

Perbandingan Kinerja Pegawai Sebelum Dan Semasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)

Asih Endah Subandiyah¹⁾, Benedikta Gaudensia Sura²⁾

STIE IEU Yogyakarta

¹⁾email.asihsubandiyah66@gmail.com

²⁾chalistahibaratu14@gmail.com

Abstract

Performance Employee can certainly be relied on by internal and external factors, external factors such as the Covid-19 Pandemic certainly affect the resulting performance and cause differences in work results. Therefore, it is necessary to conduct a performance appraisal using clear and measurable indicators which are used as a reference for performance appraisal, so that we can know what needs to be changed and what is necessary from the existing situation so that it can help improve employee performance in the future.

The purpose of this study was to see if there were differences in the performance of the Department Transportation of Yogyakarta before and during the pandemic Covid-19 and whether the results of the employee performance at the Department Transportation of Yogyakarta before the pandemic Covid-19 were better according to the pandemic Covid-19.

This research method is comparative with a quantitative approach. The sample used was 51 respondents. The data used in this study are primary data obtained from the distribution of questionnaires of 51 copies, to respondents with the sampling was simple random sampling technique. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, normality test, homogeneity test and paired difference test (Paired Sample T-test).

The results of this study indicate that the performance of the Yogyakarta City Transportation Department employees before and during the Covid-19 pandemic differences. Other results indicate that employee performance rewards are productivity and work pressure difference .

Keywords: *Performance, Employees, Department Transportation Of Yogyakarta, Before And During The Covid-19 Pandem*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan perkembangan kinerja organisasi. Organisasi yang kalah dalam persaingan adalah organisasi yang lamban dalam merespon situasi eksternal dan kondisi internal organisasi, sehingga kinerjanya tidak optimal. Kinerja pegawai sendiri adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atau dikerjakan yang didasarkan atas kecakapan intelektual, pengalaman, kesungguhan serta waktu sesuai dengan standar kerja pegawai yang telah diatur oleh organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai tentunya memperhatikan beberapa jenis indikator penilaian yang sudah diatur oleh organisasi itu sendiri yang berlaku baik untuk organisasi swasta maupun pemerintah. Menurut Madgopes (Natapriatna, 2008), menyebutkan ada tujuh indikator dalam menentukan kinerja karyawan: 1) Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan selama bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan. 2) Kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bekerja. 3) Banyaknya inisiatif karyawan dalam mencari strategi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. 4) Kerjasama dengan karyawan yang lain termasuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan secara berkelompok agar pekerjaan bisa terpenuhi. 5) Keberhasilan karyawan dalam mencari solusi untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya. 6) Kemampuan karyawan dalam mengatasi tekanan dan campur tangan dari pihak luar dan atasan. 7) Kemampuan karyawan dalam menjaga motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya.

Hasil kerja karyawan yang baik tentunya juga dipengaruhi berbagai macam faktor, menurut Malaya S.P. Hasibuan (2006) bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu, kemampuan dan minat seseorang dalam bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran serta tingkat motivasi pekerja”. Berkaitan dengan pendapat tersebut, apabila seorang pegawai/karyawan memiliki tingkat kompetensi dalam bekerja tergolong rendah serta minatnya untuk bekerja juga rendah, maka kinerja yang dihasilkan sudah pasti tidak maksimal. Demikian pula, jika kemampuan atau kompetensidalam menerima penjelasan atas delegasi, tugas maupun peran serta motivasi rendah, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah pula.

Kondisi eksternal yang muncul pada saat ini dan mengganggu kinerja pegawai dapat dihubungkan dengan fenomena pandemi Covid-19 yang muncul hampir mendekati dua tahun . China tercatat sebagai Negara yang pertama kali melaporkan kasus covid-19 kepada dunia pada 31 Desember 2019. Covid-19 ditandai dengan infeksi pernapasan akut yang menyerang paru-paru yang menyebabkan sesak nafas akut dan diikuti oleh mudahnya menyerang manusia yang berdampak pada kematian bagi yang terinfeksi. Covid-19 terdeteksi pertama kali di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China, dan beberapa pasien adalah pedagang yang beroperasi di pasar ikan Huanan. *Corona virus* atau Covid-19 adalah suatu kelompok virus yang dapat menyebabkan penyakit

pada hewan atau manusia dan berakibat sangat fatal karena mudahnya penularannya.

Perkembangan virus corona di seluruh dunia kini telah memasuki angka lebih dari 55,3 juta dengan penambahan rata-rata 6 jutaan kasus di seluruh dunia dari jumlah tersebut Amerika Serikat menjadi Negara dengan kasus terkonfirmasi terbanyak di ikuti negara India diposisi kedua, bahkan melebihi China yang pertama kali menemukan kasus Covid-19 di negaranya. Pandemi Covid muncul di Indonesia mulai 02 Maret 2020 sejak saat itu kepanikan akan penularan corona atau covid-19 ini mulai terdengar, masyarakat pun menjadi takut dan cemas sehingga kecemasan pun kian memuncak. Tidak hanya di kota-kota besar saja termasuk warga Yogyakarta pun menjadi cemas, tercatat sampai dengan hari Rabu 18 November 2020 pasien positif di kota Yogyakarta berjumlah 4.675 kasus, pandemi Covid-19 di Yogyakarta sendiri berada pada fase penularan meluas dan sulit dihentikan, kebijakan Pemerintah Daerah DIY dalam hal menaklukan Covid-19 dinilai belum optimal untuk menangani penularan komunitas infeksi yang meluas dan tidak terkendali karena penularan yang terjadi tidak teridentifikasi sumbernya dan sulit pencegahannya.

