

Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang

Robby Darmawan

Program studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn21.robbydarmawan@mhs.ubpkarawang.ac.id

Uus Mohammad Darul Fadli

Program studi Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang

uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Alamat : Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Korespondensi email : mn21.robbydarmawan@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract: *The purpose of this analysis is to evaluate the performance of Karawang district communications and information services employees. This analysis focuses on the extent to which employees can carry out and complete tasks effectively and efficiently. Research methodology This will analyze questionnaire data using descriptive statistical techniques given to each employee of the Karawang Regency Communication and Information Service. It is hoped that the results can become recommendations for improving employee performance and public services at the Karawang Regency Communication and Information Service.*

Keywords: *Performance analysis of karawang district communications and information services employees; Carry out and complete tasks effectively and efficiently; Identify factors that influence employee performance.*

Abstrak: Tujuan Analisis ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika kabupaten karawang. Analisis ini berfokus pada sejauh mana pegawaidapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Metodologi penelitian Ini akan menganalisis data kuesioner menggunakan teknik statistik deskriptif yang diberikan kepada setiap karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang. Hasilnya diharapkan dapat menjadi rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan publik Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang.

Kata kunci: Analisis kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika kabupaten karawang; Melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien; Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil, yang juga dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah anggota integral dari struktur pemerintahan. Tanggung jawab utama mereka adalah memberikan layanan yang profesional, jujur, dan tidak memihak kepada publik sambil memenuhi kewajiban mereka terkait dengan urusan negara, tugas-tugas pemerintah, dan tugas-tugas layanan sipil. pembangunan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa aparatur sipil negara memiliki tingkat disiplin berdasarkan waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Hasil menunjukkan bahwa 33% anggota staf termasuk dalam kategori "kurang baik" (Asmawati et al., 2021). Kinerja karyawan sangat penting karena berkontribusi pada pelaksanaan tugas instansi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja adalah satu-satunya cara untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi, menurut kutipan penelitian (Sutoro et al., 2020). Kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai rencana untuk mendapatkan hasil yang puas. kualitas SDM

Received Juni 21, 2024; Accepted Juli 05, 2024; Published Juli 31, 2024

* Robby Darmawan, mn21.robbydarmawan@mhs.ubpkarawang.ac.id

sangat penting agar pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Jurnal penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah komponen penting dari organisasi.(Triadi et al., n.d.). Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang berfokus sesuai dengan petunjuk dan arahan sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan. Konstruksi, pengembangan, dan pengawasan kebijakan komunikasi dan informasi adalah tanggung jawab divisi ini. Untuk melakukannya dengan baik, karyawan membutuhkan bimbingan dan arahan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses di mana individu dan kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi melakukan pekerjaan dengan kuantitas dan kualitas yang baik. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena akan menentukan apa yang akan terjadi dengan organisasi (Riyanto, Fadli, & Khalida, 2023). Pengukuran kinerja memberikan gambaran tentang seberapa efektif manajer mengelola sumber daya mereka. Dengan kinerja yang baik dari karyawan, tujuan organisasi dapat dicapai. Jika hasil kerja karyawan buruk atau tidak sesuai dengan harapan organisasi, mereka harus mengambil langkah-langkah yang sulit untuk mencapai tujuan mereka. Hasil kerja atau kinerja adalah jenis perilaku karyawan yang sama saat menilai pekerja di perusahaan, dan pencapaian kinerja yang baik adalah cara yang baik untuk mencapai tujuan organisasi (Karina, Ni Kadek, 2020).

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Penggunaan, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan individu atau kelompok karyawan yang termasuk dalam organisasi disebut manajemen sumber daya manusia, menurut Simamora (dalam Larasati 2018).

Seperti yang dinyatakan oleh AF Stoner (dikutip dalam Larasati, 2018), manajemen sumber daya manusia secara konsisten menugaskan orang-orang yang memenuhi syarat untuk membuka pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan..

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk memanfaatkan kemampuan orang-orang dengan menerapkan sejumlah langkah strategis untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi seefisien mungkin (Edison Emron et al., 2020: 10).

Kinerja

"Kinerja adalah hasil dari usaha karyawan, yang dapat diamati dari segi kualitas, kuantitas, durasi kerja, dan kerja sama, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi," kata Sutrisno (2016: 172).

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas yang diberikan.

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dinilai dan diukur selama durasi tertentu berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya..

