



Kinerja Pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang

Sufi Choirunnisa, Rachmat Ramdani, Gun Gun Gumilar

Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Singaperbangsa Karawang

Received: 26 Desember 2025
Revised: 31 Desember 2025
Accepted: 02 Januari 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam menjamin keberhasilan pelayanan publik, terutama di sektor infrastruktur air yang berperan penting dalam mendukung pertanian, pengendalian banjir, dan konservasi lingkungan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi langsung, wawancara informal, dan studi dokumentasi selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) selama 22 hari kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketimpangan dalam kemampuan teknis, kedisiplinan waktu, motivasi kerja, serta keterbatasan sarana pendukung yang berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas. Di sisi lain, terdapat kekuatan berupa kerja sama tim yang solid dan suasana kerja yang kondusif. Rekomendasi utama mencakup peningkatan pelatihan teknis, penguatan sistem disiplin dan penghargaan, serta perbaikan infrastruktur kerja. Temuan ini memberikan kontribusi dalam perumusan strategi peningkatan kinerja aparatur publik di sektor teknis.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, pelayanan publik, sumber daya air, disiplin kerja, motivasi

(*) Corresponding Author: sufichoironiis@gmail.com

How to Cite: Choirunnisa, S., Ramdani, R., & Gumilar, G. (2026). Kinerja Pegawai Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.A), 184-191. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13637>.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental dalam menunjang efektivitas dan efisiensi organisasi sektor publik, terutama dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam konteks tata kelola pemerintahan daerah, keberhasilan suatu program kerja tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan sistem atau ketersediaan anggaran, melainkan sangat bergantung pada kualitas dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang mengimplementasikannya. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dituntut tidak hanya bekerja sesuai prosedur administratif, tetapi juga mampu menunjukkan kompetensi, etika kerja, dan inovasi dalam setiap pelaksanaan tugasnya.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran vital dalam proses pembangunan infrastruktur daerah. Secara khusus, Bidang Sumber Daya Air (SDA) memegang tanggung jawab strategis dalam pengelolaan dan pemeliharaan infrastruktur seperti saluran irigasi, drainase lingkungan, serta konservasi air dan wilayah pesisir. Fungsi tersebut menjadi krusial terutama dalam mendukung sektor pertanian, pengendalian banjir, serta penyediaan sarana dan prasarana air yang menunjang kesejahteraan masyarakat secara luas.

Kabupaten Karawang merupakan salah satu wilayah di Provinsi Jawa Barat yang memiliki potensi dan tantangan pembangunan cukup kompleks. Di satu sisi, Karawang dikenal sebagai lumbung padi nasional yang mengandalkan sistem irigasi sebagai penopang utama. Di

sisi lain, pesatnya pertumbuhan kawasan industri dan urbanisasi membawa tekanan terhadap tata kelola air dan lingkungan. Dalam situasi seperti ini, pembangunan infrastruktur sumber daya air harus dilakukan secara cermat, terintegrasi, dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, performa pegawai di Bidang SDA menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan efektivitas program pembangunan fisik yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah.

Namun demikian, hasil observasi langsung penulis selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Dinas PUPR Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas di Bidang SDA masih menghadapi berbagai tantangan. Permasalahan yang muncul tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan kemampuan teknis pegawai dalam mengoperasikan sistem kerja modern, tetapi juga mencakup aspek disiplin kerja, komunikasi internal, dan motivasi pegawai. Kondisi tersebut tentu akan mempengaruhi kualitas output pelayanan serta ketepatan waktu pelaksanaan program yang berdampak langsung pada masyarakat.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara komprehensif kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas PUPR Kabupaten Karawang. Fokus utama diarahkan pada identifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, serta menggali faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pencapaian kinerja. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi kebijakan dan strategi perbaikan guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan peningkatan mutu pelayanan publik di daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014), yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan deskriptif, melalui cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks alamiah. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan secara menyeluruh dan mendalam kondisi faktual mengenai kinerja pegawai pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan beragam, peneliti menggunakan tiga teknik utama, yaitu:

1. Reduksi Data: Menyortir dan menyederhanakan data mentah, dengan menyeleksi informasi penting sesuai fokus penelitian.
2. Penyajian Data: Menyusun data ke dalam bentuk naratif, tabel, atau kutipan wawancara agar dapat dibaca secara sistematis.
3. Penarikan Kesimpulan: Menginterpretasikan makna dari data yang telah disajikan dan mengaitkannya dengan teori yang relevan untuk menghasilkan simpulan yang valid.