Pada awal terjadinya pandemi Covid-19 di Kota Yogyakarta semua kegiatan diluar rumah dibatasi, setiap wilayah melakukan pembatasan sosial mandiri. Aktivitas masyarakat dan kegiatan sosial dilarang dan ditunda sementara waktu, kegiatan perekonomian, pelayanan transportasi dikurangi dan diatur dengan ketat, pariwisata ditutup, pelayanan publik terbatas jam operasionalnya, hal ini membuat banyak orang terpaksa bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH), tujuannya demi memutus mata rantai penyebaran covid-19. Aturan *work from home* (WFH) ini berlaku juga bagi pegawai sipil dan pegawai teknis yang bekerja pada Instansi Pemerintah di Kota Yogyakarta.

Sebenarnya perbedaan hasil kerja selama pandemi tidak selamanya negatif, namun karena harus terus berada didalam rumah dan tetap kerja tentunya berdampak pada keadaan mental dan konsentrasi pegawai sehingga hasil kerja yang diberikan diduga kurang memuaskan. Seperti halnya yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, beberapa program kerja seperti survei kepuasan konsumen dilakukan hanya melalui survei tak langsung dan hanya melibatkan beberapa unit pelayanan saja. Oleh karena harus bekerja dari rumah setelah kembali normalnya kegiatan pada bulan Juni 2020 kemarin, beberapa pekerjaan yang belum dilakukan harus dikerjakan terburu-buru demi mengejar target tanpa memperhatikan kualitas pelayanan yang diberikan dan beberapa pelayanan publik pun harus dibatasi.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perhubungan, berdasarkan peraturan Walikota Yogyakarta No 76 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai (PKP) dilakukan dalam kurun waktu tertentu menggunakan aplikasi berbasis web yang disebut e-PKP. Unsur PKP yang dinilai terdiri dari prestasi kerja dan perilaku kerja yang meliputi: orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan. Indikator prestasi kerja terdiri dari prosentasi hasil kerja yang dicapai, kesesuaian hasil kerja dengan rencana dan juga efisiensi dan efektivitas pelaksanaan

tugas. Pada saat ini Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dalam melakukan penilaian kinerja pegawai menggunakan aplikasi berbasis Web yakni *Jogja Smart Servis (JSS)* dimana aplikasi ini dapat di login oleh semua pegawai baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun tenaga teknis menggunakan nama dan sandi yang telah didaftarkan terlebih dahulu menggunakan nomor induk keluarga(NIK). Dengan aplikasi berbasisweb ini memudahkan Kepala Bagian atau Sekretaris Dinas atau Kepala Dinas dalam memberikan pengawasan dan penilaian berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang sudah diselesaikan dan memudahkan pegawai dalam mengisi dan menilai kinerjanya maupun kinerja pegawai lainnya.

Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19?
2. Apakah Hasil Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 Lebih Baik daripada Semasa Pandemi Covid-19?

Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19;
2. Untuk Mengetahui Apakah Hasil Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 Lebih Baik daripada Semasa Pandemi Covid-19.

B. KAJIAN PUSTAKA DAN TEORI

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah *performance*. Adapun *performance* mempunyai arti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun demikian kinerja atau *performance* mempunyai makna yang sangat luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi, tetapi termasuk didalamnya bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007). Lebih lanjut Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada berapa besar pencapaian tugas-tugas yang menghasilkan sebuah pekerjaan oleh karyawan dan bagaimana merefleksikan seberapa baik/bagus karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun demikian istilah ini sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan oleh karyawan atau dengan kata lain kinerja diukur dari segi hasil (*Outpot*). Oleh Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007) dijelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi yang lebih baik.

2. Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995). Kinerja adalah tingkat pencapaian pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. Teori Corona Virus (Covid-19)

Virus Corona atau *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SAR CoV2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasankhususnya pada organ Paru-Paru. Penyakit karena infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan, sedang dan infeksi paru-paru yang berat, hingga bisa menimbulkan kematian. *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus Corona adalah jenis baru dari *coronavirus* yang bisa menular ke manusia ataupun binatang. Walaupun lebih banyak menyerang pada kelompok lansia namun demikian virus ini sebenarnya bisa menyerang siapa saja, mulai dari bayi, anak-anak, hingga orang dewasa, termasuk ibu hamil dan ibu menyusui. Infeksi virus Corona atau disebut Covid-19 (*Corona Virus Disease* 2019) pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019 dan dengan cepat menyebar ke seluruh dunia.

