

Analisis Untuk Melakukan Pada Suatu Optimalisasi Inovasi Kinerja Pegawai Serta Peran Jabatan Di Dinas Sumber Daya Air Marga Dan Bina Kontruksi Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

¹Siti Khofifah Saragih, ²Nurbaiti

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : 1skhofifahsaragih@gmail.com, 2nur.baiti@uisu.ac.id

Corresponding Mail Author : skhofifahsaragih@gmail.com

Abstract : This article was written with the intention of maximizing the analysis of the skin and hair in the Dinas Sumber Daya Air Marga and Bina Kontruksi Lubuk Pakam Deli Serdang. The competence of an inspector (aparatur) is a variable that, is responsible for determining how to handle a particular incident. There are a number of independent factors that contribute to a person's level of education, technical proficiency, and quality of life, as well as the possibility of employment. One example of this is the inspection apparatus Kabupaten Deli Serdang, which employs 41 people. Using this method, Dinas Sumber Daya Air Marga and Bina Kontruksi Lubuk Pakam Deli Serdang will use the best possible kinerja pegawai and peran jabatan. No, this can also be done during the process of building a house when more than one building is completed. This study's findings can be deduced from the fact that it primarily affects the use of mass-produced apparatus. Nevertheless, the first tingkatan consists of numerous days that are superior. The aforementioned. Additionally, 75% of those surveyed were from the PNS. Additionally, 25% of those who fall into the honorer category In addition, it results in kinerja and jabatan-related information.

Keywords : Change, Innovation, Performance, Role.

I. Pendahuluan

Ada kemungkinan pengetahuan semacam ini tidak akan dibagikan oleh mereka yang berkepentingan, baik dari perspektif subjek, audiens, atau sejumlah faktor lainnya. Banyak sekali jenis orang yang merasakan manfaatnya, mulai dari lingkungan sekaligus hingga lingkungan sekaligus. Akibatnya, sebagai pribadi mungkin memiliki tingkat kecemasan yang tinggi untuk menerapkan sistem cara kerja pada suatu perusahaan tersebut. Pertama, ada perusahaan tertentu, yang berarti bahwa setidaknya satu perusahaan memiliki prinsip yang dirancang untuk membuat segalanya menjadi lebih murah dan lebih baik. Akibatnya, sejumlah karyawan diamati bekerja pada satu karyawan untuk mencapai kinerja optimal dan loyalitas yang langgeng. Namun demikian, banyak pilihan yang tersedia untuk mengatasi tantangan tertentu. Kecanggihan, yang berfungsi sebagai penanda berbagai jenis permasalahan. Alhasil, sejumlah kecanggihan berbeda yang ditemukan mencakup sejumlah hari yang unik dengan aktivitas yang sedang dilakukan saat ini. Kebanyakan orang memilih pendekatan yang berbeda untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kualitas

mereka. Menurut Schuler (1999), sumber daya manusia digunakan atau ditemukan oleh organisasi tertentu yang didasarkan pada keberhasilan khusus Amerika Serikat itu.

Peranan, inovasi, dan perubahan karyawan semuanya berkontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan dengan memberikan tandar yang unggul atau superior terhadap norma. Dari segi ini, metode yang digunakan oleh satu orang adalah metode yang menggunakan kriteria yang lambat dan murah. Akibatnya, terus menghilang dan juga terus ditulis oleh personel perusahaan. Dengan demikian, agar hal yang terhindar dari kesalah pahaman membutuhkan pengukuran kinerja pegawai harus jelas dan terbukti sudah keberhasilan pegawai sudah ditetapkan terlebih dahulu (Moehariono, 2012: 95).

Menurut Robbins (2006), kinerja adalah kapasitas kegiatan atas suatu pekerjaan yang sedang ditampilkan melalui ketentuan yang masih ada. Berdasarkan suatu fakta bahwa kinerja itu bukan semata-mata hanya dipengaruhi beberapa faktor, baik faktor individu, sosial maupun organisasi (kelompok). Faktor individu meliputi inovasi, kreativitas, dan ekspresi diri. Dorongan, dukungan, kepercayaan berdasarkan kelompok tertentu, keamanan, dan juga loyalitas adalah contoh spiritualitas.

