

Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang

Yosiana Kristiani Tambun¹ Dedi Mulyadi² Sungkono³

Program Studi Manajemen, Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

*Email Korespodensi: mn21.yosianatambun@mhs.ubpkarawang.ac.id

Diterima: 07-07-2024 | Disetujui: 08-07-2024 | Diterbitkan: 09-07-2024

ABSTRACT

This research aims to analyze the performance of Karawang Regency DPRD Secretariat employees. Employee performance is a key factor in the efficiency and effectiveness of public services. The research method used was a quantitative approach using a questionnaire instrument distributed to employees of the Karawang Regency DPRD Secretariat. Data analysis was carried out using descriptive and inferential statistics to determine the level of performance and the factors that influence it. Based on the survey results, the performance of Karawang Regency DPRD Secretariat employees is in the good category, but there are still several aspects that need to be improved, such as: Technical Capabilities and Services to DPRD Members. Factors that have a significant influence on employee performance include work motivation, training and development, and work environment. Recommendations from this research include improving training programs, developing incentive systems, and improving the work environment to improve overall employee performance. It is hoped that this research can help the leadership of the Karawang Regency DPRD Secretariat in formulating policies and strategies to improve employee performance in order to achieve better public services.

Keywords: Employee Performance, Public Service, Analysis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk mengetahui tingkat kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil survei, kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang berada pada kategori baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti: Kemampuan Teknis dan Pelayanan kepada Anggota DPRD. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai antara lain motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja. Rekomendasi dari penelitian ini antara lain perbaikan program pelatihan, pengembangan sistem insentif, dan perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai guna mencapai pelayanan publik yang lebih baik.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik, Analisis

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yosiana Kristiani Tambun, Dedi Mulyadi, & Sungkono. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 137-145. <https://doi.org/10.62710/6z698390>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang tidak terpisahkan dan penting bagi organisasi seperti perusahaan dan korporasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia mengacu pada orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam terlaksananya suatu program kegiatan secara optimal. Pada hakikatnya manajemen kinerja adalah serangkaian kegiatan mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan atau peninjauan kinerja, penilaian kinerja, dan tindak lanjut melalui penghargaan dan hukuman. Tentu saja keberhasilan area perencanaan dan pengendalian bergantung pada cara kerja karyawan. Kinerja mengacu pada pencapaian tujuan kerja baik dari segi kualitas, kuantitas, dan waktu. Dengan kata lain, keterampilan dan waktu adalah bagian dari kinerja. Kinerja optimal dicapai ketika organisasi mampu memilih karyawan yang termotivasi dan antusias, memiliki keterampilan yang tepat untuk pekerjaan tersebut, dan paling cocok untuk bekerja.

Dalam memperbaiki struktur pemerintahan PNS khususnya dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan pembangunan, diperlukan PNS yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, etos kerja dan disiplin itu pasti ada. Etos kerja, kualitas, dan motivasi kerja akan meningkat sehingga Anda bisa menjadi teladan bagi masyarakat.

Tugas, fungsi dan tata kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 40 Tahun 2016 tentang Letak, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang. Dewan Perwakilan Menurut Pasal 2 ayat (1), Sekretariat DPRD merupakan bagian pelayanan administrasi dan penunjang tugas dan fungsi DPRD. Ayat (2) mengatur bahwa Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris Jenderal DPRD, dan Sekretariat DPRD secara teknis menjalankan fungsinya, berada di bawah Bupati, dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah.

Kinerja tugas dan fungsi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang berdasarkan analisis data yang diperoleh penulis bahwa kinerja tugas dan fungsi pegawai belum maksimal. Ketentuan mengenai tanggung jawab pegawai adalah sebagai berikut: Berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai Panitia Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, masih terdapat pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang yang tidak menaati peraturan DPRD yang ada. Misalnya saja para pekerja kantor yang seringkali melanggar jadwal dan kedisiplinan kerja dengan mengenakan pakaian yang masih terlihat jelas oleh mata telanjang bagi sebagian orang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Guna mengoptimalkan tugas yang dilaksanakan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai agar lebih optimal dan disiplin. Kinerja organisasi sangatlah penting. Kinerja memberikan indikasi yang jelas mengenai seberapa banyak pekerjaan yang telah dicapai dan apakah suatu tugas atau fungsi telah dilaksanakan secara optimal. (Sakti, Isnaini, and Warjio 2023)

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti. Melakukan

Analisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang

(Kristiani Tambun, et al.)

