

Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang

Siti Dita Pratiwi¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn21.sitipratiwi@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id^b

Abstrak

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan dinas pemerintah dalam mengatur penempatan tenaga kerja di berbagai daerah. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan wilayah tertentu. Kinerja Pegawai dalam suatu perusahaan merupakan unsur utama sumber daya manusia, sumber daya manusia bekerja sebagai penggerak organisasi baik itu di dalam institusi maupun perusahaan, yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggara suatu perusahaan. Dan Desain Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan deskriptif, tempat penelitiannya di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi berlokasi di Jl. Surotokunto Warungbambu, Kec. Karawang Tim., Karawang. Hasil wawancara mengenai kinerja pegawai bisa disimpulkan penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari individu pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi tersebut.

Kata Kunci: Kualitas Kerja, Kuantitas, Kinerja pegawai

Abstract

The labor and transmigration office is a government agency in regulating the placement of workers in various regions. The aim is to optimize the utilization of human resources according to the needs of a particular region. Employee performance in a company is the main element of human resources, human resources work as the driving force of the organization both in institutions and companies, which has a function as an asset so that it must be trained and developed its capabilities. and has a very important role in determining the success of the organizers of a company. And this research design is qualitative research, qualitative research is research that produces descriptive, the research place is at the Manpower and Transmigration Office located on Jl. Surotokunto Warungbambu, Kec. Karawang Tim., Karawang. The results of interviews regarding employee performance can be concluded that employee performance assessment can be seen from individual employees at the labor and transmigration office.

Keywords: Work Quality, Quantity, employee performance

LATAR BELAKANG

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi berlokasi di Jl. Surotokunto No.Km.6, Warungbambu, Kec. Karawang Tim., Karawang, Jawa Barat 41371. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan dinas pemerintah dalam mengatur penempatan tenaga kerja di berbagai daerah. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan wilayah tertentu. Dengan mengatur penempatan ini, diharapkan dapat meningkatkan pengembangan ekonomi regional serta kesejahteraan masyarakat setempat.

Kinerja Pegawai dalam suatu perusahaan merupakan unsur utama sumber daya manusia, sumber daya manusia bekerja sebagai penggerak organisasi baik itu di dalam institusi maupun perusahaan, yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggara suatu perusahaan. Sosok pegawai yang mampu memainkan peranan tersebut mempunyai kompetensi yang salah satunya ditunjukkan dari sikap budaya organisasi yang tinggi”sehingga dapat membangun budaya organisasi yang baik dan menciptakan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaannya.(A Lisa 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja organisasi meliputi fasilitas kerja, struktur organisasi dan hubungan sosial antar rekan kerja.Sedangkan faktor internal yang berasal dari perilaku individu meliputi : kemampuan kerja, motivasi dan disiplin Berdasarkan observasi atau hasil pra survei dapat diduga sebab rendahnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan kemampuan yaitu ditunjukkan masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tupoksinya dan pembinaan pegawai yang tidak merata atau tidak menyeluruh. Kemungkinan sebab lain rendahnya kinerja pegawai berkaitan

Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan harapan tercapainya tujuan sesuai dengan misi organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.Dinas tenaga kerja dan transmigrasi (disnaker) adalah lembaga pemerintah yang mempunyai

fungsi sebagai membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas.

Kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan/instansi dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan/instansi. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, perusahaan perlu melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja setiap pegawai dan mengawasinya. Evaluasi ini memungkinkan instansi untuk mengendalikan tingkat kinerja instansi dan mengambil keputusan yang tepat. Hasil penilaian kinerja karyawan menjadi penting bagi perusahaan dalam mengidentifikasi kebutuhan, merancang program pendidikan dan pelatihan dan mengatur sistem kompensasi dengan efektif. Dwiki Abastian, Uus MD Fadli, Laras ratu khalida (2023).