Setelah data terkumpul melalui ketiga teknik tersebut, peneliti kemudian melakukan proses analisis untuk mengolah, menyusun, dan menafsirkan data sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan fokus penelitian. Proses analisis ini dilakukan secara sistematis sesuai dengan pendekatan kualitatif.

1. Observasi Partisipatif

Peneliti turut serta mengamati kegiatan rutin yang dilakukan pegawai di lingkungan kerja, mencatat perilaku kerja, proses koordinasi, serta pola hubungan antarpegawai.

2. Wawancara Tidak Terstruktur

Dilakukan dengan pegawai dan pejabat struktural di bidang terkait secara informal, untuk memperoleh pandangan personal mengenai kinerja, hambatan, serta dinamika organisasi yang tidak dapat terungkap melalui observasi saja.

3. Studi Dokumentasi

Peneliti menelaah dokumen-dokumen instansi seperti rekap kegiatan, catatan absensi, laporan mingguan, dan disposisi surat tugas sebagai data sekunder yang mendukung interpretasi temuan lapangan. Kegiatan penelitian dilaksanakan di Kantor Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang yang terletak di Jalan Dewi Sartika, Karawang Barat. Pengumpulan data dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan ini menyajikan temuan penelitian yang diperoleh melalui serangkaian proses pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dengan mengamati berbagai aspek penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab harian, baik dari segi administratif maupun teknis.

Dalam implementasi kerja sehari-hari, pegawai di bidang ini berperan dalam kegiatan yang mencakup pengelolaan data teknis, penyusunan laporan proyek infrastruktur, penanganan dokumen permohonan masyarakat, serta pelaksanaan kegiatan lapangan terkait pembangunan dan pemeliharaan sistem irigasi dan drainase. Peran ini menuntut tingkat ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan kerja sama yang tinggi, mengingat urgensinya dalam menunjang pembangunan daerah.

Temuan lapangan menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan dalam hal performa kerja pegawai. Beberapa pegawai menunjukkan profesionalisme dan kedisiplinan yang tinggi, sementara yang lain masih menghadapi kendala dalam hal manajemen waktu, akurasi kerja, dan inisiatif individu. Selain itu, terdapat pula ketimpangan dalam pemanfaatan teknologi informasi, yang pada akhirnya memengaruhi kecepatan dan kualitas output kerja.

Kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh faktor struktural dan sistemik. Misalnya, ketersediaan sarana dan prasarana, kejelasan prosedur kerja, hubungan antarpegawai, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan. Aspek-aspek ini turut memengaruhi sejauh mana pegawai dapat menunaikan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja tidak hanya dilakukan pada level individu, tetapi juga mencakup konteks organisasi secara keseluruhan.

Untuk menganalisis temuan ini secara sistematis, peneliti menggunakan pendekatan teori kinerja yang dikembangkan oleh James L. Gibson, yang menyoroti enam indikator utama: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen terhadap pekerjaan. Selain keenam indikator tersebut, peneliti menambahkan dimensi kemampuan bekerja sama (*teamwork*) sebagai elemen penting dalam lingkungan kerja birokrasi publik yang sangat bergantung pada koordinasi lintas fungsi.

Masing-masing indikator dianalisis secara mendalam dengan merujuk pada data empiris hasil observasi dan wawancara, serta dikaitkan dengan teori dan referensi yang relevan. Setiap pembahasan mencakup temuan lapangan, analisis penyebab, serta rekomendasi yang ditujukan untuk perbaikan manajemen kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga

memberikan kontribusi praktis dalam upaya reformasi pelayanan publik, khususnya dalam sektor pengelolaan sumber daya air.

1. Kualitas Kinerja

Kualitas kinerja merupakan salah satu indikator utama dalam teori Gibson yang berfokus pada tingkat kesempurnaan hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Aspek ini tidak hanya mencakup akurasi, kerapian, dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga sejauh mana hasil kerja tersebut mampu memenuhi standar organisasi, memuaskan atasan, serta berdampak positif terhadap pelayanan publik. Kualitas kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas PUPR Kabupaten Karawang menunjukkan kondisi yang bervariasi. Sebagian pegawai memperlihatkan performa yang baik dalam menata dokumen, menyusun laporan teknis, dan melaksanakan tugas lapangan dengan teliti. Mereka dapat menyajikan data dengan rapi, menggunakan bahasa administrasi yang tepat, serta mampu memahami substansi pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Namun demikian, masih ditemukan sejumlah pegawai yang hasil kerjanya belum optimal, baik dari segi ketepatan isi dokumen, sistematika laporan, maupun kesesuaian prosedur administratif. Kesalahan-kesalahan umum yang muncul mencakup kekeliruan pengetikan, ketidakkonsistenan dalam format pelaporan, hingga keterlambatan pengumpulan berkas karena kurang telitinya pengecekan akhir sebelum penyerahan. Faktor yang memengaruhi rendahnya kualitas ini di antaranya adalah terbatasnya pelatihan teknis, belum adanya standar baku penyusunan dokumen untuk beberapa jenis tugas, serta minimnya supervisi dan umpan balik dari atasan. Dalam beberapa kasus, pegawai mengakui bahwa mereka mengandalkan “kebiasaan lama” dalam bekerja dan kurang mendapatkan penyegaran terkait SOP terbaru.

