 |

*Sumber: Data olahan, 2022*

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memperoleh rerata sebesar 2,51. Jika dilihat dalam rentang skala Likert maka tanggapan responden berada dalam kategori setuju.

**3.4. Diskusi** **Temuan Utama Penelitian**

Guna menganalisis pengaruh koordinasi dan beban kerja terhadap kinerja widyaiswara pada masa pandemi covid 19 di BPSDM Provinsi Kalbar penelitian ini menggunakan statistik parametrik. Adapun statistik parametrik yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yang mana untuk melakukan analisis jenis ini diperlukan beberapa syarat statistik agar bisa dilanjutkan penghitungan menggunakan regresi linear berganda. Beberapa syarat yang dimaksud adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

**Table 3.3**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Kolmogorov-Smirnova** | | | **Shapiro-Wilk** | | |
| Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| X1 | .147 | 19 | .200\* | .965 | 19 | .669 |
| X2 | .154 | 19 | .200\* | .946 | 19 | .342 |
| Y | .240 | 19 | .005 | .880 | 19 | .022 |
| \*. This is a lower bound of the true significance.  a. Lilliefors Significance Correction  *Sumber: SPSS Versi 22* | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji nomalitas pada tabel 4.43 terlihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X1 lebih besar dari 0,05 sehingga data dari variabel tersebut tergolong berdistribusi normal. Namun, pada variabel X2 dan Y nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga data tidak tergolong normal. Oleh karena terdapat variabel yang nilainya tidak terdistribusi normal maka analisis regresi linear berganda tidak bisa dilakukan dalam penelitian ini, sebagai gantinya peneliti menggunakan Rank Spearman yang merupakan statistik non-parametrik untuk menganalisis data penelitian.

Uji korelasi r*ank spearman* merupakan uji statistik yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Rumus yang dapat digunakan untuk mencari korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014) :

Rumus :

Keterangan :

ρ = Koefisien korelasi *rank spearman*

n = Banyaknya ukuran sampel

= Jumlah kuadrat dari selisih rank variabel X dengan rank variabel Y

Dalam penelitian ini uji korelasi *rank spearman* yang digunakan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 24*. Interpretasi output dilihat dari tingkat kekuatan (keeratan) hubungan antar variabel, melihat arah (jenis) hubungan antar variabel (jika koefisien korelasi bernilai positif maka hubungan kedua variabel dikatakan searah), dan melihat hubungan tersebut signifikan < 0,05.

**Table 3.4**

**Uji Rank Spearman**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | X1 | X2 | Y |
| Spearman's rho | X1 | Correlation Coefficient | 1.000 | .809\*\* | .802\*\* |
| Sig. (2-tailed) | . | .000 | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 |
| X2 | Correlation Coefficient | .809\*\* | 1.000 | .925\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | . | .000 |
| N | 19 | 19 | 19 |
| Y | Correlation Coefficient | .802\*\* | .925\*\* | 1.000 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | . |
| N | 19 | 19 | 19 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  *Sumber : SPPS Versi 22* | | | | | |

Berdasarkan tabel 4.44 diatas diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel X1 dengan Y sebesar 0,802 sedangkan nilai signifikansinya 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel X1 dengan variabel Y. Pada tabel diatas diketahui juga bahwa nilai korelasi antara variabel X2 dengan Y sebesar 0,925 sedangkan nilai signifikansinya 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel X2 dengan variabel Y.

Setelah mengetahui ada atau tidaknya signifikansi antar variabel maka selanjutnya perlu untuk mengatahui makna dari koefisien korelasi variabel X terhadap variabel Y. Interpretasi makna koefisien korelasi tersebut dapat berpedoman pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.5**

**Pedoman Pemberian Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
| Sumber : Sugiyono, 2014 | |

Berdasarkan 4.45 di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini memiliki hubungan yang sangat kuat. Koefisien korelasi variabel X1 terhadap variabel Y adalah 0,802 sehingga nilai ini memiliki makna terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel X1 (Koordinasi) dengan variabel Y (Kinerja). Sedangkan nilai koefisien korelasi variabel X2 (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja) sebesar 0,925 menandakan hubungan yang sangat kuat diantara dua variabel tersebut.

