



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (Studi Pusat Riset Kebijakan Publik)

Nabilah Nova Purnamasari^{1*}, Nersiwad², Kasnowo³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit^{1,2,3}

*Email Korespondensi: nabilahnova697@gmail.com

Diterima: 10-08-2025 | Disetujui: 18-08-2025 | Diterbitkan: 20-08-2025

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the factors that influence employee performance at the National Research and Innovation Agency. This is based on Presidential Decree No. 78 of 2021. The condition of the organizational governance of BRIN which has undergone several changes certainly requires good organizational governance that is able to face the changes that occur, to realize the achievement of better organizational goals. Good organizational governance will encourage employee performance, where an individual is responsible for his work and plays an active role in the organization, the goals of the organization will be implemented properly. The aim of this research is to find out what factors influence employee performance at the National Research and Innovation Agency. The method used in this research is Exploratory Research or exploratory research because this research aims to reduce or discover several variables into several factors. Researchers explore by surveying to collect information which is done by compiling a list of questions to ask respondents and extracting data can be obtained through questionnaires and interviews. The population in this research are employees who work at the National Research and Innovation Agency. The type of sample in this research is probability sampling with a simple random sampling technique, namely a method of taking samples from a population at random without paying attention to the strata in that population.

Keywords: Factor Analysis, Employee Performance, BRIN

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional. Hal ini didasarkan pada Perpres No. 78 Tahun 2021. Kondisi tata kelola organisasi BRIN yang beberapa kali mengalami perubahan tentunya membutuhkan tata kelola organisasi yang baik yang mampu untuk menghadapi perubahan yang terjadi, untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi yang lebih baik. Tata kelola organisasi yang baik akan mendorong kinerja pegawai, dimana seorang individu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan berperan aktif dalam organisasi, tujuan organisasi akan terlaksana dengan baik. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif *Exploratory Research* atau penelitian perjajakan karena penelitian ini bermaksud mereduksi atau menemukan beberapa variabel menjadi beberapa faktor. Peneliti mengeksplorasi dengan cara menyurvei untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan penggalian datanya bisa di dapat melalui kuisioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang

bekerja pada Badan Riset dan Inovasi Nasional. Jenis sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Katakunci: Analisis Faktor, Kinerja karyawan, BRIN

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nabilah Nova Purnamasari, Nersiwad, N., & Kasnowo, K. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (Studi Pusat Riset Kebijakan Publik). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1224-1237. <https://doi.org/10.63822/6xpxpy11>

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap karyawan akan berbeda-beda tingkat hasilnya.

Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi karyawannya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggungjawab, disiplin, inisiatif (Sutrisno, 2010) dan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang diharapkan juga akan dapat tercapai dengan adanya komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. (Wibowo, 2013). Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Seiring berkembangnya zaman kebutuhan akan ilmu pengetahuan dan teknologi pun semakin berkembang, adanya inovasi dan invensi yang terus berkembang, akan berpengaruh terhadap perekonomian suatu negara. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Bapak Handoko Selaku Kepala BRIN menyampaikan bahwa indikator dalam meningkatkan daya saing bangsa dan perekonomian yaitu melalui pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Simanjuntak, 2021).

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan. Capaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawannya dalam setiap periode agar diketahui informasi hasil yang diperoleh, baik kualitas dan kuantitas output maupun outcomei setiap karyawan. (Rivai, 2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang yang di nilai dari beberapa periode yang ditentukan.

Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk peningkatan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi. (Chuzaimah, 2009).

Motivasi Kerja

Motivasi ialah faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Martha & Miawan Putra, 2020).

Pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Motivasi dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, hal ini didukung oleh penelitian (Adam et al., 2022), (Bagaskara & Rahardja, 2018) Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Namun berbeda dengan penelitian (Rahman et al., 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja bukan merupakan faktor pendorong baik buruknya kinerja karyawan.