Kajian Empiris

1. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (*Outsourcing*) Pada PTPN X Kebun Kertosari Jember ,Dwi Putri Anggraeni, Dr. Toni Herlambang, MM, Tatit Diansari R P, S.E, MM. 2018. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari Jember. Jumlah sampel 35 karyawan tetap 35 karyawan kontrak dan keseluruhan sampel sebanyak 70 dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Adapun tehnik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji *homogenitas* dan uji *independent sample t-test* dengan menggunakan program SPSS Versi 23.0. Penelitian ini menggunakan analisis komparatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PTPN X Kebun Kertosari Jember.
2. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN)

(Persero) Wilayah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus Pada Rayon Ampenan Dan Rayon Cakranegara. Marlina Fujiana Lestari¹, H. Zainal Abidin², Rusminah. 2019. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 20 orang di Rayon Ampenan dan 20 Orang di Rayon Cakranegara. Karena jumlah populasi tersebut kurang dari 100 maka seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel total atau sampel jenuh. Dan analisis data dilakukan dengan uji beda (uji t) yaitu *independent sample t-test*. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan Rayon Ampenan dan Rayon Cakranegara dimana nilai probabilitas/sig. = 0,544 atau $p > 0,05$. Nilai rata-rata pada Rayon Ampenan mencapai angka sebesar 109,7, dan Rayon Cakranegara mencapai angka yaitu sebesar 108,9. Kinerja karyawan sama-sama memiliki kemampuan yang melampaui harapan dan pencapaian luar biasa, dan menguasai bidang tugasnya sesuai posisi jabatan masing-masing.

3. Analisis Perbandingan Kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum dan Sesudah Remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Putti Fadhillah. 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan alat analisis uji distribusi frekuensi dan uji beda berpasangan (*Paired Sample T-test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penerapan remunerasi yang berbasis pada *merit pay* dan komponen yang digunakan meliputi *Pay For Position*, *Pay For Performance*, dan *Pay For People* ada perbedaan hasil kinerja yang dicapai oleh para dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Hasil lain menunjukkan terdapat perbedaan kinerja tenaga pengajar, yaitu peningkatan kinerja tenaga pengajar pada saat dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi. Perbedaan kinerja ini didasarkan pada rata-rata masing-masing indikator kinerja.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat Perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19;
2. Hasil Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 lebih baik daripada Semasa Pandemi Covid-19.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif komparatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian didasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan

sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Komparatif sendiri yakni jenis penelitian yang bertujuan untuk membandingkan objek tertentu Sugiyono (2019).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta yang berjumlah 103 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan sampel menggunakan *sampling probabilitas* dengan metode *simple random sampling*. Dalam menentukan besarnya sampel di ambil menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Mustafa (2010) dengan tingkat kepercayaan 90% dan nilai $e = 10\%$. Adapun hasilnya dalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{103}{1 + 103 \times 0,1^2}$$
$$n = \frac{103}{1 + 103 \times 0,01}$$
$$n = \frac{103}{2,03}$$
$$n = 50,73 \approx 51 \text{ orang}$$

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: data primer dengan metode pengumpulan data adalah metode angket atau kuesioner. Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan kinerja pegawai sebelum dan semasa pandemi Covid-19 (Sugiono, 2019) pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

Definisi Konsep dan Operasional Kinerja Karyawan atau Pegawai

Kinerja pegawai/karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja/karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja/karyawan. Semakin tinggi faktor-faktor di atas maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan dalam pekerjaannya (.Hasibuan, 2006).

Pandemi Covid-19

Virus Corona atau *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit karena karena disebabkan oleh infeksi virus ini disebut COVID-19. Virus Corona bisa menyebabkan gangguan ringan dan sedang pada sistem pernapasan, dan bisa menyebabkan infeksi paru-paru yang berat, hingga berakibat pada kematian. *Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus Corona adalah jenis baru dari *corona virus* yang menular ke manusia dan binatang.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian Kinerja Pegawai

Dimensi	Indikator Penilaian	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai	Produktivitas Pegawai	Likert
	Kualitas Kerja	
	Inisiatif Pegawai	
	Kerjasama Tim	
	Keberhasilan dalam Mencari Solusi	
	Tekanan Kerja	
	Motivasi Diri Sendiri (<i>Self Motivation</i>)	

Instrumen Penelitian dan Alat Uji Instrumen

Uji Validitas

Tujuan uji Validitas dihunakan sebagai alat untuk mengukur butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh sebab itu itu skala hanya dapat menghasilkan data yang valid untuk satu tujuan ukur yang spesifik pula. Validitas ini dilakukan dengan tujuan agar tidak ada *overestimate* (angka korelasi yang kelebihan bobot). Alat untuk mengukur uji validitas adalah *teknik korelasi Pearson product moment* (Wijaya, 2013).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah suatu skala merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Alat untuk mengukur reliabilitas yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Kriteria pengujian: Taraf signifikan nilai *chonbach alpha* 0,60, hasil sig $\alpha \geq 0,60$ dapat dikatakan Reliabel dan hasil sig $\alpha \leq 0,60$ dapat dikatakan tidak Reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena

bila data dalam penelitian ini tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik (Sugiyono, 2013). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Alat Analisis Data

Uji-t

Digunakan untuk menyatakan perbandingan dua parameter rata-rata dalam teknik analisis dalam penelitian komparatif. Uji-t adalah sebuah teori dalam statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu nilai tertentu berbeda secara nyata atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. Uji perbandingan atau analisis tentang perbedaan dua parameter rata-rata berdasarkan distribusi nilai t, dan digolongkan menjadi tiga jenis pengujian yaitu : *independent sample t-test*, *one sample t-test*, dan *paired sample t-test Kadir (2015)*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 2
Bidang/Unit Kerja Responden