penelitian sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan ketika mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu belum ditemukan satupun makalah penelitian yang judulnya sesuai dengan judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengutip beberapa penelitian sebagai referensi untuk memperkaya isi penelitian. Di bawah ini adalah hasil penelitian para peneliti sebelumnya.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja.	Teknik analisis regresi berganda untuk mengumpulkan data wawancara. Metode analisis data kualitatif	Kepuasan kerja dapat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditentukan oleh $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $24.5584 \geq 4.0162$. Disiplin kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapatkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, yaitu $31.7205 \geq 4.0162$. Sedangkan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Kemiripan juga dapat ditemukan pada penelitian kinerja karyawan. Perbedaannya dengan penelitian ini terletak pada metode penelitian dan tujuan penelitian. Metode penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini berjumlah 4.444 orang, berjumlah 132 karyawan, dan sampel ditentukan dengan sampel acak sebanyak 4.444 orang, 57 karyawan. Kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, dan data dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda.
2	Kinerja karyawan dalam tinjauan budaya organisasi (studi kasus).	Analisis regresi berganda menggunakan metode pengumpulan data kuesioner	Budaya organisasi (profesionalisme, integritas, fokus pelanggan, perbaikan berkelanjutan) secara keseluruhan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel konsistensi mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai pada pengujian secara parsial.	Kemiripan juga dapat ditemukan pada penelitian kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada metode penelitian dan tujuan penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda sebagai teknik analisisnya. Di sisi lain, tujuan penelitian adalah untuk mengungkap pengaruh aspek budaya organisasi (profesionalisme,

			integritas, orientasi pelanggan, dan perbaikan berkelanjutan).
3	Disiplin pegawai negeri dan motivasi kinerja.	Analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data wawancara. Metode analisis data kualitatif	Sekaligus menyatakan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pada subtesnya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diperkirakan akan memberikan dampak yang signifikan. Persamaan menguji kinerja karyawan. Perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode penelitian dan tujuan penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah Kantor Samsat Kabupaten OKI sebagai populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan sampel jenuh. Metode Data yang dikumpulkan berupa kuesioner dan dokumentasi dengan responden sebanyak 35 orang dan digunakan metode analisis regresi berganda . Sedangkan tujuan penelitian untuk mengungkap pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan Samsat Organ Kabupaten Komerling Ilir (OKI)
4	Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang	Metodologi penelitian ini adalah deskriptif dengan analisis kualitatif. Data yang Diperoleh dari Pengumpulan Data, Wawancara, Dokumentasi, dan Observasi	Kinerja pegawai yang masih buruk pada tahun 2024 menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diatasi terkait disiplin organisasi. Persamaan menguji kinerja karyawan. Perbedaan antara peneliti sebelumnya dan penulis adalah lokasi Penelitian

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

Responden

1. Jumlah Responden: Sebanyak 50 karyawan Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang berpartisipasi mengikuti penelitian ini.
2. Kriteria Responden: Pegawai yang telah bekerja minimal 1 tahun di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Karyawan jabatan fungsional dan struktural. Pegawai dari berbagai divisi yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.
3. Demografi Responden:
 - Jenis Kelamin:
 - Laki-laki: 10 orang
 - Perempuan: 20 orang
 - Usia:
 - 21-25 tahun: 20 orang
 - 31-35 tahun: 10 orang

Dalam mengkaji permasalahan tersebut, penulis menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan orang serta perilaku yang diamati. Sumber data artikel ini berasal dari data primer dan sekunder. Data utama artikel ini adalah wawancara dengan staf di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Data sekunder artikel ini diperoleh dari data laporan kehadiran pegawai DPRD Kabupaten Karawang.

Tabel 2 Nilai Kinerja Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang

Unsur Kinerja	Tahun 2023	Tahun 2024	Keterangan
Orientasi Pelayanan	82, 95	86, 30	Naik
Integritas	82, 40	85, 50	Naik
Komitmen	81, 50	85, 70	Naik
Disiplin	85, 20	82, 40	Turun
Kerjasama	86, 70	85, 30	Turun
Rata-rata	88,50	85, 30	Turun



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Populasi

Populasi penelitian tersebut adalah semua pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

Sampel

Sampel dalam konteks penelitian mengacu pada subset atau bagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan objek penelitian. Sampel dipilih agar mewakili populasi secara umum, sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat diterapkan secara lebih luas. Prosedur pemilihan sampel harus dilakukan secara hati-hati untuk menghindari bias dan memastikan representasi yang akurat dari populasi yang lebih besar. Sampel dari penelitian ini yakni seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

Teknik Sampling

Unit sampling yang terpilih “dikembalikan” ke populasi (sebelum proses seleksi selanjutnya dijalankan kembali). Anda dapat memilih beberapa unit pengambilan sampel. Untuk populasi berukuran $N=4$ dan sampel berukuran $n=2$, maka sampel yang tersedia adalah $Nn = 42 = 16$ sampel. Dapat dikatakan bahwa teknik pengambilan sampel seperti itu tidak pernah digunakan dalam penelitian dan hanya digunakan untuk tujuan teoritis yang berkaitan dengan pengambilan sampel.

Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik angket, teknik wawancara, dan teknik dokumentasi. Deskripsi ketiga metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data di mana responden diberikan pertanyaan dan dokumen yang meminta mereka untuk menjawab. Survei dapat menjadi metode pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui variabel apa yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Survei dapat disampaikan langsung kepada responden dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, atau dapat disampaikan kepada responden melalui operator, misalnya melalui surat.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang biasanya digunakan untuk mengetahui permasalahan yang memerlukan penyelidikan, dan digunakan ketika peneliti ingin memperoleh informasi yang lebih rinci tentang responden atau jumlah responden sedikit. Metode ini didasarkan pada laporan responden tentang dirinya sendiri, atau berdasarkan pengetahuan dan keyakinan pribadinya. Wawancara bisa terstruktur atau tidak terstruktur. Wawancara terstruktur dilakukan ketika peneliti memahami kepastian informasi yang diterima dan telah menyiapkan pertanyaan serta alternatif jawaban saat melakukan wawancara terstruktur. Sedangkan wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara terbuka yang mana pewawancara tidak mempunyai pedoman wawancara terstruktur dan hanya menyajikan pertanyaan-pertanyaan yang seharusnya ditanyakan. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur sebagai teknik wawancaranya.

3. Dokumentasi.

Dokumen digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber non-manusia. Sumber ini terdiri dari dokumen dan catatan. Dokumen digunakan untuk mencari data historis. Dokumen dapat berupa surat,

gambar, atau karya intelektual orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting bagi organisasi. Sebab hasil evaluasi ini menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Bagi organisasi yang memberikan layanan kepada publik, informasi kinerja sangat berguna dalam menilai seberapa baik layanan yang mereka berikan memenuhi keinginan, kebutuhan, dan harapan organisasi. Penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk menerapkan upaya yang lebih sistematis dan terarah untuk meningkatkan kinerja tugas dan fungsi inti mereka. Jika menilai kinerja organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang selama ini cenderung menilai berdasarkan input dibandingkan output, dan nampaknya motivasi untuk mencapai hasil dan pelayanan cenderung rendah karena kehidupan birokrasi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang Kualitas pelayanan peralatan kepada masyarakat diukur dari inisiatif dalam menanggulangi permasalahan, ketelitian dalam penyelesaian masalah/tugas, dan etika dalam memberikan pelayanan. Kualitas pelayanan terdiri dari berbagai aspek dan sangat kompleks, sehingga penyelesaian permasalahan terkait kualitas pelayanan publik memerlukan proses dan metode yang tidak sederhana dan lugas. Hal ini memerlukan penanganan permasalahan yang terjadi pada berbagai dimensi berbeda, dibandingkan hanya melihatnya dari satu dimensi saja.

Dalam hal ini Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang merupakan wahana pelayanan di bidang administrasi. Oleh karena itu, Sekretariat DPRD Bupati Karawang harus terus berbenah dalam segala aspek kegiatannya untuk meningkatkan kinerja peralatan, mengingat semakin besarnya kemungkinan pengajuan pengaduan yang timbul akibat penggunaan jasa layanan peralatan tersebut. Kinerja yang disampaikan oleh suatu organisasi atau lembaga pada hakikatnya adalah kinerja para anggota organisasi itu sendiri, mulai dari tingkat manajemen, dalam hal ini pimpinan, dan diakhiri dengan pegawai. Sumber daya manusia merupakan aset penting di hampir semua jenis organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi mungkin gagal jika perilaku pegawai tidak dikelola dengan baik. Perilaku adalah sikap dan perilaku yang melekat pada diri pegawai yang diekspresikan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Tindakan ini memerlukan kedisiplinan dan tanggung jawab.

Konsekuensi logis Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang sebagai organisasi pelayanan adalah menjadikan pelayanan kepada Anggota DPRD sebagai unsur terpenting dalam menjalankan misinya. Pada bagian kerangka teori berpendapat bahwa kepemimpinan pengguna jasa dapat digunakan untuk menentukan baik tidaknya kualitas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi jasa. Hal ini erat kaitannya dengan tingkat kepuasan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang terhadap kualitas pelayanan. Persepsi pengguna jasa diperoleh dari wawancara penulis dengan beberapa pengguna jasa termasuk pihak sekretariat.

Kualitas pelayanan Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang dapat dilihat dari inisiatif dalam menanggulangi permasalahan dan melayani masyarakat, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan, serta sopan santun dan cara dalam memberikan pelayanan. Keramahan dalam memberikan pelayanan kurang sesuai harapan pengguna jasa bahkan memerlukan perhatian khusus dari Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

KESIMPULAN

Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana efektivitas dan efisiensi pegawai dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Berdasarkan penelitian, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, termasuk kompetensi individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan dukungan dari pimpinan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan peningkatan dalam pelatihan dan pengembangan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan. Selain itu, adanya komunikasi yang efektif dan penghargaan terhadap prestasi kerja juga berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Haudi, Lestariningsih Marsudi, Aris Ariyanto, and Ade Onny Siagian. 2021. *Pengantar Manajemen Talenta*.
- Huseno, Tun. 2016. "KINERJA PEGAWAI Tinjauan Dari Dimensi KKepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja." *Media Nusa Creative* 85.
- Rizky, jema muhamad. 2023. "Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Luwu Timur Jema Muhammad Rizky Program Studi Administrasi Publik."
- Sakti, Muda, Isnaini Isnaini, and Warjio Warjio. 2023. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara." *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5(4):2745–54. doi: 10.34007/jehss.v5i4.1694.
- Suparyanto, 2020. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 5.