Pada variabel koordinasi dalam penelitian ini menunjukan hasil yang sejalan dengan penelitian Anang Jatmiko (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur. Kisminiatiningsih (2020) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan.

Pada variabel beban kerja dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Fiqoh Afriliani (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tetap. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Evi Sofiana (2020) berlawanan dengan hasil penelitian ini dimana beban kerja tidak menunjukan pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Pontianak.

Seperti yang telah dijelaskan dalam tabel 2.1 deskripsi penelitian sebelumnya memang terlihat bahwa ada beberapa kesamaan dengan penelitian sebelumnya terkait variabel X yang memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Kesamaan ini muncul karena ruang lingkup kajiannya berada dalam satu koridor yaitu manajemen khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai. Oleh karena pembahasanya berkaitan dengan kinerja maka kemunculan faktor-faktor lain yang menjadi variabel X setidaknya masih memiliki kesamaan secara substantif walaupun terjadi dalam kondisi yang berbeda.

Kondisi yang memicu perubahan terhadap intensitas kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat secara umum sama seperti yang terjadi di instansi-instansi lain. Beberapa hal umum yang terjadi yaitu pengurangan anggaran dan pengurangan kegiatan serta program-program yang sebelumnya sudah direncanakan. Adanya perubahan ini biasanya mempengaruhi kinerja organisasi seperti yang terlihat dalam hasil penelitian Fiqoh (2017) dan Anang (2019) sehingga secara otomatis kinerja unsur-unsur yang ada dalam organsiasi turut terpengaruh.

Widyaiswara merupakan unsur vital di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat yang mana dalam penelitian ini teridentifikasi terpengaruh oleh beberapa faktor yang muncul akibat adanya Pandemi Covid 19. Seperti yang tertulis dalam perhitungan secara statistik korelasi Rank Separman, koordinasi (X1) dan beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja widyaiswara (Y). Mengingat koefiisien korelasi hasil analisa Rank Spearman menunjukan angka yang terkategori memiliki pengaruh yang sangat kuat antara koordinasi dan beban kerja terhadap kinerja widyaiswara maka perlu untuk mengetahui secara detail bagaimana variabel X1 dan X2 bisa berpengaruh positif terhadap kinerja widyaswara.

Berdasarkan beberapa pendapat terkait kinerja pegawai, penelitian ini mengambil sebuah pandangan bahwa dalam proses pencapaian tujuan organisasi maka lingkungan dan perilaku manajemen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang kemudian berdampak juga terhadap kinerja organisasi. oleh karena itu peran dari koordinasi sangat penting untuk menjaga, menjamin dan mengantisipasi perubahan-perubahan pada lingkungan organisasi yang berpotensi mengganggun kinerja pegawai dan organisasi.

Penting untuk dilakukan penilaian kinerja secara periodik guna membantu peningkatan kualitas praktik manajemen, menjaga akuntabilitas manajemen, bahan pertimbangan perencanaan kebijakan dan evaluasi, pengendalian kinerja di seluruh lini, dan bahan untuk pertimbangan remunerasi. Jika dilihat berdasarkan lima indikator kinerja birokrasi publik maka kinerja dari BPSDM masih kurang produktif dari segi manajemen perubahan dan pemanfaatan teknologi, masih belum nampak tingkat kepuasan penerima pelayanan, belum jelasnya responsivitas organisasi dalam hal penyelerasan pelayanan dengan kebutuhan pengguna layanan, responsibilitas masih belum terukur dengan tolak ukur yang jelas, dan akuntabilitas yang cukup kuat tersinkronisasi dengan kepentingan pejabat publik terkait kebutuhan pengembangan SDM pegawai.

Dari sisi kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian penulis melihat bahwa kinerja di BPSDM yang tercermin dari kinerja WI semasa Pandemi covid 19 tergolong cukup baik. Hal ini terbukti dengan jumlah kegiatan yang dilaksanakan oleh WI bernilai baik.

