

# ANALISIS KINERJA BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT (DPRD) KABUPATEN CIANJUR

Nina Septiani Aripin<sup>1</sup>, Berry Sastrawan\*

<sup>12</sup>Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Djuanda Bogor. Jl. Tol Ciawi No. 1 kode pos 16720

\*Korespondensi: [ninaseptiani429@gmail.com](mailto:ninaseptiani429@gmail.com)

---

## ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Metode penelitian dilakukan dalam berbagai cara, diantaranya: Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan Studi pustaka, yang berfokus pada beberapa indikator kinerja, seperti kompetensi, disiplin kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, kinerja pegawai di bagian Umum dan Kepegawaian berada pada kategori cukup baik. Namun, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan, khususnya terkait dengan disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai. Didapatkan dalam analisis regresi bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan kepuasan kerja, sementara pengaruh variabel disiplin kerja tergolong moderat. Selain itu, ditemukan pula kontribusi yang relevan, meskipun tidak signifikan secara statistik, dari faktor-faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, disarankan untuk menerapkan kebijakan yang lebih tegas terkait disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pihak manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Sekretariat DPRD, Kabupaten Cianjur.

## PENDAHULUAN

Kinerja dalam pemerintahan sangat penting karena berpengaruh langsung pada efektivitas pelayanan publik, efisiensi penggunaan sumber daya, dan akuntabilitas dan Transparansi, Peningkatan Kepercayaan publik juga Peningkatan Mutu kebijakan dan Program. Secara keseluruhan, fokus pada kinerja dalam pemerintahan membantu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Fungsi kinerja sebagai indikator efisiensi dan efektivitas dalam sebuah instansi atau organisasi sangat penting dalam memastikan bahwa setiap sumber daya yang digunakan dan setiap tujuan yang ingin dicapai dapat diukur, dianalisis, dan ditingkatkan.

Kinerja sebagai indikator efisiensi membantu organisasi menilai seberapa baik mereka menggunakan sumber daya yang ada (seperti tenaga kerja, waktu, biaya, dan peralatan) untuk menghasilkan output tertentu. Semakin sedikit sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang sama, semakin efisien organisasi tersebut. organisasi dapat mengidentifikasi area yang kurang efisien dalam proses mereka, seperti pemborosan, waktu tunggu, atau penggunaan tenaga kerja yang tidak optimal. Hal ini memungkinkan perbaikan proses, pengurangan biaya operasional, dan peningkatan produktivitas. Efisiensi juga menjadi dasar dalam mengevaluasi kinerja operasional berbagai unit atau departemen dalam organisasi. Jika satu departemen lebih efisien dibandingkan yang lain, organisasi dapat mengidentifikasi praktik terbaik (best practices) yang dapat diimplementasikan di seluruh organisasi.

Kinerja sebagai indikator efektivitas fokus pada pencapaian tujuan strategis organisasi, seperti peningkatan kualitas layanan, pertumbuhan penjualan, atau peningkatan kepuasan pelanggan. Efektivitas mengukur sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan indikator kinerja efektivitas, organisasi dapat menilai dampak dari

kebijakan, program, atau proyek tertentu. Hal ini penting untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan membawa manfaat sesuai harapan dan tujuan yang diinginkan. Dengan menggabungkan kedua indikator ini, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya sambil memastikan bahwa tujuan tercapai. Ini berarti, tidak hanya melakukan pekerjaan dengan benar (efisiensi), tetapi juga melakukan pekerjaan yang benar (efektivitas).

Secara keseluruhan, fungsi kinerja sebagai indikator efisiensi dan efektivitas dalam instansi atau organisasi adalah untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dengan penggunaan sumber daya yang minimal dan hasil yang maksimal. Ini mendukung keberlanjutan, pertumbuhan, dan daya saing organisasi di pasar.