METODE PENELITIAN

Analisis ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Karawang, yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani No.1, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41314. Dalam analisis ini, responden adalah karyawan dari Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Karawang. Mereka dianggap sebagai populasi atau subjek penelitian yang memenuhi kriteria dan kualitas tertentu (Mandey et al., 2013). Dengan menggunakan kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel penelitian Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas (Y) diukur. Peneliti melakukan survei dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah alat yang efektif dan efisien untuk mengumpulkan data numerik. Untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat diandalkan, metode statistik yang sesuai akan digunakan untuk menganalisis data kuesioner. Analisis data dilakukan untuk mengevaluasi hipotesis penelitian dan menentukan masalah penelitian.

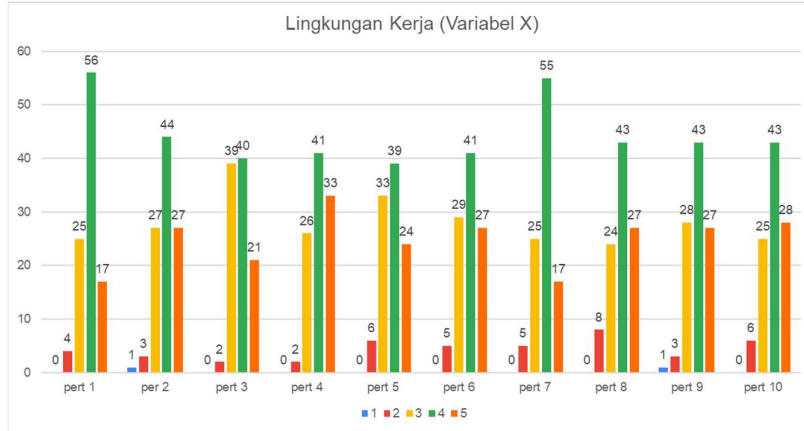
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karena ada Meskipun karyawan tertentu mungkin kesulitan untuk melakukan tugas yang diberikan, namun perlu juga untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Selain itu, komunikasi juga penting. Komunikasi yang tidak memadai antara karyawan dan atasan sering kali menghasilkan transmisi informasi yang tidak efektif. (Kadek et al., n.d.). Berdasarkan prinsip-prinsip ini, penelitian ini dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan seberapa baik kinerja pekerja di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Karawang.

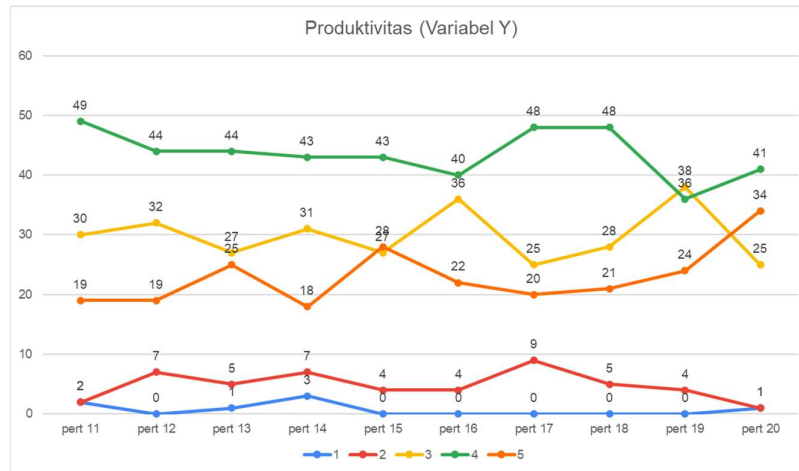
. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 102 pegawai sebagai sampel. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif. Berikut adalah hasil penelitian berdasarkan analisis data yang diperoleh untuk dua variabel utama, yaitu Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas (Y):

Tabel 1 Skor Rata-Rata Setiap Variabel

No	Indikator Variabel	Skor Rata-Rata
1	Lingkungan Kerja (X)	5,27
2	Produktivitas (Y)	5,18



Gambar 1 Chart Variabel X



Gambar 2 Chart Variabel Y

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.577
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	25.093
	df	10
	Sig.	.005

Anti-image Matrices

		Ketepatan_w aktu	Ketelitian	Inisiatif	Keterampilan	Kolaborasi
Anti-image Covariance	Ketepatan_wakt u	.831	-.147	.056	-.194	-.234
	Ketelitian	-.147	.907	-.010	-.144	-.096
	Inisiatif	.056	-.010	.995	-.003	-.038
	Keterampilan	-.194	-.144	-.003	.910	.077
	Kolaborasi	-.234	-.096	-.038	.077	.903
Anti-image Correlation	Ketepatan_wakt u	.571 ^a	-.169	.062	-.223	-.270
	Ketelitian	-.169	.660 ^a	-.010	-.159	-.107
	Inisiatif	.062	-.010	.385 ^a	-.003	-.040
	Keterampilan	-.223	-.159	-.003	.557 ^a	.085
	Kolaborasi	-.270	-.107	-.040	.085	.535 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
Ketepatan_wakt u	1.000	.580
Ketelitian	1.000	.419
Inisiatif	1.000	.576
Keterampilan	1.000	.474
Kolaborasi	1.000	.568

