

## Analisis Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik

Emil Amalia Riana<sup>1</sup>, Uus Mohammad Darul Fadli<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [mn21.emilriana@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.emilriana@mhs.ubpkarawang.ac.id), [Uus.fadli@ubpkarawang.ac.id](mailto:Uus.fadli@ubpkarawang.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara prestasi kerja dan kinerja karyawan di lingkungan tempat kerja. Prestasi kerja sering dianggap sebagai penentu penting kualitas dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Dengan menggunakan metode kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara yang mendalam kepada karyawan Badan Pusat Statistik Karawang dari berbagai latar belakang perusahaan. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kinerja karyawan Badan Pusat Statistik secara langsung atau tidak langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang berbeda. Kami juga membahas implikasi praktis dari penelitian ini untuk membantu para karyawan dan pemimpin organisasi secara efektif meningkatkan manajemen kinerja dan pengembangan karyawan.

**Kata Kunci:** Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstracts

*The purpose of this research is to determine the relationship between work performance and employee performance in the workplace environment. Job performance is often considered an important determinant of employee quality and productivity in an organization. Using qualitative methods, data was collected through in-depth interviews with employees of Badan Pusat Statistik Karawang from various company backgrounds. Regression analysis is used to test the hypotheses proposed in this research. It is hoped that the results of this research will provide a deeper understanding of how the performance of Central Statistics Agency employees directly or indirectly contributes to employee performance in different organizational contexts. We also discuss the practical implications of this research for helping employees and organizational leaders effectively improve performance management and employee development.*

**Keywords:** Work Performance, Employee Performance

---

### Article Info

Received date: 28 June 2024

Revised date: 05 July 2024

Accepted date: 12 July 2024

### PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah otonom yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Lembaga yang dulunya bernama Biro Pusat Statistik ini didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Kemudian, undang-undang ini digantikan oleh Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Sesuai dengan undang-undang ini, ada aturan dan pedoman khusus perundang-undangan selanjutnya diberlakukan untuk secara resmi mengganti nama Organisasi yang sebelumnya dikenal sebagai Badan Pusat Statistik akan mempertahankan namanya sebagai Badan Pusat Statistik. Salah satu tanggung jawab Badan Pusat Statistik adalah menyediakan data kepada pemerintah dan masyarakat umum. Informasi yang disediakan

diperoleh melalui survei yang dilakukan oleh BPS sendiri atau melalui data sekunder dari lembaga atau institusi pemerintah lainnya. Survei yang dilakukan oleh BPS mencakup survei sosial dan kependudukan, ekonomi dan perdagangan, serta pertanian dan pertambangan..

Prestasi kerja di Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan bagian integral dari kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan dan keberhasilan sektor statistik di Karawang. BPS memiliki peran krusial dalam mendukung kebijakan publik, pengambilan keputusan strategis, serta pembangunan nasional secara menyeluruh. Prestasi kerja di BPS tercermin dalam upaya mereka untuk menjaga standar kualitas data yang tinggi, inovasi dalam metodologi statistik, serta keterlibatan aktif dalam mendukung riset dan pengembangan di berbagai sektor ekonomi dan sosial. Dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi, BPS terus berupaya memperkuat reputasinya sebagai lembaga yang dapat

dipercaya dalam menyediakan informasi statistik yang kredibel dan relevan bagi masyarakat dan pemerintah.

## **KAJIAN TEORI**

### **Prestasi Kerja**

Bernardin (2017:159) mendefinisikan Prestasi adalah catatan tertulis tentang hasil yang dicapai melalui tanggung jawab pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja merujuk pada Hasil yang dicapai oleh seorang individu saat melakukan aktivitas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan pengelolaan waktu..

Menurut Dharma (2018:1), prestasi kerja mengacu pada tindakan melakukan pekerjaan atau mencapai hasil kerja oleh individu atau kelompok kolektif.

Menurut definisi Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian yang diperoleh seseorang dari tugas-tugas yang telah diselesaikan. dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya.

### **Kinerja Karyawan**

Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau kegiatan tertentu dalam suatu pekerjaan selama jangka waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat mutu dan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan..