Tantangan yang dihadapi oleh bagian umum dan kepegawaian di Sekretariat DPRD terutama terkait dengan penyiapan dan pemberian dukungan administrasi yang efektif bagi seluruh unit organisasi, pengelolaan tata usaha, kepegawaian, perlengkapan, dan rumah tangga. Tugas ini melibatkan koordinasi, pembinaan, penataan organisasi, serta pengelolaan barang milik daerah dan pelayanan pengadaan barang/jasa. Efektivitas pelaksanaan tugas ini sangat penting untuk mendukung fungsi DPRD secara keseluruhan dan memerlukan koordinasi yang baik antar subbagian di bawah Bagian Umum.

Analisis Deskriptif dengan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan kualitatif untuk mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan motivasi, disiplin kerja, beban kerja, dan budaya organisasi. Contohnya, telah ditunjukkan dalam studi oleh Muhammad Idris dan W. Sanjaya (2022) bahwa motivasi, disiplin, dan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai biro perencanaan di Sekretariat Jenderal DPR-RI.

Penerapan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja, Pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengevaluasi penerapan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang dilakukan di Sekretariat DPRD Karawang Regency oleh Siti Maemunah et al. (2023). Studi ini menyarankan

penerapan prosedur operasi standar yang ketat dan penggunaan aplikasi sidik jari untuk absensi guna meningkatkan disiplin.

Analisis Komunikasi Antar pribadi dan Kepemimpinan, Studi ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara komunikasi kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pemimpin dan staf secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat.

Pendekatan analisis deskriptif yang digunakan dalam berbagai studi ini mencakup metode kuantitatif dan kualitatif, seperti survei, wawancara, observasi, serta analisis regresi untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk motivasi, disiplin, budaya organisasi, beban kerja, komunikasi, dan kepemimpinan.

Berdasarkan bukti-bukti dari penelitian terdahulu dan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum dan Kepegawaian Di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur"

## **METODE PENELITIAN**

Data dianggap sebagai tujuan utama penelitian, sehingga teknik pengumpulan data menjadi tahap yang paling strategis (Sugiyono, 2013). Berbagai metode seperti observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dan mengembangkan penelitian sebelumnya.

## **PEMBAHASAN**

Dari perspektif administrasi publik, kinerja pegawai di bagian umum dan kepegawaian di Sekretariat DPRD dapat ditingkatkan melalui penerapan tata kelola yang baik, pengembangan budaya organisasi, lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan yang efektif, serta program pelatihan yang sesuai.

Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Administrasi Publik, Studi di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik seperti transparansi dan partisipasi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas administrasi umum dan kepegawaian. Penelitian ini menyarankan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan koordinasi yang lebih efektif antara sekretariat dan DPRD untuk memastikan kinerja yang lebih baik (Sumiati et al., 2021).

Kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal DPR-RI dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja, disiplin, dan budaya organisasi. Telah ditunjukkan dalam penelitian bahwa motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mencerminkan pentingnya pengembangan budaya kerja yang positif dalam administrasi publik untuk mencapai hasil yang diinginkan (Idris & Sanjaya, 2022).

Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja, Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bondowoso, Telah terbukti bahwa lingkungan kerja yang baik dan fasilitas tempat kerja yang baik memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa dalam konteks administrasi publik, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja dan menyediakan fasilitas yang memadai merupakan langkah penting untuk mendukung produktivitas karyawan. (Wahet et al., 2020).

Efektivitas kinerja diukur berdasarkan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang paling tepat. Pada Bagian Umum dan Kepegawaian di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, efektivitas dapat dinilai dari seberapa baik pegawai melaksanakan tugas administratif, seperti pengelolaan arsip, surat-menyurat, pengelolaan data pegawai, dan penyusunan laporan. Efektivitas juga terlihat dari kemampuan pegawai dalam mengoordinasikan kegiatan administratif yang mendukung fungsi legislatif DPRD, seperti penyelenggaraan rapat, seminar, dan kegiatan lainnya. Pegawai yang efektif adalah mereka yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar kualitas yang telah

ditetapkan. Dalam konteks ini, sebagian besar pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian telah menunjukkan efektivitas yang baik, dengan catatan bahwa tugas-tugas rutin dan non-rutin yang diberikan dapat diselesaikan secara tepat waktu. Namun, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal pengelolaan arsip dan surat-menyurat, di mana beberapa kali ditemukan kesalahan administratif yang mempengaruhi alur kerja organisasi.

Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Di Bagian Umum dan Kepegawaian, efisiensi kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat seberapa baik pegawai mengelola waktu kerja mereka, memanfaatkan teknologi informasi, dan mengurangi pemborosan dalam proses administratif. Pegawai yang efisien adalah mereka yang dapat mengurangi biaya operasional tanpa mengurangi kualitas layanan. Pada bagian ini, efisiensi kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur, dapat ditingkatkan dengan penerapan sistem teknologi informasi yang lebih terintegrasi, seperti penggunaan aplikasi manajemen surat-menyurat elektronik dan sistem manajemen arsip digital. Saat ini, sebagian besar pekerjaan administratif masih dilakukan secara manual, yang mengakibatkan waktu yang lebih lama dan risiko kesalahan yang lebih tinggi. Investasi dalam teknologi informasi dan pelatihan bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.

Responsivitas merujuk pada kemampuan pegawai untuk merespons kebutuhan organisasi, anggota DPRD, dan masyarakat dengan cepat dan tepat. Di Bagian Umum dan Kepegawaian, responsivitas terlihat dari seberapa cepat pegawai menangani permintaan informasi, keluhan, dan kebutuhan anggota DPRD serta masyarakat yang membutuhkan layanan administrasi. Pegawai yang responsif harus dapat memberikan layanan yang cepat dan tepat sasaran, mengurangi keluhan, dan meningkatkan kepuasan pengguna layanan. Analisis menunjukkan bahwa ada variasi tingkat responsivitas di antara pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan kemampuan responsivitas yang tinggi, terutama dalam menangani tugas-tugas yang mendesak dan penting, sementara yang lain masih memerlukan

waktu lebih lama untuk merespons permintaan. Perbedaan ini bisa disebabkan oleh beban kerja yang tidak merata atau kurangnya pelatihan dan pemahaman tentang standar pelayanan.

Tanggung jawab adalah aspek penting dari kinerja pegawai, yang mencakup kesediaan untuk melaksanakan tugas dengan penuh komitmen dan kepatuhan terhadap peraturan serta prosedur yang berlaku. Tingkat tanggung jawab yang tinggi diharapkan dimiliki oleh pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan kepegawaian, seperti pengelolaan absensi, penggajian, dan administrasi personalia.

Pegawai yang bertanggung jawab akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, kehadiran yang konsisten, dan kesediaan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Analisis menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Namun, ada beberapa kasus di mana pegawai belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab mereka, yang mengakibatkan kesalahan administratif atau keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan dan peningkatan kapasitas untuk memperkuat pemahaman pegawai tentang tanggung jawab mereka.

Inovasi dalam kinerja berarti kemampuan pegawai untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses kerja dan hasil yang dicapai. Di Bagian Umum dan Kepegawaian, inovasi kinerja dapat tercermin dari penerapan metode kerja baru, pemanfaatan teknologi informasi, atau pengembangan prosedur operasional standar yang lebih efisien. Pegawai yang inovatif adalah mereka yang secara aktif mencari cara untuk memperbaiki pekerjaan mereka dan memperkenalkan praktik terbaik. Namun, analisis menunjukkan bahwa tingkat inovasi di Bagian Umum dan Kepegawaian masih relatif rendah. Hal ini disebabkan oleh budaya kerja yang cenderung konvensional dan kurangnya insentif bagi pegawai untuk berinovasi. Mendorong inovasi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, penghargaan untuk ide-ide kreatif, dan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung eksperimen dan pembelajaran.