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

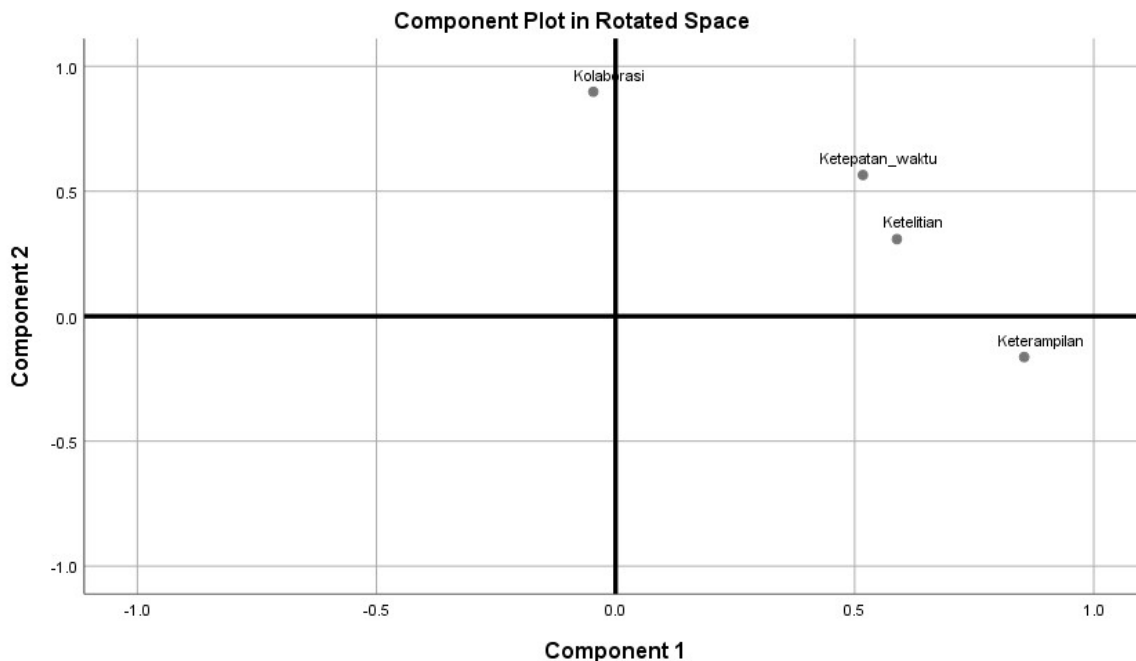
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Ketepatan_wakt u	.517	.565
Ketelitian	.588	.308
Keterampilan	.854	-.163
Kolaborasi	-.046	.898

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with
Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.



Penelitian ini menggunakan metode Principal Component Analysis (PCA) dengan rotasi Varimax dan normalisasi Kaiser. Berdasarkan hasil rotasi komponen yang dikonvergensi dalam tiga iterasi, diperoleh dua komponen utama yang menjelaskan variabilitas data. Matriks komponen terputar menunjukkan faktor-faktor yang signifikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ketepatan Waktu (punctuality)
 - Komponen 1: 0.517
 - Komponen 2: 0.565
2. Ketelitian (accuracy)
 - Komponen 1: 0.588
 - Komponen 2: 0.308
3. Keterampilan (skill)
 - Komponen 1: 0.854
 - Komponen 2: -0.163
4. Kolaborasi (collaboration)
 - Komponen 1: -0.046
 - Komponen 2: 0.898

Berdasarkan tabel "Rotated Component Matrix", kita dapat menganalisis beberapa poin penting:

1. Ketepatan Waktu (Punctuality)

Faktor ketepatan waktu memiliki loading yang hampir sama besar pada kedua komponen, yaitu 0.517 dan 0.565. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu merupakan variabel yang penting dan berkontribusi signifikan terhadap kedua komponen utama.

2. Ketelitian (Accuracy)

Ketelitian memiliki loading yang lebih tinggi pada komponen pertama (0.588) dibandingkan komponen kedua (0.308). Ini menunjukkan bahwa ketelitian lebih banyak dijelaskan oleh komponen pertama.

3. Keterampilan (Skill)

Keterampilan menunjukkan loading yang sangat tinggi pada komponen pertama (0.854) dan rendah serta negatif pada komponen kedua (-0.163). Ini mengindikasikan bahwa keterampilan adalah variabel yang sangat dominan dalam komponen pertama.