Menurut Gibson, kualitas kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh sistem kerja dan lingkungan organisasi yang mendukung. Pegawai yang bekerja dalam sistem yang memiliki standar kerja yang jelas, fasilitas memadai, dan arahan yang tepat akan lebih mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, miskin dukungan teknis, atau komunikasi yang tidak efektif akan menyebabkan penurunan mutu kerja. Di lingkungan Bidang SDA Karawang, kurangnya SOP tertulis untuk beberapa jenis laporan menyebabkan hasil kerja pegawai sangat bergantung pada interpretasi individu atau arahan lisan dari atasan. Akibatnya, kualitas pekerjaan sering kali tidak konsisten antarpegawai atau antarunit.

2. Kuantitas Kinerja Pegawai PUPR Bidang SDA

Kuantitas kinerja merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Dalam teori Gibson, kuantitas menjadi indikator penting untuk menilai seberapa produktif seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya, baik secara individual maupun dalam tim. Kuantitas ini bukan hanya dihitung berdasarkan banyaknya dokumen yang diselesaikan atau kegiatan yang dilaksanakan, tetapi juga mencerminkan kecepatan kerja dan tingkat keterlibatan pegawai dalam aktivitas kantor sehari-hari.

Berdasarkan hasil pengamatan dan keterlibatan langsung peneliti selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan, terlihat bahwa kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Bidang Sumber Daya Air cukup bervariasi antar individu dan antar seksi. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi, ditandai dengan banyaknya berkas yang mereka tangani, keterlibatan dalam lebih dari satu kegiatan teknis, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan rutin harian secara tepat waktu. Pegawai yang memiliki pengalaman

kerja lebih lama cenderung memiliki ritme kerja yang lebih cepat dan dapat menangani beban kerja dalam jumlah besar, termasuk tugas-tugas mendadak yang memerlukan penyelesaian segera.

Namun, tidak semua pegawai menunjukkan tingkat produktivitas yang sama. Ada pegawai yang cenderung menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah terbatas, baik karena ritme kerja yang lambat, ketergantungan terhadap atasan, atau karena beban kerja yang belum terdistribusi secara proporsional. Hal ini menunjukkan bahwa belum ada sistem pembagian kerja yang optimal dalam tim, sehingga kuantitas kerja menjadi tidak merata. Dalam beberapa kasus, pegawai yang produktif justru harus menangani sisa pekerjaan dari rekan lain yang kurang aktif, yang pada akhirnya berpotensi menyebabkan kelelahan kerja atau overload secara individu.

Faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya kuantitas kerja meliputi kurangnya motivasi, tidak adanya target kerja harian atau mingguan, minimnya pengawasan langsung dari atasan, dan terbatasnya fasilitas kerja seperti komputer atau jaringan internet. Ketika tidak ada indikator yang jelas mengenai berapa volume kerja yang harus diselesaikan dalam sehari, pegawai cenderung bekerja seadanya dan mengikuti pola kerja yang sudah biasa tanpa ada dorongan untuk meningkatkan output.

Di sisi lain, pekerjaan yang bersifat teknis juga seringkali memerlukan waktu lebih panjang dalam penyelesaiannya. Misalnya, perhitungan teknis proyek atau penyusunan dokumen perencanaan membutuhkan ketelitian tinggi, sehingga tidak dapat diselesaikan dalam jumlah besar sekaligus. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kinerja tidak dapat dipisahkan dari jenis dan kompleksitas pekerjaan yang diemban oleh masing-masing pegawai.

3. Efisiensi Kinerja Pegawai

Efisiensi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai, yang dalam teori Gibson diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan output kerja maksimal dengan menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin. Efisiensi tidak hanya berkaitan dengan kecepatan kerja, tetapi juga dengan pengelolaan waktu, penggunaan fasilitas secara optimal, serta kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pemborosan energi, biaya, atau waktu.