No	Bidang Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sekretariat	15	29.4
2	Lalulintas Dan Angkutan	5	9.8
3	Perpajakan	12	23.5
4	Dalops	5	9.8
5	Unit Pelaksana Teknis	11	21.6
6	Lainnya	3	5.9
	Total	51	100 %

Tabel 3
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Laki-Laki	39	76.5
2.	Perempuan	12	23.5
	Total	51	100%

Tabel 4
Usia Karyawan

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	20-30 Tahun	11	21.6
2.	31-40 Tahun	11	21.6
3.	41-50 Tahun	17	33.3
4.	>50 Tahun	12	23.5
	Total	51	100%

Tabel 5
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA	24	47.1
2	D1/D2/D3/D4	9	17.6
3	S1	14	27.5
4	S2	3	5.9
5	Lainnya	1	1.9
	Total	51	100%

Tabel 6
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Kurang dari 5 Tahun	10	19.6
2.	Antara 5-10 Tahun	13	25.5
3.	Lebih dari 10 Tahun	28	54.9
	Total	51	100%

Data Primer Diolah (2021)

2. Rekap Tanggapan Responden

Tabel 7
Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Frekuensi	%	%
		Sebelum Pandemi Covid-19	Selama Pandemi Covid-19	Sebelum Pandemi Covid-19	Selama Pandemi Covid-19
1	Sangat Tidak Setuju	29	23	1,29%	1,03%
2	Tidak Setuju	73	89	3,26%	3,97%
3	Kurang Setuju	253	278	11,28%	12,40%
4	Setuju	1383	1249	61,62%	55,66%
5	Sangat Setuju	506	605	22,55%	26,96%
	Skor Total Tanggapan			100%	100%

Data Primer Diolah (2021)

Analisis Data

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pertama dengan menggunakan alat uji *teknik korelasi Pearson product moment* menghasilkan nilai dari 44 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta **sebelum** pandemi covid-19 (, terdapat 6 butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid yaitu butir pertanyaan nomor 6, 7, 35, 36, 37, 38 . Sedangkan 38 butir pertanyaan dinyatakan valid. Adapun berdasarkan hasil validitas pertama, dari 44 butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta **semasa** pandemi covid-19 (, terdapat 3 butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid yaitu butir pertanyaan nomor 7, 37, 38. Oleh karena itu, untuk melanjutkan pengujian dalam penelitian ini, menghilangkan ketujuh butir pertanyaan tersebut dan melakukan pengujian validitas kembali dengan menggunakan 38 dan 41 butir pertanyaan dan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapatkannya hasil pada tabel di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas
Kinerja Pegawai Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19

No	Variabel (X)	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai Sebelum Pandemi Covid-19 (X ₁)	0,945	38	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai Semasa Pandemi Covid-19 (X ₂)	0,956	41	Reliabel

Data Primer Diolah (2021)

3. Uji Normalitas

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Sebelum Pandemi Covid-19	Semasa Pandemi Covid-19
N		51	51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	158.69	169.69
	Std. Deviation	11.946	15.480
	Absolute	.163	.106
Most Extreme Differences	Positive	.163	.106
	Negative	-.071	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		1.165	.760
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132	.611

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* kedua variabel Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 () dan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan

Kota Yogyakarta Semasa Pandemi Covid-19 () yaitu $0,132 > 0,05$ dan $0,611 > 0,05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal sesuai dengan kriteria pengujian analisis data sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

4. Uji Homogenitas (Uji F)

Sebelum menggunakan uji t-test yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis, maka perlu diuji dahulu varians dari kedua sampe apakah mempunyai nilai homogen atau tidak. Uji homogenitas (Uji F) dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Way Anova*. Prosedur *One-Way Anova* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah 2 (dua) populasi atau lebih yang independen, memiliki rata-rata yang berbeda atau sama (Tony dan Santi, 2017).

Uji homogenitas (uji F) yang dilakukan menggunakan SPSS versi 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji F *One-Way Anova*

ANOVA

Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3085.500	1	3085.500	16.141	.000
Within Groups	19115.961	100	191.160		
Total	22201.461	101			

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji F *One-Way Anova* menunjukkan nilai F-hitung sebesar 16,141 dan P value atau *signifikansi* diperoleh hasil $0,000 < 0,05$ (Kesimpulannya ditolak karena P value $0,000 < 0,05$ dan F hitung $> F$ tabel yaitu $16,141 > 3.19$, **artinya ada perbedaan rata-rata antara Kinerja Pegawai Sebelum Pandemi Covid-19 () dan Kinerja Pegawai Semasa Pandemi Covid-19 () sehingga diterima.**

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji beda (t) *paired samples test* yang dilakukan menggunakan SPSS versi 21.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel.11
Hasil Uji T Paired Samples Test

Paired Samples Test									
Mean		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference					
				Lower	Upper				
Pair 1	Sebelum Pandemi Covid-19 - Semasa Pandemi Covid-19	-11.000	14.263	1.997	-15.012	-6.988	-5.508	50	.000

a. Uji Hipotesis I

1). Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat Perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19.

H_a : Terdapat Perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19.

2). Menentukan t-hitung

Berdasarkan hasil uji beda (t) *paired samples test* yang dilakukan menggunakan SPSS versi 21.0 seperti pada tabel 5.15 diatas, diperoleh t-hitung sebesar -5,508.