Kepemimpinan Kerja

Kepemimpinan Menurut Nersiwad (2024) Kepemimpinan adalah Suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu dan memahami serta setuju dengan apa yang harus dilakukan dan bagaimana tugas itu tersebut dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Berhasil tidaknya seseorang pemimpin di suatu perkantoran, yang dapat dilihat indikatornya pada memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab dan menyelesaikan persoalan. Sedangkan pemimpin adalah ketua atau peran dalam sistem di sebuah kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015:217) menyatakan kepemimpinan yaitu kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada sebuah visi atau tujuan yang sudah ditetapkan. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk membentuk kerja sama atau tujuan yang direncanakan dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Tata Kelola Organisasi

Dalam entitas sektor publik tata kelola organisasi menurut *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD) digambarkan sebagai seperangkat ketentuan, baik yang bersifat formal maupun informal, yang menentukan proses pengambilan keputusan dan tindakan yang berhubungan dengan kebutuhan publik, bertujuan untuk memelihara nilai – nilai konstitusional sebuah negara dalam menghadapi berbagai perubahan dalam permasalahan serta lingkungan sosial ekonomi global (Rossieta et al., 2020).

Menurut OECD dalam tata kelola sektor publik terdapat prinsip - prinsip yang berperan penting dalam terlaksananya tata kelola sektor publik yang baik, prinsip – prinsip tersebut yaitu akuntabel, transparan, efisien, efektif, responsif serta mengacu pada ketentuan dan peraturan – undangan yang berlaku (Rossieta dkk., 2020.). Kemudian OECD memandang bahwa terdapat dua agenda tata kelola sektor

publik yang perlu diperhatikan untuk mendukung iklim investasi yang sehat, yakni diantaranya : Jenjang Karier, Peluang Peningkatan Jenjang Pendidikan, HomeBased WFA, Tunjangan Kinerja, Target Output.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan kerja, Motivasi kerja, dan Tata Kelola Organisasi terhadap Kinerja karyawan di Badan Riset dan Inovasi Nasional (Studi Pusat Riset Kebijakan Publik), Jakarta Selatan. Populasi penelitian adalah pegawai Pusat Riset Kebijakan Publik yang berjumlah 45 orang, sekaligus dijadikan sampel dengan teknik *simple random sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert empat poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen pengarsipan, laporan data, serta literatur yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis faktor untuk mendefinisikan struktur suatu data matrik dan menganalisis struktur saling hubungan (korelasi) antar sejumlah besar variabel (*test score* *test items*, jawaban kuesioner) dengan cara mendefinisikan satu set kesamaan variabel atau dimensi dan sering disebut dengan faktor, dibantu perangkat lunak SPSS versi 30.0. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Hasil analisis digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan dan memberikan rekomendasi faktor yang terbentuk dalam analisis faktor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase
Usia	≤ 30 Tahun	16	36,4%
	41-50 Tahun	14	31,8%
	51-60 Tahun	6	13,6%
	>60 Tahun	6	13,6%
Lama Bekerja sebagai PNS	≤ 10 Tahun	15	34,1%
	11-20 Tahun	12	27,3%
	21-30 Tahun	8	18,2%
	>30 Tahun	9	20,5%

Sumber: Peneliti 2025

Uji Validitas

Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (Priyatno 2010:90). Hasil menunjukkan bahwa semua pernyataan bisa dianggap valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* semua pernyataan kesemuanya lebih dari 0,30