4. Kolaborasi (Collaboration)

Kolaborasi menunjukkan loading yang sangat tinggi pada komponen kedua (0.898) dan hampir tidak berkontribusi pada komponen pertama (-0.046). Ini berarti kolaborasi adalah faktor yang sangat penting dalam komponen kedua..

Dari analisis ini, kita dapat menyimpulkan bahwa komponen pertama terutama berkaitan dengan keterampilan dan ketelitian, sementara komponen kedua lebih banyak menjelaskan variabilitas yang berasal dari kolaborasi. Ketepatan waktu memainkan peran penting dalam kedua komponen, meskipun kontribusinya lebih seimbang.

Temuan ini dapat digunakan untuk merancang strategi peningkatan kinerja dengan fokus pada keterampilan dan kolaborasi, mengingat pentingnya kedua faktor ini dalam variabilitas data yang diamati. Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan harus mempertimbangkan pentingnya keterampilan teknis dan kemampuan kolaboratif untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas pegawai di dinas komunikasi dan informatika kabupaten karawang berkorelasi positif. berada pada tingkat yang baik. Indikator-indikator lingkungan kerja seperti kondisi fisik kantor dan hubungan antarpegawai memiliki skor rata-rata yang tinggi, menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerja mereka.

Setiap indikator baik dari lingkungan kerja, maupun produktivitas ini saling mempengaruhi satu sama lain. Ini dapat dibuktikan dengan memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap produktivitas pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kondisi lingkungan kerja dapat lebih meningkatkan produktivitas pegawai di masa mendatang. Rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan temuan ini meliputi:

1. Meningkatkan fasilitas kantor untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman.
2. Mengadakan pelatihan dan pengembangan diri secara berkala.
3. Menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transparan.

KESIMPULAN

Analisis ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika kabupaten karawang dengan fokus pada dua variabel utama: Lingkungan Kerja (X) dan Produktivitas (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Kondisi Lingkungan Kerja.

Kondisi fisik kantor, kenyamanan tempat kerja, kebersihan dan keamanan, hubungan antarpegawai, dan fasilitas kerja semuanya menunjukkan tinggi di atas rata-rata. Ini menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja di dinas komunikasi dan informasi kabupaten Karawang telah memenuhi standar yang baik, memberikan dukungan yang cukup untuk pegawai dalam melaksanakan tugas mereka dengan efektif.

2. Produktivitas Pegawai.

Indikator produktivitas seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, inisiatif, dan kerjasama juga menunjukkan skor rata-rata yang baik. Ini mengindikasikan bahwa pegawai di dinas komunikasi dan informatika kabupaten karawang melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai target mereka.

3. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Produktivitas.

Analisis menunjukkan keterkaitan yang signifikan antara lingkungan kerja yang kondusif dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Maka dari itu, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas pegawai di dinas komunikasi dan informatika kabupaten karawang adalah:

1. Peningkatan Fasilitas Kerja yang Nyaman dan Memadai Bagi Pegawai.
2. Pengembangan SDM lebih lanjut terkait kompetensi dan kemampuan.
3. Kepemimpinan yang Partisipatif.
4. Lingkungan Kerja yang Kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawati, A. A., Mustanir, A., Syarifuddin, H., Jabbar, A., Sellang, K., Rais Rahmat Razak, M., Ibrahim, M., & Ali, A. (2021). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG*. 2(1), 65.
- Kadek, N., Juniari, E., Riana, G., & Subudi, M. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI*.
- Mandey, J. B., Bernadette Mandey Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2013). *PROMOSI, DISTRIBUSI, HARGA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN ROKOK SURYA PROMILD*. *Jurnal EMBA*, 95, 95–104.
- Riyanto, Firman Ahmad, Fadli, Uus M. D., & Khalida, Laras Ratu. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Mahati Karawang*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5785–5796.
- Sutoro, M., Mawardi, S., Sugiarti, E. ;, Pengaruh Kepemimpinan, K., Organisasi, B., & Sipil, D. K. K. T. K. P. N. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL*. In *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 3, Issue 4).
- Triadi, D., Dorotheus Pongoh, F., Wulan, R., Prihadi, S., Wadani, J., Natalia, L., & Mandibondibo, W. (n.d.). *PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI ABAD 21 DI SMAN 1 PULANG PISAU IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCE COMPETENCE IN THE FACE OF THE 21ST CENTURY AT SMAN 1 PULANG PISAU*. In *INTEGRITAS : Jurnal Pengabdian* (Vol. 6, Issue 2).