3). Menentukan t-tabel

Penentuan nilai t-tabel menggunakan rumus nilai *derivatif of freedom* (df) = n-2 = 51-2 = 49 pada taraf *signifikannya* (α) = 0,05 (uji dua sisi) didapatkan t-tabel senilai 2,00958.

Kesimpulan

Hasil uji T *Paired Samples Test* menunjukkan bahwa -t-hitung < -t tabel yaitu t hitung pada tabel uji t sebesar $-5,508 < -2,00958$ dan *P value (sig)* $0,000 < 0,05$ (), sehingga dapat disimpulkan bahwa **ditolak dan terima**, yang berarti **terdapat perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19.**

b. Uji Hipotesisi II

Tabel 12
Hasil Uji *Paired Sample Statistics*

		Paired Samples Statistics			Std. Error Mean
		Mean	N	Std. Deviation	
Pair 1	Sebelum Pandemi Covid-19	158.69	51	11.946	1.673
	Semasa Pandemi Covid-19	169.69	51	15.480	2.168

1). Menentukan Hipotesis

H_0 : Hasil Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 lebih baik daripada Semasa Pandemi Covid-19.

H_a : Hasil Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 lebih rendah daripada Semasa Pandemi Covid-19.

2). Menentukan Mean

Berdasarkan tabel *paired samples statistics* menggunakan SPSS versi 21.0 seperti pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa:

a). Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 158.69 dari 51 sampel;

b). Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Semasa Pandemi Covid-19 mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 169.69 dari 51 sampel.

Kesimpulan

Hasil uji *paired samples statistics* menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 < Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Semasa Pandemi Covid-19 yaitu *mean* masing-masing pada tabel *paired samples statistics* sebesar 158.69 < 169.69, sehingga dapat disimpulkan bahwa **ditolak dan diterima, yang berarti bahwa Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 lebih rendah daripada Semasa Pandemi Covid-19.**

6. Pengujian Perbedaan Indikator Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19

Jenis indikator penilaian kinerja menurut Madgopes, terdapat tujuh penilaian indikator dalam menentukan kinerja Pegawai/Karyawan yaitu : Produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai/karyawan selama bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan,

Kualitas kerja pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bekerja, Banyaknya inisiatif pegawai/karyawan dalam mencari strategi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, Kerjasama dengan pegawai/karyawan yang lain termasuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan secara berkelompok agar pekerjaan bisa terpenuhi, Keberhasilan pegawai/karyawan dalam mencari solusi untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya, Kemampuan pegawai/karyawan dalam mengatasi tekanan dan campur tangan dari pihak luar dan atasan, Dan kemampuan pegawai/karyawan dalam menjaga motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya (Natapriatna, 2008)

Berdasarkan uji beda (t) *paired samples test* yang dilakukan menggunakan SPSS versi 21.0, memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Paried Sample T Test Indikator Penilaian

No	Indikator Penilaian	Mean		Std. Deviation	T	Sig. (2-tailed)
1.	Produktivitas Sebelum Pandemi Covid-19	21,67	-3.412	2.426	-10.042	0.000
2.	Produktivitas Semasa Pandemi Covid-19	25,08				
3.	Kualitas Kerja Sebelum Pandemi Covid-19	29,84	-0.118	2.636	-0.319	0.751
	Kualitas Kerja Semasa Pandemi Covid-19	29,96				
4.	Inisiatif Sebelum Pandemi Covid-19	37,39	-0.431	3.294	-0.935	0.354
5.	Inisiatif Semasa Pandemi Covid-19	37,82				
6.	Kerjasama Sebelum Pandemi Covid-19	21,49	-0.078	2.028	-0.276	0.784
7.	Kerjasama Semasa Pandemi Covid-19	21,57				
8.	Keberhasilan Solusi Sebelum Pandemi Covid-19	16,31	-0.333	1.395	-1.706	0.094
9.	Keberhasilan Solusi Semasa Pandemi Covid-19	16,65				
10.	Tekanan Kerja Sebelum Pandemi Covid-19	7,80	-6.765	2.113	-22.866	0.000
11.	Tekanan Kerja Semasa Pandemi Covid-19	14,57				

12.	Motivasi Kerja Sebelum Pandemi Covid-19	24,18	0.137	2.164	0.453	0.652
	Motivasi Diri Semasa Pandemi Covid-19	24,04				

Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada uji *paried sample t test* per indikator penilaian Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19 terdapat 2 (dua) indikator yaitu produktivitas dan tekanan kerja menunjukkan bahwa nilai $-t$ -hitung $< -t$ tabel yaitu dengan hasil tabel uji t masing-masing sebesar $-10,042$ dan $-22,866 < -2,00958$ dan dengan P value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ () sehingga dapat dikatakan bahwa **adanya perbedaan produktivitas dan tekanan kerja sebelum dan semasa Pandemi Covid-19**. Dan juga dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (*mean*) produktivitas sebelum Pandemi Covid-19 sebesar 21,67 lebih kecil daripada nilai rata-rata (*mean*) produktivitas semasa Pandemi Covid-19 yaitu sebesar 25,08, hal ini berarti maka berarti bahwa **produktivitas sebelum pandemi lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19**. Sama halnya dengan nilai rata-rata (*mean*) tekanan kerja yaitu sebelum Pandemi Covid-19 sebesar 7,80 lebih kecil daripada nilai rata-rata (*mean*) tekanan kerja semasa Pandemi Covid-19 yaitu sebesar 14,57, maka berarti bahwa **tekanan kerja sebelum Pandemi Covid-19 lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19**.