Menurut Rerung (2019: 54), kinerja karyawan diartikan sebagai perilaku yang dapat dilihat dan diukur dalam pelaksanaan tugas, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi..

Menurut Hamdiyah (2016:5), kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik tugas-tugas pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai produktivitas maksimal, penting untuk secara efektif mengelola aspek-aspek sumber daya manusia seperti remunerasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memenuhi harapan pekerjaan dengan menyelesaikan tujuan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan standar perusahaan..

### **Dimensi / Indicator**

Kualitas Mangkunegara indicator dari prestasi kerja adalah:

1. Kuantitas Kerja  
Produktivitas yang dicapai dalam jangka waktu tertentu ditentukan oleh seberapa cepat pekerjaan diselesaikan, bukan dengan mengikuti rutinitas yang bisa diprediksi.
2. Kualitas Kerja  
Kualitas hasil pekerjaan bergantung pada standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja umumnya mempertimbangkan aspek-aspek seperti keakuratan, ketelitian, keahlian, dan kebersihan dari produk akhir.
3. Kerja Sama  
Kemampuan karyawan untuk aktif terlibat aktif dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tugas yang sukses..
4. Inisiatif  
Ditandai oleh dedikasi yang tinggi dan ketelitian dalam menjalankan tugas, serta kemampuan untuk membuat keputusan yang bijaksana secara independen..

Menurut Yulianto (2020: 9), ada lima faktor yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

1. Kualitas  
Penilaian terhadap kualitas kerja karyawan didasarkan pada pandangan pribadi mereka terhadap keahlian dan kapabilitas mereka, sejalan dengan standar kualitas atau kesempurnaan yang ditetapkan.
2. Kuantitas  
Menggambarkan jumlah hasil yang dicapai dengan menggunakan istilah-istilah seperti angka, satuan, atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu  
Istilah "tingkat penyelesaian kegiatan" merujuk pada efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas pada awal periode waktu tertentu, dengan memperhitungkan koordinasi hasil produksi dan penggunaan waktu yang optimal dalam kegiatan tersebut..
4. Efektivitas  
Efektivitas pengelolaan sumber daya merujuk pada kemampuan organisasi untuk optimal menggunakan semua aset yang tersedia, seperti tenaga kerja, modal finansial, teknologi, dan bahan baku.
5. Kemandirian  
Kemampuan karyawan untuk mengeksekusi tugas-tugas pekerjaan mereka dengan baik.

## METODE PENELITIAN

### Lokus

Penelitian ini dilaksanakan di BPS (BADAN PUSAT STATISTIKA) di Jl. Cakradireja No.36, Nagasari Kec. Karawang Barat depan Perum Bulog Kantor Cabang Karawang. Dan Peneliti menggunakan periode yang dimulai sejak mendapatkan izin penelitian dari Universitas Buana Perjuangan Karawang untuk pengolahan data guna menyusun laporan Metodologi Penelitian. Badan Pusat Statistik dipilih sebagai lokasi penelitian karena dekat dengan tempat tinggal dan mudah diakses. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak tingkat prestasi kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik..

### Responden

Dalam peneliti Kuantitatif, penelitian berjudul “ Analisis Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik ”. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan BPS Karawang.