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor, yakni lingkungan kerja yang baik berpengaruh kepada karyawan dalam bekerja begitupula sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya dan menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) dan Ahmad dkk .(2019). menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Bertujuan untuk memahami kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

KAJIAN TEORI

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Nurjaya (2021). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Putri (2020). kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Aziz dan Fauzah (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai Oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020). kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019).

TUJUAN PENILAIAN KINERJA

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedamayanti (2018:288) adalah kinerja yaitu Agar mengetahui kemampuan dan keahlian SDM, Untuk menciptakan hubungan timbal balik di organisasi, Untuk mengetahui kondisi diorganisasi dari segala bidang (kepegawaian), Untuk merancang penyempurnaan hasil kerja, Untuk melakukan pengembangan SDM agar lebih optimal, agar dapat diarahkan jenjang karir SDM, melakukan kenaikan jabatan, Agar karyawan dan organisasi mengetahui kelebihan dan kekurangan SDM agar dapat meningkatkan kemampuannya, dalam hal ini peran atasan sangat penting agar SDM termotivasi dan lebih semangat dalam bekerja. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Syahputra, S, H. (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :Dukungan Organisasi Pada kinerja perusahaan dipengaruhi dengan dukungan perusahaan, dukungan ini dapat dibentuk dan dikelompokkan dalam beberapa bentuk seperti: Struktur Organisasi, Struktur digunakan untuk menyusun tugas pekerjaan sesuai pada bidangnya, Teknologi dan Sarana Organisasi, Kinerja pada perusahaan dipengaruhi teknologi dan fasilitas penyediaan sarana, perusahaan akan selalu memperbarui teknologi yang dimiliki, sehingga teknologi harus diperhatikan dengan memiliki SDM yang berkualitas, dan kelengkapan kerja yang mendukung, Kondisi Lingkungan Kerja, Dapat dipengaruhi kenyamanan dan keamanan kondisi terhadap lingkungan di tempat kerja.

INDIKATOR KERJA

Terdapat indikator kinerja karyawan Menurut Syahputra, S, H. (2018). Yaitu Kuantitas merupakan hasil produksi organisasi, kuantitas dapat diukur dengan cara menghitung kesesuaian target organisasi dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh SDM, adapun Kualitas Merupakan tingkat aktivitas menciptakan hasil

kerja sesuai target, Kualitas kerja dapat diukur melalui pekerjaan karyawan yang diberikan, serta Keandalan Merupakan kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dengan cara pengerjaan yang sudah ditetapkan, serta kehadiran merupakan absensi karyawan saat masuk kerja untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang sesuai dengan jam kerja. adapun kemampuan bekerjasama merupakan cara karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja. Dalam mengukur kerjasama menggunakan hasil dari evaluasi terhadap hubungan karyawan dengan rekan kerja lainnya, dan melihat apakah terdapat konflik antar karyawan, saling membantu dan memberikan semangat karyawan satu sama lain. Penelitian ini dapat menyimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian tugas yang dapat diselesaikan dengan baik.

SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP)

Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri sipil pada pasal 1 ayat 4 yang dimaksud dengan Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat dengan SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Penilaian SKP sebagaimana yang dimaksud pada pasal 7 ayat 1 meliputi aspek:

Kuantitas, Kuantitas adalah jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai. Kualitas, Kualitas adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Waktu, Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja di capai. Biaya Biaya adalah besaran jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kerja.