Ada beberapa langkah yang perlu dilakukan untuk memberikan informasi yang spesifik kepada Inspektorat Kabupaten Deli Serdang. Menggunakan metode turun kelapangan jangka panjang untuk melakukan perubahan demi kesuksesan dalam proses yang sama dengan tugas para pimpinan Ada berbagai macam metode dalam melaksanakan pekerjaan di bidang riset, manufaktur, dan keuangan pribadi. Dalam hal inovasi, ada banyak jenis yang terjadi di masa lalu, termasuk teknologi gay, pengobatan gay, dan sebagainya. Sebagai contoh, tugas yang dihadapi adalah meningkatkan kualitas panjang. Inovasi ini, khususnya, berpotensi untuk digunakan di kawasan yang lebih berdomisili domiman. Ketika sebuah perusahaan menerapkan inovasi baru, hal itu dilakukan dengan mengembangkan sistem yang memudahkan karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diselesaikan. Akibatnya, kemungkinan peran jabatan ditemukan berlebihan.

Metode terbaik untuk mengatasi masalah yang dihadapi adalah yang dijelaskan oleh Martinette et al. sebagai sarana untuk mengatasi respon dan mengatasi masalah tertentu. Namun, Puryantini et al. (2017) memberikan wawasan baru tentang sifat dominasi inovasi ini terhadap kinerja dalam studi mereka.

Bahwa yang kami ketahui, secara lebih pemahaman inovasi adalah suatu faktor yang mampu meningkatkan kinerja para pegawai yang terkhususnya para pegawai di Dinas Sumber Air Daya Marga dan Bina Kontruksi Lubuk Pakam Kabupaten Store Serdang. Menggunakan pola fikir sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas kehidupan masa depan dengan cara yang lebih terjangkau dan lebih beragam adalah tujuannya. Identifikasi diri sendiri, serta rasa yang mengelilingi pada pola kreatif, signifikan, dan efektif. Selain itu, hal ini dapat dicapai dengan mengizinkan individu untuk menjalankan nasionalisme dan tanggung jawab dalam kaitannya dengan pekerjaan tertentu yang ahli secara baik.

Salah satu pertimbangan terpenting bagi organisasi atau individu adalah komunikasi yang berguna pada hal tertentu. Bagaimanapun, ini adalah cara yang digunakan untuk memastikan bahwa produk berkualitas tinggi digunakan dengan cara yang sama sehingga dapat digunakan oleh kantor Dinas Sumber Daya Air Marga dan

Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang secara signifikan. Oleh karena itu, sejumlah karyawan di perusahaan perlu melakukan eksperimen dan inovasi yang dikembangkan dengan fokus pada pertumbuhan yang cepat dan konsistensi dengan standar yang sama. Akibatnya, teknologi yang masih dalam masa pertumbuhan dan cenderung didasarkan pada kondisi internal dan eksternal tertentu digunakan untuk keperluan tenaga para pegawai serta perlengkapan dan peralatan. Istilah “dimaksud” perubahan mengacu pada penggunaan teknologi (Rahmany, 2006). Hal yang sama berlaku untuk teknologi, yang merupakan faktor signifikan dalam mempengaruhi produksi industri dan komersial.

Dinas Sumber Daya Air Marga dan Bina Kontruksi Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang merupakan salah satu mandat terpenting bagi bidang pengawasan daerah untuk memilih tata pemerintahan yang baik. Disebut juga “Daerah Penunjang” yang dilakukan oleh Inspektur yang berkedudukan di kantor daerah, dan diserahkan kepada Bupati oleh Sekretaris Daerah Kabupaten. Lampiran sesuai dengan Parmendagri No. 60 Tahun 2013 Tentang kebijakan pengawasan atas penyelenggara Pemerintah tahun 2014 pasal 5 ayat (4), Dinas Sumber Daya Air Marga dan Bina Kontruksi memiliki mandat pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah dalam bidang pengawasan terhadap, yaitu:

1. Persetujuan program Tahap
2. Proses
3. langkah dan kemampuannya Pemeriksaan, tugas pengawasan, pengutusan, pengujian, dan penilaian.

II. Landasan Teori Dan Metode Penelitian

Lendasan Teori

Dari langkah-langkah sebelumnya, inovasi, kreativitas, dan penerapan dapat digunakan untuk memperbaiki proses segala hal yang perlu dilakukan. Apalagi dalam berpikir bahwa jabatan sangat mempengaruhi kinerja terhadap para pegawai. Ini juga berfungsi sebagai metode untuk mengidentifikasi seseorang berdasarkan penampilannya untuk mengurangi jumlah atakauk yang dibutuhkan.

