



**Analisa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi**

**Hikmah Fauziah<sup>1</sup>, Dadan Kurniansyah<sup>2</sup>, Made Panji Teguh Santoso<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang

<sup>2,3</sup>Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [1810631180018@student.unsika.ac.id](mailto:1810631180018@student.unsika.ac.id) , HP. 087820888430

---

**Info Artikel**

Sejarah Artikel:

Diterima: 6 Mei 2022

Direvisi: 19 Mei 2022

Dipublikasikan: Mei 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.6585622

---

**Abstract:**

*This study aims to examine and analyze as well as determine the analysis of employee performance at the Bekasi Regency Community and Village Empowerment Service (DPMD). This research is a descriptive qualitative type with data collection techniques carried out using triangulation which includes interviews, observations and documentation studies, then the data is analyzed by reducing, presenting and drawing conclusions. The theory used is the performance of Suyadi Prawirosentono (2008:27) with four dimensions, namely effectiveness, responsibility, initiative and discipline. The results of this study indicate that the performance of DPMD Bekasi Regency employees can be said to be good for all dimensions, so that the performance of DPMD employees can run quite optimally according to the needs and desires of the community and other bureaucracies related to the Bekasi Regency DPMD.*

**Keywords:** Performance, employe, DPMD

---

**PENDAHULUAN**

Diera yang terus menunjukkan perubahan secara signifikan, dunia menuntut segala aspek untuk segera berbenah baik dari segi efisiensi kinerja maupun efektifitas waktu yang lebih cepat serta akurat, termasuk didalamnya adalah alur birokrasi kinerja yang dilakukan oleh para karyawan organisasi pemerintahan.

Pemerintahan pada akhir-akhir ini sering terlibat oleh banyak hal yang menyudutkannya pada penilaian negatif,

terutama karena pelayanan yang dirasa kurang terhadap masyarakat sehingga produk yang mereka berikan kepada masyarakat tergolong tidak memiliki standar kuantitas maupun kualitas.

Salah satu lembaga pemerintahan yang ada di Indonesia adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa ialah unsur pelaksana Pemerintah Desa di Bidang Pemberdayaan dan Pemerintah Desa. Hakikat pemberdayaan masyarakat pada dasarnya mengembangkan kompetensi,

kemandirian dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan, agar secara berjenjang masyarakat mampu membangun diri serta lingkungannya secara mandiri dengan menciptakan demokratisasi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan pembangunan pada tingkat masyarakat.

Sebagai salahsatu instansi pemerintahan yang ada di era disrupsi maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi tentu dituntut untuk mampu menampilkan kinerja karyawan yang baik agar pelayanan terhadap masyarakat dapat tercapai yang optimal.

Secara sederhana penulis memberikan definisi mengenai kinerja karyawan sebagai kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu tau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantranya faktor internal antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut seharusnya perlu diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

a) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan organisasi akhirnya bisa dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila dari hasil yang telah dicapai tersebut timbul efek samping atau akibat yang tidak diduga-duga sebelumnya maka kegiatan tersebut dikatakan tidak efektif.

b) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Pegawai yang bersangkutan dituntut untuk menghormati dan menjalankan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

d) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka penulis menggunakan kriteria kinerja menurut Suyadi Prawirosentono yang meliputi : efektifitas, tanggung jawab,

disiplin, dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif yang menurut Sugiyono (2017) yakni sebuah metode yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian yang dilakukan dalam kondisi alamiah dan didasari oleh filsafat *postpositivisme*. Dalam penelitian model ini peneliti adalah kunci yang akan menjabarkan hasil penelitian kedalam narasi atau gambar-gambar

Teknik pengambilan data dilalui melalui model triangulasi yang merupakan gabungan dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Adapun wawancara yang digunakan adalah tidak berstruktur sehingga tidak berpaku pada pedoman wawancara yang ditujukan kepada elemen-elemen terkait, observasi dilakukan di wilayah kabupaten Karawang dengan model *Non-Participant*. Sementara studi dokumentasi diperoleh melalui dua cara yakni teknik *offline* seperti buku dan *online* seperti *website*.

Setelah dilakukan pengambilan data, kemudian peneliti melakukan analisis terhadap data yang didapatkan sesuai dengan Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2017) yang diproses melalui

tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menganalisis praktikan menggunakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Suyadi Prawirosentono (2008:27) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

### **Efektifitas**

Efektifitas yaitu bila tujuan organisasi akhirnya bisa dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila dari hasil yang telah dicapai tersebut timbul efek samping atau akibat yang tidak diduga-duga sebelumnya maka kegiatan tersebut dikatakan tidak efektif.