No	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
1	Pengaturan jadwal kerja	544	Valid
2	Menyediakan keperluan kepada peneliti	643	Valid
3	Peimpin memberikan masukan atas permasalahan yang saya alami dalam bekerja	651	Valid
4	Peimpin membantu saya dalam mengembangkan potensi diri	628	Valid
5	Mengapresiasi ide peneliti	650	Valid
6	Memberikan pujian atas pencapaian	596	Valid
7	Memبina dalam pencapaian tujuan kerja terhadap peneliti	629	Valid
8	Memبantu memecahkan masalah	672	Valid
9	Memberikan apresiasi positif	542	Valid
10	Memberikan pujian kepada peneliti	653	Valid
11	Peneliti mendapatkan kesempatan hal baru	686	Valid
12	Tanggung jawab telah sesuai kemampuan	544	Valid
13	Peneliti memperoleh fasilitas sesuai beban kerja	619	Valid
14	Merasa disulitkan dengan administrasi kantor	702	Valid
15	Penyelesaian pekerjaan dipantau oleh pimpinan	688	Valid
16	Memiliki hubungan baik sesama rekan kerja	332	Valid
17	Kesempatan pengembangan karier	740	Valid
18	Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan peneliti	736	Valid
19	Tunjangan Kinerja	808	Valid
20	Transparansi dalam penilaian kinerja	855	Valid
21	Target output	739	Valid
22	Pencapaian target output	876	Valid
23	Kebijakan WFA mendukung keseimbangan	334	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	23

Sumber: Hasil SPSS 30.0

Uji reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) melalui perhitungan SPSS. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2009) suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji KMO

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meier-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.614
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	576.403
	df	253
	Sig.	<,001

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2025

Dari hasil uji KMO dan *Bartlett's Test*, didapat nilai KMO- MSA (*Kaiser-Meier-Olkin Measure of Sampling*) sebesar 0,614 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena angka di atas 0,5 ($0,532 > 0,5$) dan signifikansi berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel dan sampel yang ada secara keseluruhan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

No	Indikator	MSA	Keterangan
1	Pengaturan jadwal kerja	478	Tidak Valid
2	Menyediakan keperluan kepada peneliti	723	Valid
3	Pemimpin memberikan masukan atas permasalahan yang saya alami dalam bekerja	576	Valid
4	Pemimpin membantu saya dalam mengembangkan potensi diri	622	Valid
5	Mengapresiasi ide peneliti	712	Valid
6	Memberikan pujian atas pencapaian	646	Valid
7	Membina dalam pencapaian tujuan kerja terhadap peneliti	665	Valid
8	Membantu memecahkan masalah	539	Valid
9	Memberikan apresiasi positif	651	Valid
10	Memberikan pujian kepada peneliti	597	Valid
11	Peneliti mendapatkan kesempatan hal baru	819	Valid
12	Tanggung jawab telah sesuai kemampuan	656	Valid
13	Peneliti memperoleh fasilitas sesuai beban kerja	702	Valid
14	Merasa disulitkan dengan administrasi kantor	684	Valid
15	Penyelesaian pekerjaan dipantau oleh pimpinan	757	Valid
16	Memiliki hubungan baik sesama rekan kerja	468	Tidak Valid
17	Kesempatan pengembangan karier	575	Valid

18	Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan peneliti	494	Tidak Valid
19	Tunjangan Kinerja	460	Tidak Valid
20	Transparansi dalam penilaian kinerja	589	Valid
21	Target output	583	Valid
22	Pencapaian target output	670	Valid
23	Kebijakan WFA mendukung keseimbangan	248	Tidak Valid

Dari ke-23 pertanyaan yang digunakan, terdapat 5 pertanyaan yang tidak memenuhi batas nilai MSA 0,5 adalah variabel Pengaturan Jadwal Kerja (0,478), Memiliki hubungan baik sesama rekan kerja (0,468), Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan peneliti (0,494), Tunjangan Kinerja (0,460), Kebijakan WFA mendukung keseimbangan (0,248),). maka ke-5 variabel tersebut dianggap tidak valid sehingga harus dikeluarkan dan pengujian diulang kembali.

Uji KMO

Uji KMO dan Bartlett's KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.710
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	435.323
	df	153
	Sig.	<,001

Sumber: Output SPSS dari Data primer yang telah diolah, 2025

Pada tabel *KMO and Bartlett's Test* di atas, dapat dilihat bahwa nilai KMO-MSA mengalami kenaikan sebesar 0,097 yaitu dari 0,613 menjadi 0,710 dengan tingkat signifikansi (0,001). Hal ini disebabkan karena ada proses penghilangan variabel yang memiliki nilai MSA dibawah 0,5.