Koordinasi memiliki fungsi pengarahan dan pengintergasian kegiata sehingga menghaislkan keterpaduan antara kegiatan satu dengan kegaitan lainnya yang dilakukan secara serasi dan simultan. Kinerja WI yang terpengaruh oleh variabel koordinasi yang meliputi beberapa indikator yaitu kesatuan tindakan, komunikasi, pembagian kerja, disiplin, pengarahan, kerja sama, dan rapat jika dilihat dari hasil penyebaran kuisioner maka seluruh indikator ini tidak memiliki nilai yang menyimpang atau berlawanan dengan kinerja WI di masa pandemi.

Beban kerja mampu mempengaruhi kinerja WI. Hal ini dilihat dari beberapa indikator yang telah dijabarkan dalam kuisioner, yaitu faktor eksternal yang meliputi tugas, keadaan organisasi, lingkungan kerja, kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, standar pekerjaan, dan jam kerja efektif yang semuanya itu bernilai positif. Atas dasar ini dapat dikatakan bahwa indikator-indikator ini berpengaruh terhadap kinerja WI. Dari sisi faktor internal terlihat bahwa jenis kelamin, umur, status dan kondisi kesehatan dalam hasil kuisioner memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja WI pasalnya di tengah masa pandemi indikator-indikator ini bersifat vital.

Dalam penelitian ini karena menggunakan statistic non-parametrik Rank Spearman maka tidak bisa dilakukan pengujian secara simultan, yaitu menguj pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersamaan terhadap variabel Y. Namun demikian karena kedua variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel X ini secara bersamaan turut berpengaruh tehadap variabel Y. alasan terkuatnya adalah karena dalam kondisi pandemic covid dua variabel X ini sangat mengambil peran yang cukup signifikan.

**KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

* 1. Koordinasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja Widyaiswara pada masa Pandemi Covid 19. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi variabel koordinasi (X1) terhadap variabel Kinerja Widyaiswara (Y) sebesar 0,802 yang bermakna dua variabel ini memiliki hubungan yang sangat kuat serta nilai signifikansi < 5 yang berarti hubungan ini bersifat positif. Artinya adalah semakin besar koordinasi para Widyaiswara baik secara vertikal maupun horizontal maka kinerja Widyaiswara pada masa Pandemi Covid 19 juga semakin mengalami peningkatan.
  2. Beban kerja berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja Widyaiswara pada masa Pandemi Covid 19. Hal ini terbukti dari nilai koefisien korelasi variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja Widyaiswara (Y) sebesar 0,925 yang bermakna adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel X2 terhadap Y dengan sifat hubungan positif yaitu ditandai oleh nilai signifikan < 5.

**Keterbatasan Penelitian.**

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu koordinasi dan beban kerja tidak dapat diukur dalam uji simultan. Nilai signifikansi uji normalitas variabel X2 terhadap Y sebesar 0.02 lebih kecil dari 0,05 maka data tergolong tidak normal. Oleh karena data tidak memenuhi syarat uji normalitas maka pengujian dilakukan menggunakan statistik non parametrik sehingga tidak terdapat perhitungan statistik yang benar-benar menggambarkan hubungan simultan koordinasi dan beban kerja terhadap kinerja Widyaiswara. Namun demikian karena koordinasi dan beban kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja Widyaiswara maka jika dilakukan dalam sampel yang lebih besar dimana memungkinkan untuk dilakukan uji simultan maka terdapat kemungkinan yang lebih pasti atas hubungan variabel-variabe ini.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).**

Penelitian lanjutan terhadap hasil penelitian ini seharusnya memfokuskan pada dinamika kinerja Widyaiswara di BPSDM. Tujuan dari dilakukannya tindakan penelitian ilmiah di bidang ini supaya ke depannya terdapat lebih banyak referensi terkait pengembangan kinerja Widyaiswara.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BPSDM Provinsi Kalimantan Barat beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

# Buku

Agus Dwiyanto. (2008). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.

Dharma, S. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Donni Junni Priansa. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM.

Alfabeta: Bandung.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi Kelima.* Semarang: Universitas Diponegoro Press.

Handayaningrat, Soewarno. (1998). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*

*dan Manajemen.* CV Haji Masagung: Jakarta

Handayaningrat, Soewarno. (2006). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi*

*dan Manajemen.* Gunung Agung: Jakarta

Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi*

*revisi cetakan ke tiga belas).* PT Bumi Aksara: Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT

Bumi Askara: Jakarta

Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Juliandi A, Irfan & Manurung S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis:*

*Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press : Medan

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIE YKPN: Jakarta

Moekijat. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar Maju.