Sedangkan untuk ke-4 (empat) indikator lainnya yaitu kualitas kerja, inisiatif, kerjasama team, dan keberhasilan solusi menunjukkan bahwa nilai $-t$ hitung $> -t$ tabel yaitu pada tabel hasil uji t masing-masing sebesar $-0,319$; $-0,935$; $-0,276$; $-1,706 < -2,00958$ dan P value (sig) $0,751$; $0,354$; $0,784$; dan $0,09 > 0,05$ (), sehingga dapat dikatakan bahwa **tidak ada perbedaan yang signifikan dari kualitas kerja, inisiatif, kerjasama team, keberhasilan solusi dan motivasi diri sebelum dan semasa Pandemi Covid-19**.

Namun jika dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) dari keempat indikator sebelum Pandemi Covid-19 yaitu kualitas kerja sebesar 29,84; inisiatif sebesar 37,39; kerjasama team sebesar 21,49 dan keberhasilan solusi sebesar 16,31. Nilai rata-rata ini sedikit lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*) dari keempat indikator semasa Pandemi Covid-19 yaitu kualitas kerja sebesar 29,96; inisiatif sebesar 37,82; kerjasama team sebesar 21,57 dan keberhasilan solusi sebesar 16,65, oleh karena itu dapat **disimpulkan bahwa kualitas kerja, inisiatif, kerjasama team dan keberhasilan solusi sebelum Pandemi Covid-19 sedikit lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19**.

Berbeda halnya untuk indikator motivasi diri yang mana hasil uji t -hitung $< t$ -tabel yaitu $0.453 < 2,00958$ dan P value (sig) $> 0,05$ () yaitu $0.652 > 0,05$, maka berarti bahwa motivasi kerja sebelum Pandemi Covid-19 tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan motivasi kerja semasa Pandemi Covid-19. Namundemikian jika dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) motivasi kerja sebelum Pandemi Covid-19 sebesar 24,18 sedikit lebih besar daripada nilai rata-rata (*mean*) motivasi kerja semasa Pandemi

Covid-19 yaitu 24,04. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **motivasi kerja sebelum Pandemi Covid-19 sedikit lebih baik daripada Semasa Pandemi Covid-19.**

E. PEMBAHASAN

1. Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19

Berdasarkan analisis data komparatif menggunakan Uji Beda (t), Uji Dua Sampel Berpasangan (*Paried Sample T-Test*), Uji T *Paired Samples Test* menunjukkan bahwa nilai t -hitung < t tabel yaitu $-5,508 < -2,00958$ dan P value $0,000 < 0,05$ (), sehingga dapat disimpulkan bahwa ditolak dan terima, yang berarti bahwa **terdapat perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19.** Dan juga dari hasil uji *paried samples statistics* menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 < Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Semasa Pandemi Covid-19 yaitu *mean* masing-masing pada tabel *paried samples statistics* sebesar $158.69 < 169.69$, sehingga dapat disimpulkan bahwa diterima dan ditolak, yang berarti bahwa **Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 lebih rendah daripada Semasa Pandemi Covid-19.**

Untuk mengetahui perbedaan kinerja secara khusus dan lengkap, dapat dilihat dari hasil uji *paried sample t test* dan dari ketujuh indikator penilaian yang digunakan dalam pertanyaan kuesioner yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Produktivitas

Dikatakan dalam penjelasan Madgopes bahwa produktivitas yaitu sesuatu yang dihasilkan oleh pegawai/karyawan selama bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan uji *t paried sample t test* indikator, diperoleh hasil bahwa produktivitas sebelum pandemi lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19.

Dan juga jika dilihat dari kecenderungan jawaban responden diketahui bahwa semasa pandemi covid-19 produktivitas pegawai cenderung lebih baik daripada sebelum pandemi, alasannya yaitu selama pandemi para pegawai punya lebih banyak waktu saat bekerja dari rumah atau *work from home (WFH)* daripada bekerja di Kantor dan di lapangan sehingga fokus kerja dalam melakukan pekerjaan lebih baik serta memiliki semangat untuk terus bekerja disituasi pandemi covid-19 ini, hal ini ditandai dengan kecenderungan jawaban para pegawai lebih setuju pada saat pandemi hasil kerja yang dilakukan lebih sempurna dan tepat waktu, jarang membuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan artinya bahwa konsentrasi kerja selama pandemi lebih bagus daripada sebelum pandemic dan juga keinginan untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan lebih besar sehingga disimpulkan bahwa jika dilihat dari jawaban atau pendapat rata-rata pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta menyatakan bahwa produktivitas kerja semasa pandemi covid-19 lebih besar daripada sebelum pandemi covid-19.

b. Kualitas Kerja

Hasil penilaian kualitas kerja pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya selama bekerja. Berdasarkan uji *t paried sample t test* diperoleh hasil bahwa indikator kualitas kerja sebelum Pandemi Covid-19 sedikit lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19.