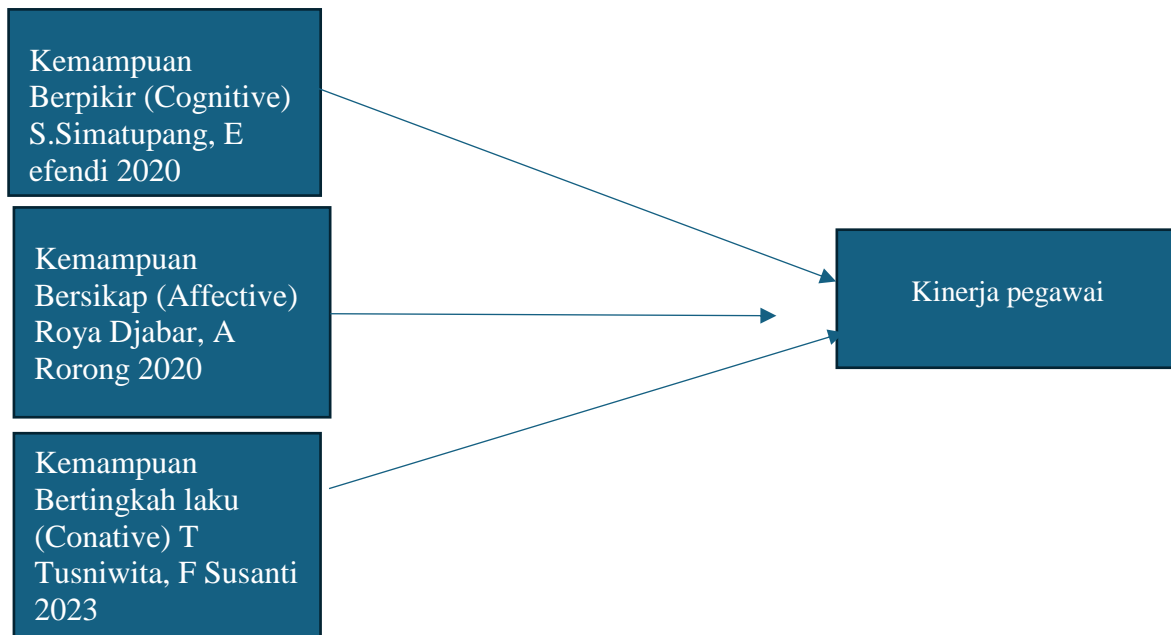
PERILAKU KERJA

Selain dengan sasaran kerja pegawai, prestasi kerja juga diukur dengan indicator perilaku kerja. Parameter yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah Orientasi Pelayanan Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

Integritas Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai normadan etika organisasi, Komitmen Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaskan sikap dan tindak pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan atau golongan, Disiplin Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan atau peraturan kedinaan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

KERANGKA PIKIR

Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan di sebuah organisasi, jika kinerja pegawai buruk maka organisasi tidak berjalan dengan baik, kemampuan berpikir, kemampuan bersikap, kemampuan bertingkah laku berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 1: Kerangka pikir penelitian kinerja pegawai
Sumber Rr. Niken purbasari 2022

Teori "Self-Determination Theory" (SDT). Teori ini menekankan pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mendorong perilaku produktif dan kinerja yang tinggi pada pegawai.

SDT berpendapat bahwa untuk mencapai kinerja optimal, pegawai perlu merasa memiliki otonomi (kemampuan berpikir), kompetensi (kemampuan bersikap), dan hubungan yang terkait dengan tugas mereka. Ketika pegawai merasa mereka memiliki kontrol atas tindakan mereka (otonomi), mampu mencapai tujuan dan merasa kompeten dalam melakukan tugas-tugas mereka, serta merasakan dukungan dari lingkungan kerja mereka, motivasi intrinsik mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi akan meningkat.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan deskriptif berupa kata-kata tertulis dari orang-orang yang berperilaku yang dapat diamati yang diarahkan pada latar dan individu, penelitian kualitatif ini mengenai Informasi yang dimaksud merupakan informasi secara detail terkait kinerja pegawai yang diterapkan oleh Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Karawang. Oleh sebab itu untuk mendapatkan informasi secara terperinci peneliti menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara mendalam, serta dokumentasi untuk mendukung informasi yang diperoleh terkait kinerja pegawai di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang. Adapun waktu pelaksanaan penelitian yaitu dari bulan mei 2024. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan penulis ingin mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai nilai spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek- objek alam yang lain. Dengan pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara dan mengadakan pengamatan langsung ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Dari pengertian tersebut penulis menyimpulkan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data berupa Tanya jawab yang dilakukan secara langsung antar penulis yaitu dengan kepala di setiap bagian yang ada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang dan para pegawai tentang bagaimana kinerja yang ada dalam Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang.