Inovasi Inovasi adalah suatu metode yang dapat digunakan untuk mempelajari lebih dalam dalam suatu mata pelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan implikasinya. Masalah ini ada (Klein & Bhaqat, 2016). Akibatnya, inovasi diimplementasikan di departemen terpisah untuk mengatasi masalah yang dihadapi dan memberikan dukungan tingkat kedua jika tidak ada batasan yang belum diluncurkan.

Risehtunang (2017) memperhatikan aspek-aspek berikut dari inovasi ini yaitu, produk yang tidak sebanding dengan produk yang sudah ada seringkali kurang berkualitas. Unsur Kebaruan yang dikenal memiliki ciri khas, inovasi dikategorikan menurut kemungkinan menjadi kenyataan dari rancangan. Ada beberapa inovasi yang dikembangkan berdasarkan rancangan dan tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja atau prestasi adalah proses pencapaian tujuan tertentu dengan mengidentifikasi target tertentu pada waktu tertentu dalam proses pemilihan target tertentu dalam proses pemilihan Dalam hal kualitas dan kuantitas,

hanya ada satu metrik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu produk atau jasa tertentu baik atau buruk.

Sebagai hasil dari proses tersebut, individu akan mengalami tugas yang didasarkan pada ketetapan yang dibangun untuk bisnis tersebut. Setiap orang akan memiliki target evaluasi kerja berdasarkan tanggung jawab dan jumlah minimum barang yang akan dibangun selama tujuan masing-masing. Hal benar jika metode yang digunakan efektif dan efisien, dan jika dijelaskan demikian, akan dianggap demikian oleh penerima manfaat. Meskipun demikian, Robbins mengatakan untuk bertanggung jawab untuk ini. Namun pengujian ini dilakukan oleh Dinas Sumber Daya Air Marga dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang untuk mendapatkan kinerja yang kurang ideal dan minimal.

Dapat dikatakan kinerja ataupun sebagai prestasi ialah sebuah proses pencapaian dan tujuan pegawai dalam mencapai suatu target yang dalam menghasilkan suatu jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan atas dasar tanggung jawab yang dapat dilihat dari secara kuantitas dan kualitas, pendapat ini dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2009). Dalam hal kualitas dan kuantitas menjadi salah satu faktor indikator yang bisa dilakukan untuk menentukan hasil baik atau buruk terhadap hasil yang dilakukan.

Proses pencapaian pada seseorang itu dalam hal terkait menjalankan tugas yang sesuai dengan langkah-langkah berdasarkan ketetapan yang telah dibuat berdasarkan prosedur perusahaan, setiap pegawai pastinya memiliki target dalam pelaksanaan kerja disuatu hal yang menyangkut terhadap tanggung jawab dan minimal apa yang akan dibuat tentu sudah ada dalam tujuan masing-masing. Nah, untuk hal demikian itu bisa dikatakan apabila hasil yang dilakukan dapat dengan baik dan maksimal maka dapat dikatakan kinerja para pegawai itu baik. Oleh karena itu, hal ini dijelaskan oleh Robbins (2016). Tentunya, dalam tujuan ini sangat diperlukan pada Dinas Sumber Daya Air Marga dan Bina Kontruksi Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dalam membangun kinerja yang lebih unggul dan maksimal.

Perubahan

Pada proses perubahan yang akan dilakukan pada Inspektorat Kabupaten Deli Serdang, sesuai dengan rencana kegiatan yang disengaja. Robbins (2009) menyatakan, perubahan membuat menjadi lain, dan perubahan terencana terdiri dari perubahan yang berurutan. Tentunya berkesinambungan antara satu dengan yang lainnya. Atau bisa dikatakan urutan satu, urutan dua dan urutan seterusnya.

Peranan

Metode yang dijelaskan di sini didasarkan pada satu faktor kinerja, inovasi, dan perubahan. Ini sepertinya menjadi masalah besar dan masalah besar selama proses mencapai kerjasama tertentu yang masih dipelajari. Sebagai bagian dari analisis media, analisis permainan bisbol digunakan untuk mengumpulkan data dan memastikan bahwa informasi yang tepat digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat berdasarkan fakta yang benar. Menurut Sirait (2006, h.46), ini adalah pembelaan karena proses rinci didasarkan pada fakta dan angka yang digunakan untuk memilih tugas yang tepat untuk individu tersebut.