Uji MSA

Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

No	Indikator	MSA	Keterangan
1	Menyediakan keperluan kepada peneliti	759	Valid
2	Pemimpin memberikan masukan atas permasalahan yang saya alami dalam bekerja	653	Valid
3	Pemimpin membantu saya dalam mengembangkan potensi diri	673	Valid
4	Mengapresiasi ide peneliti	706	Valid
5	Memberikan pujian atas pencapaian	702	Valid
6	Memبina dalam pencapaian tujuan kerja terhadap peneliti	758	Valid
7	Memبantu memecahkan masalah	687	Valid

*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Badan Riset dan Inovasi Nasional
(Studi Pusat Riset Kebijakan Publik)*

(Purnamasari, et al.)

8	Memberikan apresiasi positif	771	Valid
9	Memberikan pujian kepada peneliti	640	Valid
10	Peneliti mendapatkan kesempatan hal baru	835	Valid
11	Tanggung jawab telah sesuai kemampuan	709	Valid
12	Peneliti memperoleh fasilitas sesuai beban kerja	732	Valid
13	Merasa disulitkan dengan administrasi kantor	716	Valid
14	Penyelesaian pekerjaan dipantau oleh pimpinan	818	Valid
15	Kesempatan pengembangan karier	785	Valid
16	Transparansi dalam penilaian kinerja	550	Valid
17	Target output	663	Valid
18	Pencapaian target output	671	Valid

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa 18 pertanyaan yang tersisa, semuanya memiliki MSA > 0,5. Dengan demikian, ke-18 pertanyaan di atas dapat dianalisis lebih lanjut, dengan menentukan nilai eigen value.

Pembentukan Faktor

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,629	36,829	36,829	6,629	36,829	36,829	3,620	20,109	20,109
2	2,267	12,593	49,421	2,267	12,593	49,421	3,369	18,714	38,823
3	1,915	10,461	60,063	1,915	10,641	60,063	2,481	13,784	52,607
4	1,154	6,412	66,475	1,154	6,412	66,475	1,890	10,502	63,109
5	1,142	6,343	72,817	1,142	6,343	72,817	1,748	9,709	72,817
6	,796	4,425	77,242						
7	,772	4,288	81,530						
8	,626	3,475	85,005						
9	,477	2,652	87,658						
10	,463	2,574	90,232						
11	,380	2,111	92,343						
12	,319	1,770	94,113						
13	,286	1,590	95,702						

*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Badan Riset dan Inovasi Nasional
(Studi Pusat Riset Kebijakan Publik)*

(Purnamasari, et al.)

14	,224	1,244	96,947						
15	,218	1,213	98,159						
16	,172	,953	99,113						
17	,088	,487	99,599						
18	,072	,401	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Output SPSS dari Data primer yang telah diolah, 2025

Dari tabel di atas, terlihat bahwa terdapat 5 faktor yang terbentuk. Jika angka *eigen value* < 1 maka tidak dapat digunakan pembentukan faktor. Karena komponen 1 sampai dengan komponen 5 memiliki angka *eigen value* > 1, maka proses *factoring* hanya sampai 5 faktor.

Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
X1		.827			
X1		.621			
X1		.724			
X1	.791				
X1	.813				
X1					
X1		.633			
X2		.698			
X2		.584			
X2					.704
X2	.714				
X2			.622	.592	
X2				.830	
X2			.782		
X3			.744		
X3	.546				
X3	.693				
X3					.763

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

Setelah diketahui bahwa 5 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka tabel *component matrix* menunjukkan distribusi ke 18 variabel tersebut pada 5 faktor yang terbentuk. Sedangkan angka-angka yang ada pada tabel tersebut adalah nilai *loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antara suatu variabel dengan faktor 1, faktor 2, faktor 3, faktor 4, dan faktor 5. Setelah mengetahui nilai *loading* pada tabel *component matrix* maka dilakukan rotasi faktor. Rotasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tampilan data yang jelas dari nilai *loading* untuk masing- masing variabel pada faktor yang ada.