Tingkat efisiensi pegawai di Bidang Sumber Daya Air menunjukkan hasil yang bervariasi. Sebagian pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas harian secara tepat waktu dengan perencanaan kerja yang baik. Mereka dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal, menghindari penundaan, dan menyelesaikan tanggung jawab tanpa harus bergantung pada arahan berulang dari atasan. Pegawai yang efisien biasanya memiliki kebiasaan kerja yang terorganisir, mencatat tugas secara rinci, dan menyusun prioritas kerja dengan jelas sejak awal hari.

Namun, sebagian pegawai lainnya terlihat belum mencapai tingkat efisiensi yang optimal. Hal ini ditandai dengan kebiasaan menunda pekerjaan, ketergantungan pada rekan kerja, serta ketidaktepatan dalam memanfaatkan waktu kerja. Dalam beberapa kasus, peneliti mencatat adanya jam kerja yang tidak digunakan secara efektif karena pegawai terlalu lama melakukan aktivitas non-produktif, seperti penggunaan gawai pribadi, mengobrol di luar konteks pekerjaan, atau menunggu instruksi padahal tugas sudah tersedia.

Tingkat efisiensi yang rendah juga disebabkan oleh faktor struktural, seperti keterbatasan fasilitas kerja yang menghambat kelancaran aktivitas pegawai.

4. Efektivitas Kinerja Pegawai

Efektivitas merupakan indikator utama dalam menilai kinerja organisasi maupun individu. Dalam kerangka teori Gibson, efektivitas merujuk pada sejauh mana tujuan yang

telah ditetapkan organisasi dapat dicapai melalui pelaksanaan tugas dan fungsi oleh pegawai dengan hasil yang tepat dan memuaskan. Efektivitas bukan hanya soal seberapa banyak pekerjaan dilakukan, tetapi seberapa tepat dan bermakna pekerjaan itu dalam menjawab kebutuhan organisasi dan masyarakat.

Efektivitas kerja pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas PUPR Kabupaten Karawang cukup bervariasi. Beberapa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan hasil kerjanya memberikan kontribusi langsung terhadap kelancaran administrasi maupun pelaksanaan program teknis di lapangan. Pegawai dengan efektivitas tinggi menunjukkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan kerja, menyusun rencana yang sistematis, serta menindaklanjuti setiap tugas hingga tuntas, dengan hasil yang sesuai standar.

Namun demikian, tidak sedikit pula ditemukan tugas-tugas yang dikerjakan sekadar untuk menggugurkan kewajiban administratif, tanpa benar-benar mempertimbangkan manfaat hasil pekerjaan terhadap tujuan akhir instansi. Misalnya, ada laporan yang selesai disusun namun tidak digunakan secara strategis dalam pengambilan keputusan, atau formulir yang diisi lengkap tetapi tidak ditindaklanjuti secara optimal oleh bagian lain. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas tidak selalu berkorelasi dengan kuantitas pekerjaan, melainkan terletak pada keterkaitan antara output dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Kendala yang dihadapi dalam mencapai efektivitas kinerja meliputi belum optimalnya koordinasi antarunit, minimnya evaluasi terhadap hasil kerja, serta absennya sistem pelaporan yang berorientasi hasil. Terkadang, pegawai merasa tugas mereka selesai ketika laporan diketik dan diserahkan, tanpa mengetahui apakah laporan tersebut digunakan untuk perencanaan lanjutan atau tidak. Selain itu, kurangnya pelatihan atau pengarahan dari atasan mengenai pentingnya peran setiap output dalam siklus manajemen publik juga mengurangi kesadaran pegawai terhadap pentingnya efektivitas.

5. Kemandirian Pegawai

Kemandirian merupakan indikator penting dalam menilai kualitas kinerja pegawai menurut Gibson. Indikator ini merujuk pada kemampuan individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara mandiri tanpa bergantung terus-menerus pada arahan atau bimbingan langsung dari atasan. Pegawai yang mandiri tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai prosedur, tetapi juga mampu menunjukkan inisiatif, tanggung jawab pribadi, dan kematangan profesional dalam menghadapi dinamika pekerjaan.

Tingkat kemandirian pegawai bervariasi. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat kemandirian yang tinggi, yang ditunjukkan melalui kemampuannya mengelola tugas secara mandiri, mengambil keputusan teknis berdasarkan pedoman kerja, serta berinisiatif dalam memperbaiki kekurangan dalam proses kerja tanpa harus menunggu instruksi. Mereka biasanya adalah pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup lama dan memiliki pemahaman menyeluruh terhadap struktur organisasi dan alur kerja.

