

## **Employee Performance Of The Bekasi Regency Women's Empowerment And Child Protection Office**

### **Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Bekasi**

**Linda Sari<sup>1\*</sup>, Uus MD Fadli<sup>2</sup>, Laras Ratu Khalida<sup>3</sup>**

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn19.lindasari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn19.lindasari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [uus.fadli@ubpkarawang.ac.id](mailto:uus.fadli@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>

[laras.ratu@ubpkarawang.ac.id](mailto:laras.ratu@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze employee performance factors. The research method uses a quantitative descriptive method. The location of this study was at the office of Women's Empowerment and Child Welfare, Bekasi Regency with a total population of 120 people and a total sample of 108 employees who were calculated using the Solvin formula with an error rate of 3%. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale. Furthermore, the data were analyzed using factor analysis with the SPSS 26 tool. The results showed that of the 15 indicators studied produced 8 groups, namely factors believed to influence the level of employee performance, namely: skill factor of 12.25%, organizational factor of 10.666%, environmental factor of 9.494%, activity factor 8.942%, role factor 7.591%, work result factor 6.27%, ability factor 5.432%, responsibility factor 4.989%, with a total variance that can be explained 65.922%.*

**Keywords:** Employee Performance, Women's Empowerment Service, Factor Analysis

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Lokasi penelitian ini di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bekasi dengan jumlah populasi sebanyak 120 orang dan jumlah sampel sebanyak 108 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Solvin tingkat kesalahan 3%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis faktor dengan alat bantu SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 15 indikator yang diteliti menghasilkan 8 kelompok yaitu faktor-faktor yang diyakini mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu: faktor keterampilan sebesar 12,25%, faktor organisasi 10,666%, faktor lingkungan 9,494%, faktor aktivitas 8,942%, faktor peran 7,591%, faktor hasil kerja 6,27%, faktor kemampuan 5,432%, faktor tanggung jawab 4,989%. Dengan total variance yang dapat dijelaskan 65,922%.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Dinas Pemberdayaan Perempuan, Analisis Faktor

### **1. Pendahuluan**

Setiap individu memiliki karakteristik yang dapat ditemukan atau dikembangkan pada setiap individu dengan meneliti kemampuan yang ada untuk diterapkan dalam pekerjaan yang tepat. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk dapat mengelola karyawan sesuai dengan kemampuannya. Jika pekerjaan berjalan dengan baik, maka semua pihak yang terlibat dalam suatu bisnis atau organisasi akan mengalami kepuasan kerja.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka, namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal



