Penamaan Faktor

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Badan Riset dan Inovasi Nasional
(Studi Pusat Riset Kebijakan Publik)

(Purnamasari, et al.)

Penamaan Faktor

No	Indikator	Faktor yang Terpenting	Eigen Value	Factor Loading	% Variance	% Cumulative
F A K T O R 1	- Mengapresiasi ide peneliti (X1) - Memberikan pujian atas pencapaian (X1) - Peneliti memperoleh fasilitas sesuai beban kerja (X2) - Transparansi dalam penilaian kinerja (X3) - Target output (X3)	Kepemimpinan	6,629%	* 0,791 * 0,813 * 0,714 * 0,546 * 0,693	36,829%	36,829%
F A K T O R 2	- Menyediakan keperluan kepada peneliti (X1) - Memberikan masukan atas permasalahan yang dialami (X1) - Membantu peneliti dalam mengembangkan potensi (X1) - Membantu memecahkan masalah (X1) - Memberikan pujian kepada peneliti (X1) - Peneliti mendapatkan kesempatan hal baru (X2)	Kondisi kerja	2,267%	* 0,827 * 0,621 * 0,724 * 0,633 * 0,698 * 0,584	12,5935%	49,421%
F A K T O R 3	- Peneliti memperoleh fasilitas sesuai beban kerja (X2) - Penyelesaian pekerjaan dipantau oleh pimpinan (X2) - Merasa disulitkan dengan administrasi kantor (X2)	Tata Kelola Organisasi	1,915%	* 0,622 * 0,782 * 0,744	10,461%	60,063%
F A K T O R	- Peneliti mendapatkan kesempatan hal baru (X2) - Tanggung jawab telah sesuai kemampuan (X2)	Tanggung Jawab	1,154%	* 0,592 * 0,830	6,412%	66,475%

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Badan Riset dan Inovasi Nasional
(Studi Pusat Riset Kebijakan Publik)

(Purnamasari, et al.)

4						
F A K T O R 5	- Memberikan apresiasi positif (X2) - Pencapaian Target Output (X3)	Motivasi	1,142%	*0,704 *0,763	6,343%	72,817%

Pembahasan

1. Faktor Kepemimpinan

Hasil dari tabel diatas memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi dalam hal ini Pusat Riset Kebijakan Publik gaya kepemimpinan yang kolaboratif seperti Diskusi terbuka, membangun hubungan antara peneliti dan ilmuwan dan menghindari keputusan sepihak. pemimpin merupakan gerbang utama yang menggerakkan dan mengorganisasikan pegawai di organisasi, jika pimpinan Pusat Riset Kebijakan Publik bekerja dengan baik dan efektif maka akan mempengaruhi kinerja dari para pegawainya akan bekerja secara begitupula sebaliknya apabila pemimpin tidak dapat mengordinasikan pegawai nya maka sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Kondisi Kerja

Faktor selanjutnya adalah Kondisi Kerja, Kondisi Kerja sangat berpengaruh dengan kinerja peneliti di Pusat Riset Kebijakan Publik karena Kondisi kerja juga mempengaruhi kinerja peneliti di Pusat Riset Kebijakan Publik dimana lingkungan kerja baik itu kondisi Pusat Riset Kebijakan Publik ataupun hubungan antar peneliti Pusat Riset Kebijakan Publik, dan juga sekarang BRIN justru mendapat pujian karena menerapkan sistem kerja hybrid (2 hari WFO + 3 hari WFA) dan co-working space yang mendorong kreativitas serta efisiensi administrasi.