Meskipun sedikit atau kecilnya selisih nilai rata-rata (*mean*) tersebut, namun dapat dikatakan bahwa nilai kualitas kerja semasa pandemi sedikit lebih baik daripada sebelum pandemi covid-19, hal ini karena produktivitas kerja yang baik selama pandemi covid-19, tentunya menghasilkan kualitas kerja yang cenderung sedikit lebih baik, hal ini dapat dilihat dari selisih beberapa tanggapan pegawai sangat setuju dengan pertanyaan yang mengatakan bahwa semasa pandemi membuat para pegawai lebih berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan dan hasil pekerjaan memenuhi target yang telah ditetapkan daripada sebelum pandemi covid-19.

c. Inisiatif

Inisiatif menyangkut banyaknya usulan atau ide pegawai dalam mencari strategi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan uji *t paried sample t test* indikator inisiatif sebelum Pandemi Covid-19 sedikit lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19.

Meskipun sedikit atau kecilnya selisih nilai rata-rata (*mean*) tersebut namun dapat dikatakan bahwa nilai inisiatif pegawai semasa pandemi sedikit lebih besar daripada sebelum pandemi covid-19, hal ini dapat dilihat dari selisih beberapa tanggapan pegawai sangat setuju dengan pertanyaan yang mengatakan bahwa semasa pandemi lebih sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan, berinisiatif mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah, bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan, memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan, memberikan ide kreatif untuk kemajuan organisasi dan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan lebih baik daripada sebelum pandemi covid-19.

d. Kerjasama Tim

Kerjasama menyangkut kemampuan pegawai/karyawan dalam bekerjasama dengan yang lain termasuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan secara berkelompok agar pekerjaan bisa terpenuhi. Berdasarkan uji *t paried sample t test* indikator kerjasama tim, memiliki hasil bahwa kerjasama tim sebelum Pandemi Covid-19 sedikit lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19.

Meskipun sedikit atau kecilnya selisih nilai rata-rata (*mean*) tersebut namun dapat dikatakan bahwa nilai kerjasama antar pegawai semasa pandemi sedikit lebih besar daripada sebelum pandemi covid-19, hal ini dapat dilihat dari selisih beberapa tanggapan pegawai sangat setuju dengan pertanyaan yang mengatakan bahwa semasa

pandemi dalam membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja, selalu bisa bekerjasama dengan pegawai yang dalam menjalankan tugas, memberikan kritik yang membangun kepada sesama rekan kerja, dan memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan team lebih baik daripada sebelum pandemic covid-19. Walaupun memang sebelum pandemic kerjasama secara langsung juga baik namun terkadang sulit untuk bertukar pikiran jika di Kantor dan di lapangan karena harus selalu dituntut professional sedangkan jika bekerja dari rumah dapat bertukar pendapat melalui media tanpa harus secara formal sehingga membuat situasi kerja lebih santai.

e. Keberhasilan Solusi

Keberhasilan solusi adalah keberhasilan pegawai/karyawan dalam mencari solusi untuk dapat memecahkan masalah yang dihadapinya selama melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uji *t paried sample t test* bahwa indikator keberhasilan solusi diperoleh hasil sebelum Pandemi Covid-19 sedikit lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19.

Meskipun sedikit atau kecilnya selisih nilai rata-rata (*mean*) tersebut, namun dapat dikatakan bahwa nilai keberhasilan solusi pegawai semasa pandemi cukup lebih besar dari pada sebelum pandemi covid-19, hal ini dapat dilihat dari selisih tanggapan pegawai sangat setuju dengan pertanyaan yang mengatakan bahwa semasa pandemi lebih mampu memberikan solusi kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan, solusi yang diberikan selalu berhasil memecahkan permasalahan yang terjadi, berusaha memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi, selalu mendengarkan masukan dan solusi yang diberikan oleh rekan kerja daripada sebelum pandemi covid-19. Keberhasilan solusi juga dikarenakan kerjasama yang baik dan saling mendengarkan satu sama lain.

f. Tekanan Kerja

Tekanan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyangkut kemampuan pegawai/karyawan dalam mengatasi tekanan dan campur tangan dari pihak luar dan atasan. Berdasarkan uji *t paried sample t test* bahwa indikator tekaanan kerja sebelum Pandemi Covid-19 lebih rendah daripada semasa Pandemi Covid-19.

Dan juga jika dilihat dari kecenderungan jawaban responden diketahui bahwa semasa pandemi Covid-19 tekanan kerja yang dialami oleh pegawai cenderung dapat diatasi daripada sebelum pandemi, rendahnya tekanan kerja semasa pandemi covid-19 juga tentunya dipengaruhi oleh banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan di rumah dan kurangnya kerja lapangan serta kurangnya kerja di kantor, hal ini dilihat dari tanggapan pegawai yang mengatakan bahwa semasa pandemi selalu bisa menghadapi tuntutan kerja yang diberikan oleh atasan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang saling bertentangan dari atasan yang berbeda, memiliki banyak waktu cukup dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki ide yang sama dengan atasan dan rekan kerja tentang bagaimana seharusnya menyelesaikan pekerjaan lebih baik daipada sebelum pandemi covid-19.

g. Motivasi Diri

Motivasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kemampuan pegawai atau karyawan dalam menjaga motivasi yang ada dalam dirinya dan lingkungannya. Berdasarkan uji *t paried sample t test* menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja sebelum Pandemi Covid-19 sedikit lebih baik daripada Semasa Pandemi Covid-19.