### Variabel, Dimensi, Indikator, Skala Pengukuran

| Variabel           | Dimensi                              | Indikator                          |                   |
|--------------------|--------------------------------------|------------------------------------|-------------------|
| Prestasi Kerja (X) | Kuantitas hasil kerja<br>Hasil Kerja | Kuantitas hasil kerja              |                   |
|                    |                                      | Kualitas hasil kerja               |                   |
|                    |                                      | Efisiensi dalam melaksanakan tugas |                   |
|                    | Perilaku kerja                       | Disiplin kerja                     | Inisiatif         |
|                    |                                      |                                    | Ketelitian        |
|                    |                                      |                                    | Kepemimpinan      |
|                    | Sifat pribadi                        | Kejujuran                          | Kreativitas       |
|                    |                                      |                                    | Kerapihan         |
|                    | Kinerja Karyawan (Y)                 | Kualitas Kerja                     | Ketelitian        |
|                    |                                      |                                    | Hasil kerja       |
| Kepemimpinan       |                                      |                                    |                   |
| Kuantitas Kerja    |                                      | Kecepatan                          | Kemampuan         |
|                    |                                      |                                    | Hasil kerja       |
| Tanggung jawab     |                                      | Mengambil keputusan                | Hasil kerja       |
|                    |                                      |                                    | Jalinan kerjasama |
| Kerjasama          |                                      | Kekompakan                         | Kualitas Kerja    |
|                    |                                      |                                    | Kuantitas         |
|                    |                                      |                                    | Ketepatan Waktu   |
|                    | Efektifitas                          |                                    |                   |

### Populasi

Sugiyono (2017:215): Populasi merujuk pada kategori umum dari item atau topik yang memiliki atribut dan karakteristik khusus yang relevan untuk studi dan analisis. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan Badan Pusat Statistik, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya..

### Sampel

Sugiyono (2021: 127) menegaskan bahwa sampel merupakan bagian sampel harus mewakili populasi baik dari segi jumlah maupun karakteristiknya secara keseluruhan dengan baik. Sebagai

contoh, mewakili sebagian dari populasi, dan karakteristiknya menjadi subjek penyelidikan. Sampel penelitian tentang prestasi kerja pada karyawan BPS Karawang dapat dipilih dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan pengumpulan data dapat dilakukan melalui survei berbasis wawancara langsung kepada responden yang dipilih.

### **Teknik Sampling**

Sugiyono (2020: 128) menjelaskan bahwa teknik pengambilan sampel merujuk pada metode yang digunakan untuk memilih sampel dalam sebuah studi. Ada beberapa strategi pengambilan sampel yang digunakan untuk tujuan ini. Teknik pengambilan sampel dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama: sampel probabilitas dan sampel nonprobabilitas. Proses pemilihan sampel ini telah dipertimbangkan dalam penelitian ini. observasi atau wawancara karyawan BPS Karawang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil wawancara, Badan Pusat Statistik (BPS) Karawang menetapkan bahwa prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik sangat tinggi untuk menjamin validitas dan akurasi dalam menghasilkan data statistik yang dapat dipercaya menjadi penting. Melalui evaluasi berkala yang mencakup kriteria seperti kualitas kinerja, produktivitas, inisiatif, dan kolaborasi, BPS dapat mengidentifikasi pegawai yang secara konsisten memenuhi atau melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja terhadap kinerja karyawan BPS sangat penting untuk memastikan efektivitas dan akurasi dalam menghasilkan data statistik yang kredibel. Melalui evaluasi rutin yang mencakup kriteria seperti kualitas hasil kerja, produktivitas, inisiatif, dan kolaborasi, BPS dapat mengidentifikasi karyawan-karyawan yang secara konsisten mencapai atau melampaui standar kinerja yang ditetapkan.

## **SIMPULAN**

Hasil analisis menunjukkan bahwa di Badan Pusat Statistik (BPS) Karawang, prestasi kerja memiliki dampak yang besar pada kinerja pegawai. Karyawan yang menunjukkan kinerja kerja yang tinggi cenderung berkinerja lebih baik dalam tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat tercermin dari hasil survei dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin. Faktor-faktor seperti motivasi, kemampuan, dan dukungan organisasi juga berperan penting dalam mengoptimalkan korelasi antara prestasi kerja dan kinerja pegawai di BPS Karawang.

## **REFERENSI**

- Awaludin, Abdul Rahman, Ali Supriadi, & Joni. (2023). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Sigi: Employee Work Effectiveness Analysis in Sigi District Central Statistics Agency Office. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(2), 153-161.
- Adzansyah, A., Fauzi, A. ., Putri, I. ., Afni Fauziah, N. ., Klarissa, S. ., & Bunga Damayanti, V. . (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4 (4), 498–50.
- Martina Ndruru. (2023). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Nias Selatan*, Vol. 6, No. 2, pp. 221-233.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>