Nawawi, H. H. (2019). *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta:

Gadjah Mada University Press

Ndraha, T. (2003). *Kybernology.* Jakarta: Rineka.

Pasolong, Harbani. (2014). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk*

*Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

*Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta: Bandung

Tungga, Wikrama, Ananta, Komang Adi Kurniawan Saputra, dan Dioto Prameswari Vijaya.(2014). *Metode Penelitian Bisnis.* Graha Ilmu: Yogyakarta.

**Jurnal dan Artikel Ilmiah**

Amir. (2017). *Fungsi Koordinasi Aparat Pemerintahan Dalam Pelaksanaan Pemerintahan dan Pembangunan pada Kantor Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo*. Jurnal Tomalebbi, Vol. 4, No. 1 Tahun 2017, 68.

Ariyanti, A. (2019). *Analisis Pengaruh Komunikasi Eefktif dan Koordinasi Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk*. Jurnal Ilmiah M-Progress. Vol. 9 No. 2, Juni 2019, 186.

Julia Anita, N. A. (2013). *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.* Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 2, No. 1 November 2013*.*, 70.

Mariana. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja

Manajemen. Majalah Ilmiah Informatika Vol. 3 No. 3. Hal 103- 123

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Pegawai.* Jurnal MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vo. 2, No. 2 September 2019, 175.

Prayugo, M. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi (p. 667). Jambi: Frima.

Stott, L. a. (2020). *An Inclusive Approach to Partnerships for the SDGs: Using a Relationship Lens to Explore the Potential for Transformational.* Collaboration" Sustainability 12, no. 19: 7905, 2.

Sugihartatmo dan Sentika, T. R. (2015). *Koordinasi Pengelolaan Program Jaminan Sosial.* Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia Dan Kebudayaan.

Thomas Maak, N. M. (2021). *The Fault Lines of Leadership: Lessons from the Global Covid-19 Crisis.* Journal of Change Management Vol. 21, No. 1, 66-86.

Tjiabrata, F. R. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntanti Vol. 5 No. 2 Juni 2017, 1572.

Zakhyadi, R. &. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner.* Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, No. 2, Juni 2014, 223.

**Undang-Undang dan Peraturan**

Inpres No. 4 Tahun 2020

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008

Tentang Standar Kompetensi Widyaiswara

Rencana Strategis BPSDM Provinsi Kalimantan Barat 2019

Rencana Strategis BPSDM Provinsi Kalimantan Barat 2020

Laporan Kinerja BPSDM Provinsi Kalbar Tahun 2020

Perjanjian Kinerja Pejabat Fungsional Widyaiswara BPSDM Provinsi

Kalimantan Barat Tahun 2021

**Internet**

detiknews.com. (2021, Agustus 26). *Kasus Positif Corona RI 26 Agustus Tambah 16.899, 30.099 Sembuh*. Retrieved Agustus 27, 2021, from detiknews.com: https://news.detik.com/berita/d-5697635/kasus-positif-corona-ri-26-agustus-tambah-16899-30099-sembuh

www.bbc.com. (2021, Juli 1). *PPKM darurat Jawa-Bali diterapkan 3-20 Juli, apa bedanya dengan PPKM mikro dan PSBB*. Retrieved Agustus 27, 2021, from www.bbc.com: https://www.bbc.com/indonesia/dunia-57675990

www.bbc.com. (2021, Agustus 26). *What are the Delta, Gamma, Beta and Alpha Covid variants?* Retrieved Agustus 27, 2021, from www.bbc.com: https://www.bbc.com/news/health-55659820

www.cnn.com. (2021, Agustus 26). *Sebaran Corona Varian Delta di Asia Tenggara*. Retrieved Agustus 27, 2021, from www.cnn.com: https://www.bbc.com/news/health55659820https://www.cnnindonesia.com/internasional/20210618161144-106-656306/sebaran-corona-varian-delta-di-asia-tenggara

www.who.int. (2021, Agustus 26). *Dashboard: COVID-19 Situation in The WHO South East Asia Region*. Retrieved Agustus 27, 2021, from www.who.int: https://www.who.int/southeastasia