

## STUDI DESKRIPTIF KINERJA PADA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI PROVINSI JAWA BARAT

### *DESCRIPTIVE STUDY ON EMPLOYEE PERFORMANCE COMMUNICATIONS AND INFORMATION SERVICES WEST JAVA PROVINCE*

Juanda Maulana<sup>1</sup>, Dadang Iskandar<sup>2</sup>, Hani Gita Ayuningtias<sup>3</sup>

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

[juandamaulana@telkomuniversity.ac.id](mailto:juandamaulana@telkomuniversity.ac.id)

---

#### Abstrak

Dalam pemerintahan, pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pelayan masyarakat dalam menjalani dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan dari para PNS adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada pada instansi tersebut, kinerja menjadi permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu perlu memperbaiki kinerja pegawai guna mendapatkan hasil yang maksimal, sehingga penting untuk melakukan penilaian kinerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan terus menerus dievaluasi secara berkala kinerja pekerjaannya guna mencapai kinerja yang seharusnya. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pada pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Barat dan untuk mengetahui dimensi yang mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Jawa Barat. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuisioner terhadap 91 orang responden yang diambil secara *Non probability Sampling* dengan *Sampling Jenuh*. Berdasarkan hasil analisis kinerja berada pada kategori tinggi yaitu (78,3%). Dimensi *Personal qualities* berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar (82,2%) yang merupakan dimensi tertinggi dari hasil penelitian.

**Kata kunci :** Kinerja pegawai

---

#### *Abstract*

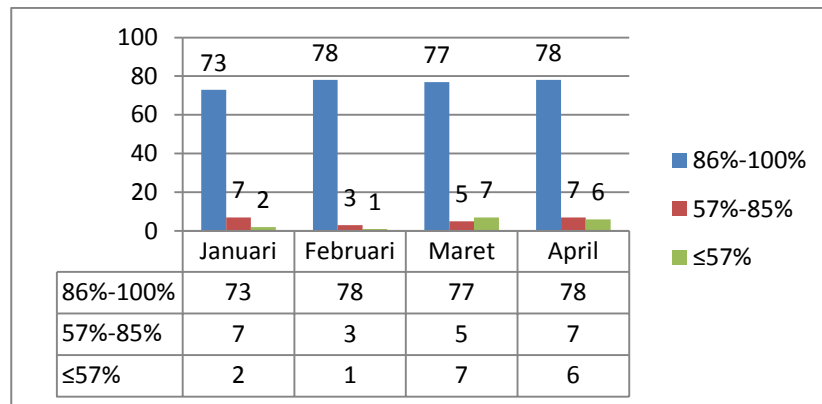
*In a government, the civil servants are the servants of society to fulfill daily demands. The purpose of the civil servants are to improve the welfare of society. A success rate of duties and responsibilities of the instance depend on the performance of the personnels, a substantial performance of Communications and Information Services West Java Province employee has a big impact on the enforcement of instance. The project method is quantitative and descriptive research. The survey method is applied to collect data by distributing questionnaires to every employee of Diskominfo with 91 personnel. The applied method of sampling in the research is non-probability sampling. The result showed the performance of Diskominfo employee stand on high category i.e. 78,3%. Personal qualities dimension stands on high category with the percentage of 82,2% which is the highest dimension of reseacrh result.*

**Keywords:** *Employee performance*

---

#### 1. Pendahuluan

Perkembangan organisasi semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan suatu organisasi sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting. Peranan karyawan khususnya PNS sangat penting dalam organisasi terutama perusahaan yang bergerak di sektor jasa. Dengan kata lain kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Saat ini pegawai Diskominfo masih memiliki disiplin yang rendah sehingga masih menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tepat pada waktunya. Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada bulan Januari-April.



**Gambar 1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Diskominfo Provinsi Jawa Barat**

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama empat bulan periode Januari – April tahun 2015. Pada hasil tersebut bulan Januari menunjukkan 73 pegawai yang dianggap memenuhi standar dalam pencapaian kerjanya ada 2 pegawai yang mendapat penilaian rendah. Namun kondisi yang menunjukkan progres kurang baik ini tidak bertahan lama, karena pada bulan Februari mengalami kenaikan sebanyak 78 orang mendapat nilai sesuai standar dan pegawai yang mendapat nilai rendah hanya 1 orang. Dan di bulan selanjutnya yaitu bulan Maret pegawai dengan kinerja tinggi menurun menjadi 77 orang dan pegawai dengan kinerja rendah meningkat menjadi 7 orang. Hingga puncaknya terjadi pada bulan April pegawai dengan kinerja tinggi naik menjadi 78 orang dan pegawai kinerja rendah berjumlah 6 orang. Masih ada pegawai yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja

### 1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana gambaran kinerja pada pegawai di kantor Dinas komunikasi dan informasi provinsi jawa barat?
2. Mengetahui Dimensi yang mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas komunikasi dan informasi provinsi jawa barat

### 1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja pada pegawai kantor Dinas komunikasi dan informasi provinsi jawa barat
2. Dimensi yang manakah paling mempengaruhi kinerja pada pegawai Dinas komunikasi dan informasi provinsi jawa barat

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

### 2.1 Manajemen sumber daya manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia MSDM adalah mengelola sumber daya manusia, dari seluruh sumber daya yang tersedia di organisasi, sumber daya manusia lah yang paling penting dan menentukan pencapaian tujuan organisasi [1] Sedangkan menurut Malthis “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan formal dalam perusahaan untuk memastikan seberapa efektif dan efisienkah penggunaan kebutuhan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan”[3].