Meskipun sedikit atau kecilnya selisih nilai rata-rata (*mean*) tersebut namun dapat dikatakan bahwa motivasi diri para pegawai sebelum pandemic sedikit lebih besar daripada semasa pandemi covid-19, hal ini dapat dilihat dari selisih beberapa tanggapan pegawai setuju dengan pertanyaan yang mengatakan bahwa sebelum pandemi covid-19, gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup, atasan memberikan pujian apabila tugas yang diberikan selesai tepat waktu, kinerja dihargai oleh atasan secara kualitas maupun kuantitas, memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung sesama rekan kerja, kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja dan lingkungan kerja bersih, aman dan nyaman lebih baik daripada semasa pandemi covid-19. Hal ini dikarenakan selama pandemi covid-19 kebutuhan pangan menjadi lebih tinggi, dimana diperlukannya makanan yang bersih dan untuk menghindari paparan covid-19 sehingga gaji yang ada dirasa kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup selama masa pandemi dan juga dikarenakan lingkungan kerja yang dinilai kurang bersih, aman dan nyaman serta kondisi udara di ruang kerja kurang memberikan kenyamanan selama bekerja dimasa pandemi covid-19 sehingga motivasi diri sebelum pandemi covid-19 lebih baik daripada semasa pandemi covid-19.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

a. Berdasarkan hasil uji beda dua sampel berpasangan (*paried sample t test*), menunjukkan bahwa $-t\text{-hitung} < -t\text{ tabel}$ yaitu $-5,508 < -2,00958$ dan $P\text{ value (sig)} 0,000 < 0,05$ (α), sehingga dapat disimpulkan bahwa ditolak dan terima, yang berarti bahwa terdapat perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum dan Semasa Pandemi Covid-19.

b. Berdasarkan hasil uji *paried samples statistics* menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 $<$ Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Semasa Pandemi Covid-19 yaitu mean masing-masing pada tabel *paried samples statistics* sebesar $158.69 < 169.69$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ditolak dan diterima, yang berarti bahwa Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Sebelum Pandemi Covid-19 lebih rendah daripada Semasa Pandemi Covid-19.

Saran

a. Bagi Organisasi

Dengan adanya hasil penelitian yang mengatakan bahwa adanya perbedaan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta sebelum dan semasa pandemi Covid-19, perbedaan ini terletak pada kinerja Pegawai lebih baik semasa pandemi Covid-19 daripada sebelum pandemi Covid-19. Oleh karena itu setelah tidak adanya Pandemi Covid-19, pihak organisasi bersama Pemerintah Daerah perlu melakukan pembaharuan peraturan seperti menambah jatah libur, atau menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti menyediakan tempat istirahat yang memadai, dengan tujuan meningkatkan semangat kerja dan mengurangi tekanan kerja pegawai sehingga hasil kerja pegawai menjadi lebih baik kedepannya demi meningkatkan kinerja organisasi.

Dan juga dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa motivasi diri sebelum Pandemi Covid-19 lebih baik daripada semasa Pandemi Covid-19. Hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh Departemen Perhubungan Kota Yogyakarta mengingat semasa pandemi Covid-19 para pegawai merasa gaji yang ada kurang memenuhi kebutuhan dan hal ini mempengaruhi keadaan perekonomian para pegawai. Memberikan insentif yang cukup dan tambahan tunjangan yang memadai dapat membantu kehidupan ekonomi keluarga perlu dipertimbangkan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk sampel, sebaiknya memperluas jumlah sampel penelitian dengan menggunakan keseluruhan populasi bidang penelitian agar dapat meningkatkan keakuratan penelitian.

2. Untuk kuesioner, perlu pertanyaan yang mudah dan jelas agar tidak menimbulkan salah tafsir bagi responden sehingga menghindari tidak validnya instrumen pertanyaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. 2005

Amstrong, Michael. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Elexmedia Komputindo. 2010

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia DM Buku 1*. Jakarta: PT. Indeks.

Ernest Dale. *Organization, American Management Assosiation*. New York. 1997

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. 2011

Handoko H.Hani. *Manajemen. Edition kedua. Yogyakarta. Bpfe-Yogyakarta. 2015*

Hartini, Tutik. *Sumber Kuesioner. Gambaran Kinerja Pegawai Instalasi*

Laboratorium Patologi Klinik RSAL Dr. Minto Harjo. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. Depok. 2009

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2001

Madgopes dalam Natapriatna, *Kinerja Kepala Sekolah: Indikator Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Tesis IKIP Jakarta. 2008

Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indah. 2007

Mooney, James. D& Alan C. Riley. *The Principle of Organization*. New York. Harper dan Brothers. 1967

Peraturan Walikota Nomor 80 Tahun 2016 *tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta*.

Rivai, V., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2003

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Prasada. 2009

Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Index Kelompok Gramedia. Jakarta. 2003

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima. Bandung. PT. Refika Aditama*.

Simamora, Hendri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. 2006

Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi kedua. Bandung. Alfabeta. 2019

Undang Undang No. 32 Tahun 2004 *tentang Pemerintahan Daerah*.

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 *tentang Pelayanan Publik*.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta. PT. Raja Grafindo Prasada. 2007

Wijaya Tony, Budiman Santi. *Analisis Data Kuantitatif*. Cetakan kedua. Yogyakarta. Pohon Cahaya. 2018

Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. *Pandemi Covid-19*. Id.m.wikipedia.org. Diunduh pada tanggal 17, November 2020