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diidentifikasi dari dokumentasi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti penulis di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang di setiap bagian-bagian yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang

PROTOKL RISET

Tema pertanyaan	Indikator	Informan	Metode pengumpulan data	Alat bantu
Penilaian kinerja pegawai	(1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas; (5).Kemandirian.	Pemimpin Kasubag Staf pegawai	1.Wawancara 2. Survey lapangan	1. Alat tulis 2.Camera 3.Laptop
Faktor-faktor mempengaruhi kinerja	1. jenjang karir 2. lingkungan kerja 3. kemampuan individual 5. fasilitas perusahaan	Pemimpin kasubag Staf pegawai	1.Wawancara 2.Survey lapangan	1. Alat tulis 2.Camera 3.Laptop
Penilaian SKP	1.aspek kuantitas, kualitas 2.waktu,karakteristik, sifat, 3. jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.	Pemimpin kasubag Staf pegawai	1.Wawancara 2.Survey lapangan	1. Alat tulis 2.Camera 3.Laptop

Tema analisis kinerja pegawai pada Dinas tenaga kerja dan transmigrasi

LAMPIRAN

HASIL

1. Profil responden

Dalam penelitian ini didapatkan jumlah responden sebanyak 5 responden yang sangat diperlukan untuk membantu dalam memperoleh informasi melalui wawancara, observasi dll. Gambaran umum responden bertujuan menyajikan data yang menggambarkan jenis kelamin, usia, Gambaran umum responden

Pimpinan	Perempuan	45 thn
Kasubag umum & kepegawaian	Laki-laki	50 thn
Staff pegawai	Laki-laki	30 thn
Staff pegawai	Perempuan	25 thn
Staff pegawai	Perempuan	24 hn

2. Hasil penelitian

a. Hasil wawancara

Kelemahan dan kelebihan penilaian kinerja pegawai pada instansi dinas tenaga kerja dan tranmigrasi yang ada saat ini?

Pimpinan menyampaikan kalau kekurangan pasti ada ya seperti perbedaan penilaian antara pegawai yang berbeda-beda meskipun ya pekerjaan serupa karna dilihat kinerja individu. Sedangkan menurut kasubag menyampaikan kriteria penilaian kinerja tidak jelas atau ga spesifik sehingga sulit untuk pegawai mengetahui pasti apa yang diharapkan mereka. Menurut pegawai 1 yaitu menjadi kelemahan ketika metode evaluasi yang digunakan tidak mampu diukur oleh aspek kinerja yang kompleks sehingga tidak bisa mempertimbangkan konteks kerja sesungguhnya. Menurut staff pegawai 2 kurangnya proses penilaian tidak diikuti dengan umpan balik yang membangun, pegawai tidak memiliki kesempatan untuk memperbaiki kinerja. Dan terakhir menurut staff pegawai 3 yaitu interaksi sosial di tempat kerja juga dapat mempengaruhi proses penilaian karena ketidakberpihakan dalam penilaian.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan, kasubag, staff pegawai 1, staff pegawai 2, staff pegawai 3 dapat ditafsirkan bahwa kelemahan dan kelebihan mengenai penilaian kinerja pegawai berbeda-beda pendapat saat wawancara ke beberapa responden tadi bisa disimpulkan penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari individu pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi tersebut.

Apakah lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk penilaian kinerja pada pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi?

Menurut pimpinan betul, sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai lingkungan kerja juga meningkatkan motivasi terhadap pegawai untuk lebih semangat.

Sedangkan menurut kasubag yaitu iya, berpengaruh karena pegawai akan merasa termotivasi cenderung lebih semangat dan berusaha untuk mencapai target kinerja. Menurut staff pegawai 1 lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan saling mendukung antar pegawai dapat membantu dalam mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut staff pegawai 2 lingkungan kerja yang memfasilitasi pengembangan pribadi dan profesional akan membantu pegawai untuk terus meningkatkan pengetahuan. Staff pegawai 3 juga mengatakan iya berpengaruh dan kepemimpinan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, jelas, berorientasi pada pencapaian hasil.