3. Faktor Tata Kelola Organisasi

Selain itu, tata kelola organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan atau kinerja organisasi, karena Tata kelola organisasi merupakan serangkaian kebijakan, aturan, prinsip, dan proses yang mengatur serta mengendalikan arah dan pengelolaan organisasi, termasuk pembagian wewenang dan tugas yang mempengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. Faktor Tanggung Jawab

Faktor selanjutnya yaitu Tanggung jawab kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, karena tanggung jawab mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan wewenang yang diberikan.

5. Faktor Motivasi Kerja

Faktor yang terakhir ada Motivasi Kerja, Pencapaian serta kesempatan untuk berkembang yang mampu mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja para peneliti di Pusat Riset Kebijakan Publik. Motivasi kerja peneliti di Pusat Riset Kebijakan Publik BRIN saat ini dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Mereka masih memiliki motivasi intelektual yang tinggi,

tetapi terganggu oleh perubahan birokratis, ketidakpastian kebijakan internal, dan tuntutan output jangka pendek. Perlu ada pendekatan manajerial yang lebih partisipatif, transparansi insentif, dan stabilitas sistem untuk menjaga motivasi kerja tetap optimis

KESIMPULAN

Dengan menggunakan metode analisis faktor, dari 23 variabel diperoleh 18 variabel dan terbentuk 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Pusat Riset Kebijakan Publik di Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Lima faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Kondisi Kerja
3. Faktor Tata Kelola Organisasi
4. Faktor Tanggung Jawab
5. Faktor Motivasi

SARAN

1. Bagi Manajemen BRIN dan Pusat Riset Kebijakan Publik:

- Tingkatkan kemampuan kepemimpinan dengan cara memberikan apresiasi yang lebih nyata terhadap ide-ide dan pencapaian karyawan, serta memastikan transparansi dalam penilaian kinerja dan tunjangan.
- Perbaiki kondisi dan fasilitas kerja supaya karyawan merasa didukung dalam menjalankan tugasnya.
- Perkuat tata kelola organisasi agar administrasi, pengawasan, dan koordinasi pekerjaan dapat berjalan lebih efektif.
- Berikan peluang pengembangan karier dan pelatihan/workshop secara rutin untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan.
- Pertahankan dan optimalkan penerapan kebijakan WFA untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- Disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar dan komprehensif agar hasil lebih general secara nasional.
- Bisa melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengaruh faktor psikologis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BRIN.
- Menggunakan metode analisis yang lebih kompleks untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang ada dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, R. (2016). Pengembangan Usaha Mikro Untuk Pemberdayaan Ekonomi Umat Islam di Kota Medan. *MIQOT*, XL(1), 44–65.
- Daulay, R., Pasaribu, H. ., Putri, L. ., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Karya Ilmiah AQLI.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nur'Aini, S. (2016). Pengaruh Pelayanan, Produktivitas, Kompensasi, dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PDAM Tirta-Kota Bangkinang. *JOM Fekon*, 3(1), 1491–1505. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2011.
- Priyatno, Duwi. “*Paham Analisa Statistik dengan SPSS*”. Yogyakarta: Mediakom. 2010
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011
- Rosiani, S., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Tunas Dwipa Matra Mojosari). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 137-149.
- Kaligis, J. N., Putrie, R. A., Nersiwad, N., Yeni, A., & Munizu, M. (2024). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).
- Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2019 Tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional.
- Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 Tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional.
- Peraturan Badan Riset dan Inovasi Nasional Nomor 1 Tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional.
- Priyatno, Duwi. “*Paham Analisa Statistik dengan SPSS*”. Yogyakarta: Mediakom. 2010
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Cetakan IV. Undip. Semarang. 2009.
- Santoso, Singgih. 2010. “*Statistik Multivariat*”. PT. Gramedia. Jakarta.
- Suliyanto, “*Metode Riset Bisnis*”. ANDI, 2006.