Namun, masih terdapat pegawai yang menunjukkan ketergantungan tinggi terhadap arahan atasan. Dalam banyak kasus, pegawai dengan karakter seperti ini cenderung pasif dalam mengambil keputusan dan menunggu petunjuk langsung untuk memulai atau menyelesaikan pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa kemandirian kerja belum menjadi budaya kerja yang menyeluruh di lingkungan Bidang SDA. Pegawai enggan bertindak di luar arahan formal karena takut melanggar hierarki birokrasi atau keliru dalam menafsirkan tugas.

Faktor lain yang memengaruhi rendahnya tingkat kemandirian antara lain adalah ketidakjelasan pembagian tugas, belum optimalnya pendokumentasian prosedur kerja, serta minimnya pelatihan dan pembinaan pegawai dalam pengambilan keputusan mandiri. Beberapa

pegawai juga merasa tidak memiliki otoritas untuk mengambil langkah tertentu karena khawatir tindakannya tidak mendapat legitimasi dari atasan

6. Komitmen Pegawai PUPR Bidang SDA

Komitmen kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai menurut teori Gibson. Komitmen menggambarkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan individu untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan tugas, dedikasi terhadap tanggung jawabnya, serta kepatuhan terhadap nilai dan norma organisasi.

Komitmen kerja pegawai bersifat fluktuatif dan sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Sebagian pegawai menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, yang tercermin dalam kehadiran yang disiplin, kesediaan untuk bekerja di luar jam kantor ketika dibutuhkan, serta partisipasi aktif dalam kegiatan lapangan maupun administrasi. Pegawai seperti ini juga menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan instansi dan terlibat aktif dalam diskusi informal maupun formal yang membahas peningkatan pelayanan publik.

Namun, peneliti juga menemukan indikasi rendahnya komitmen kerja pada sebagian pegawai. Sikap pasif, hanya bekerja berdasarkan instruksi, kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan, serta keengganan mengikuti kegiatan non-rutin menjadi gambaran umum dari kelompok ini. Dalam beberapa kasus, pegawai bahkan menunjukkan kecenderungan bekerja sekadar untuk menggugurkan kewajiban, tanpa memiliki orientasi terhadap hasil atau semangat perbaikan berkelanjutan.

Faktor yang memengaruhi rendahnya komitmen tersebut di antaranya adalah kurangnya apresiasi terhadap kontribusi pegawai, terbatasnya jalur pengembangan karier, dan minimnya komunikasi dua arah antara atasan dan staf. Pegawai yang merasa tidak diberdayakan atau tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan cenderung merasa “terpinggirkan”, sehingga menurunkan rasa memiliki terhadap institusi. Ketiadaan insentif non-finansial seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi, atau promosi juga berkontribusi terhadap penurunan motivasi dan loyalitas.

KESIMPULAN

kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Air Dinas PUPR Kabupaten Karawang menunjukkan capaian yang cukup beragam. Dari segi kuantitas dan kualitas, sebagian pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, meskipun masih terdapat ketimpangan produktivitas dan ketelitian antar individu.

Tingkat efektivitas dan efisiensi kerja juga belum sepenuhnya optimal, disebabkan oleh keterbatasan fasilitas, lemahnya manajemen waktu, serta kurangnya standar evaluasi berbasis hasil. Sementara itu, kemandirian pegawai relatif berkembang pada mereka yang berpengalaman, namun masih terbatas pada pegawai baru yang cenderung pasif dan bergantung pada atasan.

Dari sisi komitmen kerja, ditemukan adanya pegawai yang menunjukkan loyalitas tinggi, namun juga tidak sedikit yang kurang antusias karena minimnya penghargaan dan ruang partisipasi. Terakhir, kemampuan bekerja sama antarpegawai terbilang baik dalam relasi informal, tetapi masih memerlukan penguatan pada aspek koordinasi formal dan dokumentasi kerja tim.

Secara keseluruhan, diperlukan perbaikan sistem kerja, pelatihan teknis, dan peningkatan manajerial agar kinerja pegawai dapat lebih merata dan profesional, serta berorientasi pada hasil dan pelayanan publik yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, D. W., & Nugroho, R. (2009). Analisis Kinerja Pegawai Negri Sipil dalam Perspektif Teori Gibson. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume 7 (2).

Rahmawati, L., & Wulandari, T. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Volume 1.

Prasetyo, E., & Yuliana, N. (2020). Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pegawai