Bagaimana menilai kualitas dalam suatu pekerjaan/kegiatan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi?

Pimpinan menyampaikan kualitas dalam suatu pekerjaan atau kegiatan, Evaluasi sejauh mana pekerjaan atau kegiatan tersebut mencapai tujuan. Menurut pendapat Kasubag dalam menilai kualitas, ketepatan waktu juga dapat menjadi indikator penting dalam menilai kualitas suatu pekerjaan. Staff pegawai 1 berpendapat Kualitas Hasil atau layanan yang dihasilkan dari kegiatan tersebut, sehingga memenuhi standar yang ditetapkan yang berkualitas dan bermanfaat. Staff pegawai 2 Evaluasi efisien sumber daya juga sangat berpengaruh seperti anggaran, tenaga kerja, dan peralatan yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan. Efisiensi yang baik dapat menunjukkan manajemen yang efektif. Sedangkan menurut Staff pegawai 3 Mengukur sejauh mana kegiatan dan program dapat mencapai sasaran yang sudah ditetapkan dan memastikan bahwa tujuan yang ingin dicapai dengan kegiatan tersebut benar-benar tercapai dengan baik.

Apa yang dimaksud SKP sasaran kinerja pegawai tersebut ?

Pimpinan menyampaikan SKP tersebut yaitu pelayanan publik seperangkat target dan tujuan kerja yang ditetapkan untuk seorang pegawai. Menurut Kasubag SKP yaitu untuk penilaian seorang pegawai dalam jangka satu tahun tersebut. Pendapat Staff pegawai 1 SKP ini mencakup berbagai indikator kinerja yang harus dicapai oleh pegawai. Sedangkan menurut Staff pegawai 2 SKP digunakan untuk alat mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Dan menurut Staff pegawai 3 SKP untuk penilaian menjadi dasar untuk penghargaan, promosi, atau pengembangan karir pegawai.

Apakah fasilitas perusahaan/intansi sangat berpengaruh dengan faktor-faktor kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi?

Pimpinan menyampaikan fasilitas akan mendukung kesejahteraan dan kesehatan pegawai serta kesejahteraan mental dan fisik pegawai. Menurut pendapat Kasubag ya, fasilitas yang memadai seperti ruang kerja yang bersih dan terorganisir juga. Sedangkan menurut Staff pegawai 1 fasilitas juga dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai juga. Staff pegawai 2 mengatakan fasilitas komunikasi dan teknologi yang baik serta akses kinerja pegawai. Dan Staff pegawai 3 berpendapat yaitu menyediakan fasilitas transportasi atau subsidi transportasi bagi pegawai dapat meningkatkan pegawai melaksanakan tugas.

b. Analisis data

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan peneliti yang berkaitan dengan bagaimana kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi sudah terjawab dengan baik mengenai wawancara tersebut sehingga jelas dan paham

PEMBAHASAN

Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut, Penambahan ilmu bagi karyawan dan Penambahan kegiatan gathering untuk mempererat hubungan dan komunikasi antar karyawan. Pengertian kinerja dan berdasarkan hasil analisa wawancara memiliki kesamaan yaitu menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil wawancara menegaskan hal sama yaitu kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Dinas tenaga kerja dan transmigrasi oleh banyak faktor penyebabnya. Hal ini sesuai dengan teori untuk mencapai tujuan organisasi yang akan dilihat dari hasil kinerja karyawan yang berkualitas sehingga sumber daya manusia harus diperhatikan serta diberdayakan karena merupakan investasi yang paling penting dalam suatu organisasi. Hasil Analisa wawancara para informan sesuai dengan teori yaitu tujuan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Dinas tenaga kerja dan transmigrasi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerja pegawai tersebut. Indikator kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama dan lingkungan kerja dan fasilitas kerja, sasaran kinerja pegawai. Hasil analisa wawancara dengan informan terdapat 2 indikator yang sesuai yaitu Kuantitas pekerjaan dan Kualitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan, kasubag, staff pegawai 1, staff pegawai 2, staff pegawai 3 dapat ditafsirkan bahwa kelemahan dan kelebihan mengenai penilaian kinerja pegawai berbeda-beda pendapat saat wawancara ke beberapa responden tadi bisa disimpulkan penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari individu pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi tersebut. Hasil wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mengenai lingkungan kerja itu sangat berpengaruh karena pegawai akan merasa termotivasi cenderung lebih semangat dan berusaha untuk mencapai target kinerja. menurut hasil wawancara mengenai menilai kualitas dalam suatu pekerjaan/kegiatan dalam suatu pekerjaan atau kegiatan, Evaluasi sejauh mana pekerjaan atau kegiatan tersebut mencapai tujuan. Menurut pendapat Kasubag dalam menilai kualitas, ketepatan waktu juga dapat menjadi indikator penting dalam menilai kualitas suatu pekerjaan.