### 2.2 Kinerja pegawai

Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian [1]”Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [3]

### 2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara

- a) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design [3]

## 2.4 Dimensi kinerja

Kinerja menurut Gomes adalah sebagai berikut:

- a) Quantity of work  
Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang telah ditentukan
- b) Quality of work  
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- c) Job Knowledge  
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d) Creativeness  
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e) Cooperation  
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- f) Dependability  
Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g) Initiative  
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h) Personal qualities  
Menyangkut kepribadian, keramah tamahan, dan integritas pribadi. [2]

Menurut Malthis elemen kinerja yang umum sebagai berikut:

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerja sama [4]

## 2.5 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel yaitu kinerja, oleh karena itu dalam penelitian ini yang nantinya akan menjelaskan mengenai indikator-indikator yang terdapat pada kinerja dengan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling* [6]. Dengan teknik pengambilan *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau semua anggota populasi dijadikan sampel [6] dengan Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika provinsi Jawa Barat yang berjumlah 91 orang yang menjadi responden . Data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 32 butir pertanyaan kuesioner. .

## 3. Pembahasan

### 3.1 Karakteristik responden

Mayoritas responden sebanyak 61 orang atau sebesar 67% adalah laki-laki. Mayoritas responden sebanyak 30 orang atau 33% adalah responden perempuan. Responden dengan usia diatas 52 tahun berjumlah 19 orang, Sedangkan responden dengan usia antara 32-51berjumlah 63 orang. Selanjutnya responden dengan usia dibawah 31 tahun berjumlah 9 orang. Berikut ini adalah hasil dari skor pada tiap dimensi:.

### 3.2 Hasil penelitian

Hasil perhitungan menyatakan bahwa dimensi personal qualities dengan presentase tertinggi yaitu 82,2% dan dengan dimensi cooperation sebagai dimensi terendah dengan presentase 73,8%. Berikut ini adalah hasil dari skor pada tiap dimensi:

Tabel 1 rekapitulasi responden mengenai kinerja

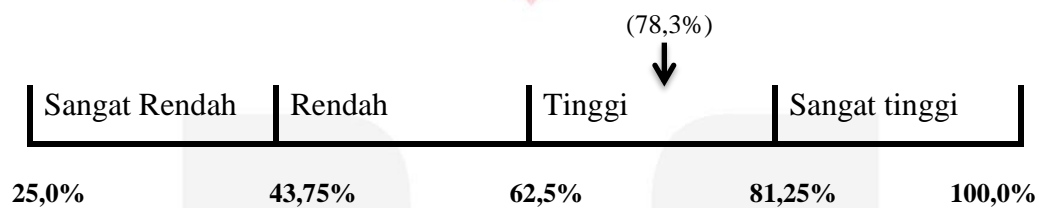
No	Dimensi	Skor Total	Persentase Skor
1	<i>Quantity of work</i>	588	80,8%

(Bersambung)

(Sambungan )

2	<i>Quality of work</i>	2049	80,4%
3	<i>Job Knowledge</i>	1115	76,6%
4	<i>Creativeness</i>	1145	78,6%
5	<i>Cooporation</i>	806	73,8%
6	<i>Dependability</i>	844	77,3%
7	<i>Initiative</i>	1079	74,1%
8	<i>Personal qualities</i>	1496	82,2%
Jumlah Skor Total		9122	78,3%

Berdasarkan dari hasil kuesioner yang terdapat delapan dimensi kinerja karyawan. Hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa semua dimensi yang terdapat pada kinerja dalam kategori tinggi. rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja (X), berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, Dapat dilihat bahwa skor total untuk kinerja adalah 9122 dengan presentase 78,3%. Jumlah skor tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum sebagai berikut:



**Gambar 2** garis kontinum kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh skor total 9122 dengan persentase rata-rata 78,3%, dengan demikian penilaian kinerja pada pegawai dinas komunikasi dan informasi provinsi jawa barat adalah baik penilaian terendah pada karyawan adalah *cooporation*. Penilaian tertinggi pada karyawan adalah *personal*.

#### 4. Kesimpulan

Kinerja pegawai pada kantor Dinas komunikasi dan informasi provinsi jawa barat berada pada kategori tinggi yaitu (78,3%). Dimensi *Personal qualities* berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 82,2% pada rentang garis kontinum antara 81,25%-100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas komunikasi dan informasi provinsi jawa barat mampu bersikap ramah kepada pegawai lainnya. Salah satu faktor dari individu adalah sikap, orang-orang memperoleh sikap dari pengalaman pribadi, orang tua, panutan, dan kelompok sosial. Ketika pertama kali seseorang mempelajarinya, sikap menjadi suatu bentuk bagian dari pribadi individu yang dapat membantu konsistensi perilaku.[5] Terdapat beberapa sikap yang dilakukan pegawai diskominfo dalam bekerja seperti keramahan terhadap atasan dan bawahan. Dimensi *Quantity of work* juga berada pada kategori tinggi kedua dengan presentase 80,8%, pada garis kontinum antara 62,5%-81,25%. Artinya pegawai diskominfo dapat menyelesaikan pekerjaan dengan periode yang telah ditentukan.

**Daftar Pustaka:**

- [1] Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9, Jilid 1. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- [2] Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- [3] Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- [4] Malthis, Robert dan Jackson John. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba empat.
- [5] Primayanti, Atira. (2013). *Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Bank BPR di Tanjungpinang*,
- [6] Sugiyono. (2012). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (edisi ke-17). Bandung: Alfabeta.