Metode Penelitian

Metode evaluasi yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan deskriptif kuantitatif. Dalam hal ini cara kedua digunakan untuk melakukan pengujian guna meningkatkan akurasi upaya hasil pengujian. Adapun deskriptif kuantitatif dilakukan dengan melakukan statistika angka melalui grafik atau grafik yang dilakukan setiap bulannya, dengan tujuan mempermudah untuk mendapatkan informasi yang terkini atau dengan fakta yang nyata dan akurat. Sedangkan deskriptif kualitatif, sebaliknya, mengacu pada proses pelaksanaan tugas berdasarkan peristiwa atau prosedur tertentu, seperti menggunakan observasi atau sistem data angket.

III. Hasil Dan Pembahasan

Istilah "fikir" dapat digunakan dalam berbagai konteks, seperti inovasi, produksi, dan pemasaran, dan juga dapat digunakan untuk membedakan satu hal dari hal lainnya. Dimungkinkan untuk memiliki perbedaan berdasarkan porsi proses yang relevan dengan proses saat ini. Sebagai akibatnya, serta setelah partisipasi orang tersebut dalam aktivitas tersebut, aktivitas tersebut dapat dikaitkan dengan fisik, fikiran, gagasan, atau ide positif negatif tertentu, atau dapat dikaitkan dengan pelaksanaan mundur.

Beberapa karakteristik tanggapan dari aparat Inspektorat mengenai laki-laki dan perempuan untuk uji yang lebih layak dan lebih akurat digunakan untuk mendukung berbagai tindakan yang telah dilakukan. Selain itu, inovasi yang dilakukan terdiri dari satu aspek penting yang terbukti bermanfaat untuk pengembangan dan diseminasi di antara berbagai penerima penghargaan. Dinas Sumber Daya Air Marga dan Bina Kontruksi Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang saat ini menggunakan data statistik untuk melakukan penelitian dengan tujuan kinerja para karyawan. Penelitian ini tidak terfokus pada kinerja para pegawai. Hipotesis adalah salah satu yang telah dibuktikan, dan itu adalah salah satu yang dicirikan oleh kerampingan dan tidak mampu memberikan solusi. Menurut Puryantini (2017), satu artikel menunjukkan bahwa fakta dari inovasi ada pada kinerja para karyawan atau pegawai tertentu.

Selain itu, pada setiap periode dilakukan proses analisis data untuk menentukan metode tertentu yang digunakan oleh germo untuk menjalankan kinerja. Selain itu, lebih dari 70% orang memiliki jawaban yang telah dilanggar. Selain itu, Dinas Sumber Daya Air Marga dan Bina Kontruksi Kabupaten Deli Serdang menyumbang 30% dari total tenaga kerja. Sebagai anggota suatu kelompok, ada banyak upayak yang dilakukan, masing-masing dengan sistem kerjanya yang berbeda. Sebagai contoh, seorang anggota pimpinan dikenal karena:

Melaksanakan kegiatan program, menetapkan kekuatan dan kelemahan program, mengkoordinasikan kekuatan dan kelemahan program dengan program lain, mengkoordinasikan kekuatan dan kelemahan program dengan program lain, mengkoordinasikan kekuatan dan kelemahan program dengan program lain, dan mengkoordinasikan kekuatan dan kelemahan program dengan program lain. Selain itu, dalam kasus satu kinerja, keadaan diri harus dipertahankan pada tingkat tinggi yang mungkin bermanfaat bagi kinerja individu. Terlepas dari kenyataan bahwa ada hipotesis, efektivitas metode ini dapat dikategorikan sebagai positif atau negatif, tergantung pada karakteristik utama dari individu yang mengalaminya dan orang yang mengalaminya sendiri.

Akibatnya, ada kemungkinan 95% bahwa variasi tingkat hash jabatan bergantung pada keyakinan atau jabatan pegawai. Pada hasil yang dapat diartikan bahwa pengaruh antara jabatan (X) dan (Y) adalah signifikan. Dengan tidak adanya koefisien stabil tunggal antara beberapa jabatan. Hal itu, tentunya dapat saling dipahami pegawai memiliki suatu jabatan yang jelas maka akan memberikan kontribusi yang baik dan jelas, dengan didukung secara positif dan baik. Karena itu, penting untuk dicatat bahwa tugas yang ada dapat diselesaikan dengan cepat dan efisien, dengan hasil yang maksimal.