Ada beberapa hambatan dan tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian, antara lain:

1. **Beban Kerja yang Tidak Merata:** Beberapa pegawai menghadapi beban kerja yang lebih besar dibandingkan yang lain, yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan.
2. **Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan:** Minimnya program pelatihan berkelanjutan menghambat peningkatan kapasitas pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan baru.
3. **Keterbatasan Teknologi:** Penggunaan teknologi yang belum optimal menyebabkan inefisiensi dalam proses kerja dan pengelolaan data.
4. **Kurangnya Motivasi dan Insentif:** Motivasi pegawai untuk bekerja keras dan berinovasi seringkali terbatas karena minimnya insentif dan penghargaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian, beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada, diantaranya adalah meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan dengan cara mengadakan pelatihan rutin tentang keterampilan teknis dan manajerial, serta program pengembangan kapasitas untuk semua pegawai, mengoptimalkan Teknologi Informasi bisa dilakukakn dengan cara menerapkan sistem manajemen elektronik untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan proses administrasi, menyeimbangkan Beban Kerja itu dilakukan dengan cara evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja dan melakukan penyesuaian untuk menghindari kelebihan beban pada pegawai tertentu. dan Mendorong Inovasi ini dapat dikerjakan melalui menciptakan budaya kerja yang mendorong kreativitas dan inovasi dengan memberikan penghargaan atas ide-ide baru yang diterapkan.

## **KESIMPULAN**

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi publik. Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Kabupaten Cianjur, Bagian Umum dan Kepegawaian memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan pelayanan terhadap anggota DPRD serta masyarakat.

Pada dasarnya Kinerja pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat DPRD memainkan peran penting dalam mendukung fungsi administrasi dan pelayanan kepada anggota DPRD serta masyarakat. Meskipun ada beberapa aspek yang memerlukan peningkatan, seperti efisiensi dan inovasi, secara umum pegawai telah menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan strategi yang tepat, seperti peningkatan pelatihan, penggunaan teknologi, dan manajemen beban kerja, kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih lanjut untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

## **SARAN**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sebagai pendapat untuk lebih meningkatkan dan memanfaatkan kualitas penelitian dalam kuliah kerja lapangan (KKL) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Cianjur :

1. Tingkatkan kembali komunikasi dan interaksi antara pegawai agar tidak terjadi mis komunikasi yang dapat menyebabkan perpecahan antar pegawai.
2. Melakukan evaluasi rutin terhadap distribusi beban kerja dan melakukan penyesuaian untuk menghindari kelebihan beban pada pegawai tertentu.
3. Mengadakan pelatihan rutin tentang keterampilan teknis dan manajerial, serta program pengembangan kapasitas untuk semua pegawai. Menambah Staff atau pegawai untuk bagian umum dan kepegawaian yang mempunyai tugas khusus untuk membantu kepentingan akses SIKATINENG dan website serta aplikasi lainnya.
4. Menerapkan sistem manajemen elektronik untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan data dan proses administrasi.

## REFERENSI

- Idris, M., & Sanjaya, W. (2022). The Influence of Motivation, Discipline and Work Organizational Culture on the Performance of Employees of the Economic Planning Bureau at the Secretariat General of the DPR-RI.. *International Journal of Community Service & Engagement*. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v3i3.815>
- Maemunah, S., Pertiwi, W., & Yuliawati, J. (2023). Implementation Of Working Discipline In Improving Employee Performance In The Secretariat Of The DPRD Karawang District. *Edutran Business and Management*. <https://doi.org/10.59805/ebm.v1i1.18>.
- Sumiati, S., Harahap, R., & Isnaini, I. (2021). Penyelenggaraan Administrasi Di Bagian Umum Pemerintahan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. , 3, 118-133. <https://doi.org/10.31289/STRUKTURASI.V3I1.728>.
- Idris, M., & Sanjaya, W. (2022). The Influence of Motivation, Discipline and Work Organizational Culture on the Performance of Employees of the Economic Planning Bureau at the Secretariat General of the DPR-RI.. *International Journal of Community Service & Engagement*. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v3i3.815>.
- Wahet, A., Widagdo, S., & Prastyowati, A. (2020). The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency., 2, 29-45. <https://doi.org/10.31967/ABM.V2I1.388>.