Adapun hasil wawancara mengenai SKP sasaran kinerja pegawai yaitu SKP ini mencakup berbagai indikator kinerja yang harus dicapai oleh pegawai. Sedangkan menurut Staff pegawai 2 SKP digunakan untuk alat mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya. Dan menurut Staff pegawai 3 SKP untuk penilaian menjadi dasar untuk penghargaan, promosi, atau pengembangan karir pegawai. Hasil dari wawancara mengenai fasilitas perusahaan/intansi sangat berpengaruh dengan faktor-faktor kinerja pegawai, fasilitas akan mendukung kesejahteraan dan kesehatan pegawai serta kesejahteraan mental dan fisik pegawai. Hal ini menunjukkan mutu pegawai dalam kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa analisa wawancara mengenai kinerja pegawai memiliki kesamaan yaitu menekankan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dan banyaknya faktor-faktor lainnya yang menjadi penyebabnya di dinas tenaga kerja dan transmigrasi. Adapun sesuai dengan teori yang bisa mencapai tujuan organisasi dilihat dari hasil kinerja karyawan yang berkualitas sehingga sumber daya manusia harus diperhatikan serta diberdayakan karena merupakan investasi yang paling penting dalam suatu organisasi. Adapun Indikator kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama dan lingkungan kerja dan fasilitas kerja, sasaran kinerja pegawai, dengan Hal ini bisa terbukti mutu pegawai dalam kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi.

SARAN

Upaya yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut, Penambahan ilmu bagi karyawan dan Penambahan kegiatan gathering untuk mempererat hubungan dan komunikasi antar karyawan. mengevaluasi sejauh mana pekerjaan atau kegiatan tersebut mencapai tujuan sehingga penilaian kinerja pegawai maksimal baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dody wahyudi sinaga. "Analisis kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik di desa Kecamatan percut sei tuan kabupaten deli serdang" (2022) :1-79.
- Fahrul Reza Pamungkas, Tristiana Rijanti. " Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawn CV.Sumber makmur di kota semarang"(2024) : 1-18
- Fatimah azzahra. "Analisis kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi riau" (2020) : 1- 62
- Sugirman Djaropi. "paradigma kinerja pegawai badan pengembangan sumber Provinsi sulawesi selatan" (2020) vol 1 no 4 : 1-9
- Rr. Niken purbasari. " Pengaruh attude toward money dan locus of control terhadap motivasi wirausaha dan kinerja bisnis" (2022) : 1-206
- Eka septiana wulandari, syeh asser. "Evaluasi kinerja karyawan pada perusahaan peayanan akomodasi di yogyakart". Feb unikal (2022) : 1-16
- Mega suciati wardanani. " Analisis kinerja pegawai pada kantor camat belo kabupaten bima"Jurnal komunikasi dan kebudayaan vol 5 no 1 juni (2018)
- Dwiki Abastian, Uus MD Fadli, Laras ratu khalida. " Analisis komparatif kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di bagian cetak perum peruri" Jurnal manajemen dan sains vol 8, No 2 (2023).