Menurut Payaman (2005, p.19), organisasi yang bersangkutan akan dapat mengidentifikasi kinerja tertentu dan juga akan dapat mengenali kontribusi yang bervariasi secara proporsional satu sama lain. Ketika seseorang melakukan kerja, mereka akan dapat mencapai kisaran optimal, yang akan memungkinkan mereka untuk menghindari kinerja yang sudah ada. Akibatnya, dapat dilihat juga bahwa persepsi masyarakat umum terhadap acara tersebut umumnya positif. Dalam artikel ini, jika orang yang melakukan kinerja melihat bahwa durasi jabatan juga meningkat, Akibatnya, abaila kinerja menurun juga dapat mengakibatkan rendan dan pandangan buruk.

Ini adalah masalah yang masih perlu dipecahkan, dan juga merupakan masalah yang perlu dipecahkan karena optimalitas bisa datang dari sistem manapun, tapi optimalitas juga bisa datang dari sistem yang baik. Namun demikian, ada risiko tanggung jawab pegawai sehubungan dengan proyek yang dihasilkan. Dengan menggunakan nilai rata-rata dibagi enam puluh persen, data ini bisa dijadikan patokan. Alhasil, aparat Inspektorat melihat jika pelaksanaan rencana dilakukan dengan cara yang sama seperti deskripsi dan jabatan, maka kinerja akan terpengaruh. Selain itu, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh sejumlah pegawai yang berbeda untuk mencapai tujuan mencapai peran dalam proses perubahan pekerjaan. Hasil analisis ini dapat digunakan sebagai panduan untuk menulis dan, selanjutnya, untuk merencanakan bisnis individu. Ada beberapa langkah dalam meningkatkan suatu jabatan jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Penghargaan yang harus dilengkapi selama proses melakukan pelatihan, hak sebagai karyawan dengan baik dan tranparan, Pelatihan yang rutin dalam setiap bulannya, Menjalin keakraban dan kerjasama yang masih digunakan.

IV. Kesimpulan

Selain analisis dan evaluasi, berikut ini dapat diamati: Peran inovasi tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan catatan apabila pegawai memiliki tingkat stabilitas dalam melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab. Di dalam posisi jabatan akan berpengaruh pada sistem kinerja karyawan. Peran Perbedaan antara (X) dan (Y) signifikan. Dengan tidak adanya koefisien stabil tunggal antara beberapa jabatan. Dalam hal meningkatkan laba perusahaan, sejumlah faktor, termasuk inovasi, kreativitas, dan ketekunan, harus dipertimbangkan.

V. Daftar Pustaka

- Agusmiati, D & Wahyudin, A. 2019. Pengaruh Lingkungan Keluarga, Pengetahuan Kewirausahaan, Kepribadian, dan Motivasi terhadap Minat Berwirausaha dengan Self Efficacy sebagai Moderating. *Economic Education Analysis Journal*, 7 (3). 878-893.
- Chasanah, N. (2008). Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Tesis.
- Derviş, B. (2013). Hubungan Antara Kemampuan Empati Dan Efikasi Diri Pada Guru Di Sman 03
- Dissanayake, I., Mehta, N. Palvia P., Taras V., & Amoako Gyampah K. 2019. Competition matters! Self Efficacy, Effort, and Performance in Crowdsourcing teams. *Information & management*, 56 (8).
- Djajendra. (2013). No Title. Artikel. <https://djajendra-motivasi.com/2013/09/27/inovasi-adalah-solusi-untuk-kesuksesan-perusahaan/>
- Eka Desiana, N. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(2).
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(1).
- Hamid, M. S. F. (2009). Identifikasi Kompetensi Karyawan Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi Di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderator. *Management*, 140.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh budaya kaizen terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel moderating (study in pt. djarum unit skt kradenan kudas). 2(2).
- Indrawati, M. (n.d.). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA SURABAYA Linna Fitri Murtiningsih Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya Wasis Budiarto Human resource management in the regional apparatus organiza. 154168.
- Klein, A., & Bhagat, P. (2016). Comparative study of technological innovativeness between individuals in the USA and India. *Review of International Business and Strategy*, 26(1), 100-117.
- Kopah Kecamatan Kuantan Tengah Kabu Paten Kuantan Singingi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Marín-Idárraga, D. A., & Cuartas-Marín, J. C. (2019). Relationship between innovation and performance: Impact of competitive intensity and the organizational slack. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 59(2), 95107.
- Maulana, R. (2016). No Title. Blog. <https://psikologihore.com/self-eficacy-efikasi-diri/>
- Muallifah, M., Astuty, I., & Selatan, L. (2016). KINERJA DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI. 7(2), 210225.