Efektifitas dan efisiensi para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi didalam melakukan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya ketika mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan selalu dikerjakan serta diselesaikan tepat waktu, serta tugas yang telah diberikan tersebut dikerjakan sesuai dengan apa yang telah diperintahkan.

### **Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

Didalam melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan, para pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi selalu bertanggung jawab penuh atas tugas atau pekerjaan tersebut. Para pegawai juga bertanggung jawab menyelesaikan tugas atau pekerjaannya untuk selalu tepat waktu. Dan apabila didalam tugas atau pekerjaan yang diberikan terdapat kesalahan, para pegawai juga bertanggung jawab untuk memperbaiki tugas atau pekerjaannya.

### **Disiplin**

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Pegawai yang bersangkutan dituntut untuk menghormati

dan menjalankan perjanjian kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan para pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi dapat dikatakan cukup disiplin, hal ini bisa dilihat dari keseharian pegawai ketika mulai memasuki lingkungan kerja sampai dengan keluar lingkungan kerja, mereka selalu tepat waktu sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditentukan.

### **Inisiatif**

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Inisiatif masing-masing pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi terlihat juga begitu sangat inisiatif baik ketika mendapatkan perintah dari atasan ataupun memang sedang mengerjakan tugas yang memang itu sudah menjadi tanggung jawabnya, salah satu yang terlihat inisiatif adalah ketika ada pegawai lain yang memang sedang berhalangan tidak bisa hadir ke tempat kerja lalu pegawai yang lainnya itu dengan sendiri melakukan tugas ataupun mengerjakan tugas dari pegawai yang tidak masuk tersebut, sesama pegawai saling membantu dengan inisiatif sendiri tanpa harus diperintahkan dan dilihat terlebih dahulu oleh atasan.

### **Hambatan dan Solusi atas Kinerja Karyawan DPMD Kabupaten Bekasi**

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi terdapat beberapa hambatan yang praktikan temui. Salah satunya yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh terhadap tugas-tugas yang diberikan terhadap masing-masing individu. Faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan dengan sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan selalu

mencoba melakukan yang terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan upaya ekstra untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika pegawai memiliki motivasi yang rendah, maka pegawai tersebut tidak mau mencoba melakukan yang terbaik dan jarang meluangkan waktu untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pun akan mengalami penurunan.

Motivasi Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain:

#### 1) Memberikan Pembinaan staf

Pegawai diberikan pembinaan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan sangat baik dan memenuhi target yang telah ditentukan atau pun ditetapkan.

#### 2) Memberikan insentif/bonus

Memberikan insentif/bonus kepada pegawai yang telah mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai target akan membuat pegawai tersebut bekerja keras dan memiliki keinginan untuk melaksanakan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

Dengan upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, efisiensi waktu kerja, presensi dan meningkatkan kualitas diri pada pegawai.

### **KESIMPULAN**

Kedisiplinan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi tergolong baik, dimana para pegawai memasuki dan keluar dari rutinitas pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga hal ini harus tetap diperhankan agar pelayanan terhadap masyarakat dan alur birokrasi yang berkaitan dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi dapat berjalan optimal.

Dimensi inisiatif pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi dapat dikatakan baik dimana para pegawai tanpa menunggu perintah dapat menggantikan

posisi dari rekan kerjanya yang berhalangan hadir, serta adanya inisiatif tinggi apabila mendapatkan perintah dari atasan. Hal ini tentu positif karena pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Dimensi tanggungjawab pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi dapat dikatakan baik hal ini dibuktikan melalui kepatuhan atas tugas yang di emban serta adanya rasa kekeluargaan disetiap pegawai.

Dimensi evektifitas kinerja para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi dapat dikatakan optimal mengingat adanya dukungan positif dariketiga dimensi sebelumnya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat  
Dan Desa Kabupaten Bekasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adawiyah, R.A. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pariwisata Umbul Square Madiun*. (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020).
- Deni Muhammad. Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol.16 No.1 (2018) hlm 2-5.
- Kurniawan Rizki, Nurmasari. Analisis Kinerja Pegawai Pada Bidang Pelayanan Dan Informasi Di Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Siak. *Jurnal Publika*, Vol.3 No.1 (2017) hlm 5-6.
- Makagansa Tommy, dkk. Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Dalam Menjalankan Fungsi Anggaran Di Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Eksekutif*, Vol.1 No.1 (2017) hlm 4-5.
- Peraturan Bupati Bekasi No.103 Tahun 2020 Tentang Kewenangan, Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja