



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 1000-1005

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Berdasarkan Sasaran dan Komunikasi Vertikal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang

Agus Darmawan, Sri Wahyuningsih, Yeti Rohayati
Universitas Mitra Bangsa
dagus231279@gmail.com

Abstrak

Sebagai lembaga pemerintahan, Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang juga perlu staf pendukung profesional untuk mencapai lembaga produktivitas yang tinggi. Pemanfaatan sumber daya manusia entah bagaimana bisa disamakan dengan sumber daya lainnya. Hal ini karena manusia sebagai pekerja, memiliki kepentingan yang berbeda dan keinginan, sehingga harus diperhatikan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana mempengaruhi pelaksanaan dan pengelolaan efektivitas komunikasi vertikal karyawan bekerja baik sebagian atau masing-masing variabel secara simultan bersama-sama pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang bersifat asosiatif. Tujuan dari penelitian ini adalah pencarian penelitian asosiatif untuk hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian dilakukan di Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelaksanaan manajemen dan komunikasi vertikal pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang secara garis besar seperti yang diharapkan dan telah berjalan secara optimal. Dari program analisis regresi linier melalui SPSS.25 diperoleh bahwa persamaan regresi adalah $Y = 11,242 + 0,574 X1 - 0,528 X2$ dari analisis dengan kesalahan alpha 5% dari tingkat manajemen dengan tujuan secara signifikan mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai.

Kata kunci: Pelaksanaan Manajemen, Komunikasi Vertikal, Efektivitas Kerja

1. Latar Belakang

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi, terutama di instansi pemerintah. Efektivitas kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Namun, realitas menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang masih belum optimal, yang tercermin dari rendahnya realisasi program kerja dan pencapaian target kerja.

Berdasarkan data realisasi program kerja tahun 2016-2017, target realisasi program kerja sebesar 90% hanya tercapai 78% pada Juni 2017, dan pencapaian target kerja yang direncanakan 100% hanya mencapai 60% pada tahun 2017. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah dalam efektivitas kerja pegawai yang perlu segera diatasi.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai meliputi pelaksanaan manajemen berdasarkan sasaran dan komunikasi vertikal. Manajemen berdasarkan sasaran (Management by Objectives/MBO) merupakan sistem manajemen yang menekankan pada penetapan tujuan bersama antara atasan dan bawahan, serta evaluasi pencapaian tujuan tersebut (Komarudin, 2018: 85). Sementara itu, komunikasi vertikal merupakan proses pertukaran informasi antara atasan dan bawahan dalam struktur organisasi yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas (Effendy, 2019: 15).

Manajemen berdasarkan sasaran yang telah dirumuskan dengan tepat dapat dengan mudah dimengerti oleh seluruh anggota organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner, dkk (2018:48) bahwa inti dari manajemen berdasarkan sasaran adalah tujuannya atau sasarannya. Sedangkan menurut Komarudin (2018:88), sasaran adalah tujuan (goal)

Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Berdasarkan Sasaran dan Komunikasi Vertikal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang

yang dinyatakan dengan spesifik, nyata dan jelas sehingga setiap orang yang berkepentingan mengetahui maknanya.

Komunikasi dalam organisasi juga menempati peranan yang sangat penting karena di lingkungan tersebut setiap individu harus menjalin kerjasama dengan individu yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2021:56), seorang individu tidak mungkin bekerja sendiri. Komunikasi juga merupakan sumber informasi yang digunakan oleh atasan sebagai komunikator di dalam pembuatan keputusan yang berpengaruh terhadap organisasi tersebut (Ulbert Silalahi, 2020:78).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen berdasarkan sasaran berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Steers, 2006: 145), dan komunikasi vertikal yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi (Silalahi, 2020: 78). Namun, penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintah masih terbatas.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan manajemen berdasarkan sasaran dan komunikasi vertikal terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

2. Tinjauan Teori

2.1. Manajemen Berdasarkan Sasaran

Manajemen berdasarkan sasaran (MBS) merupakan sistem manajemen yang menekankan pada penetapan tujuan bersama antara atasan dan bawahan, serta evaluasi pencapaian tujuan tersebut. Menurut Moekijat (2020:145), MBS adalah Teknik ini lebih banyak memusatkan pada interaksi antara masing-masing individu dengan manajernya dalam pencapaian sasaran pelaksanaan pekerjaan dan dalam meninjau kembali kemajuan. Hal ini dilakukan dalam hubungannya dengan tujuan unit yang lebih luas, akan tetapi mekanismenya tidak secara langsung memberikan cara mengembangkan tujuan unit yang lebih luas

2.2 Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal merupakan proses pertukaran informasi antara atasan dan bawahan dalam struktur organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari dua arah, yaitu komunikasi ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi ke atas (*upward communication*) (Wursanto, 2021: 44).

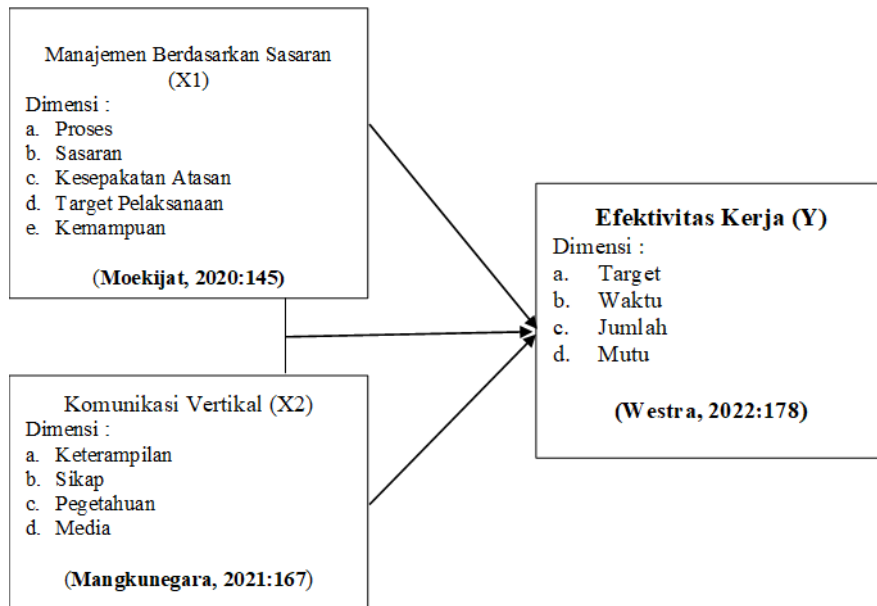
Perusahaan memberikan pengertian bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain (A.A Prabu Mangkunegara, 2021:167).

2.3. Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut Pariata Westra (2022:178), efektivitas kerja adalah Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendakinya maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau maksud sebagaimana yang dikehendaki.

2.3. Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yang berjumlah 74 orang. Sampel penelitian sebanyak 35 responden dipilih menggunakan metode sampel acak sederhana.

Variabel penelitian terdiri dari:

1. Variabel independen: Manajemen Berdasarkan Sasaran (X1) dan Komunikasi Vertikal (X2)
2. Variabel dependen: Efektivitas Kerja (Y)

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

4. Hasil dan Diskusi

4.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki (60%), berusia 41-50 tahun (37,14%), memiliki masa kerja 11-20 tahun (37,14%), berpendidikan S1 (48,58%), dan menduduki jabatan IID (22,87%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa:

1. Manajemen Berdasarkan Sasaran memiliki rata-rata skor 3,96 dengan kategori baik
2. Komunikasi Vertikal memiliki rata-rata skor 4,17 dengan kategori sangat baik
3. Efektivitas Kerja memiliki rata-rata skor 3,60 dengan kategori baik

4.2. Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid dengan nilai r hitung $>$ r tabel (0,279). Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60, yang berarti instrumen penelitian reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi klasik regresi linier.

4.4. Uji Hipotesis

Tabel 1. Regresi Linear Manajemen Berdasarkan Sasaran dan Komunikasi Vertikal terhadap Efektivitas Kerja pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.242	0.709		5.380	.000
	Mnj. Sasaran	.574	.135	.754	3.235	.001
	Ling.Kerja	.528	.055	.311	3.117	.023

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan:

1. Pengaruh Manajemen Berdasarkan Sasaran terhadap Efektivitas Kerja:

- Koefisien regresi (β) = 0,574
- Nilai t hitung = 3,235
- Signifikansi = 0,001 $<$ 0,05
- Kesimpulan: Manajemen berdasarkan sasaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

2. Pengaruh Komunikasi Vertikal terhadap Efektivitas Kerja:

- Koefisien regresi (β) = 0,528
- Nilai t hitung = 3,117
- Signifikansi = 0,023 $<$ 0,05
- Kesimpulan: Komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

3. Pengaruh Simultan:

Tabel 2. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.528	2	94.178	63.421	.000 ^a
	Residual	40.572	47	.852		
	Total	194.000	49			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Vertikal, Manajemen Berdasarkan Sasaran

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

- Nilai F hitung = 63,421
- Signifikansi = 0,000 < 0,05
- Koefisien determinasi (R^2) = 0,834

Tabel 3. Hubungan Antara Manajemen Berdasarkan Sasaran dan Komunikasi Vertikal terhadap Efektivitas Kerja pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.834	.822	.847

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Vertikal, Manajemen Berdasarkan Sasaran

Kesimpulan: Manajemen berdasarkan sasaran dan komunikasi vertikal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 83,40% artinya bahwa Efektivitas Kerja pegawai 83,40% dipengaruhi oleh variabel Manajemen Berdasarkan Sasaran dan Komunikasi Vertikal dan sisanya 16,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini

Persamaan regresi: $Y = 11,242 + 0,574X1 + 0,528X2$

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai WMS untuk Manajemen Berdasarkan Sasaran adalah sebesar 3,96 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti bahwa gambaran menyeluruh Manajemen Berdasarkan Sasaran pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang adalah Baik. Perencanaan manajemen berdasarkan sasaran telah dilaksanakan, namun belum optimal. Masih terdapat kekurangan dalam perencanaan khususnya dalam proses penentuan sasaran individu pegawai yang perlu diperbaiki. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa MBS membantu pegawai memahami tujuan organisasi dan mengarahkan upaya mereka untuk mencapai tujuan tersebut (Steers, 2006: 145).

Hal-hal yang masih harus diperbaiki diantaranya adalah kurangnya pemahaman pegawai dan atasan terhadap pelaksanaan proses perencanaan manajemen berdasarkan sasaran, khususnya mengenai pentingnya proses penentuan sasaran individu pegawai dalam mewujudkan kesatuan arah menuju sasaran organisasi. Kondisi tersebut terlihat dari hampir seluruh pegawai yang belum mampu mentransformasikan sasaran organisasi atau sasaran atasan menjadi sasaran individu, sehingga pegawai cenderung hanya memindahkan uraian kerja ke dalam formulir sasaran kerja.

Untuk komunikasi vertikal, berdasarkan hasil pengamatan objek penelitian (observasi non partisipatoris), wawancara serta penyebaran angket kepada 35 orang responden, menunjukkan bahwa pelaksanaan komunikasi vertikal oleh pimpinan sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan efektivitasnya dalam penyampaian perintah dan arahan kepada bawahan. Hal ini terlihat dari tanggapan responden dimana masih terdapat pegawai yang ragu-ragu (20%) dalam merespon efektivitas komunikasi vertikal yang dilakukan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan memungkinkan penyampaian instruksi yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan pemecahan masalah yang lebih efektif (Silalahi, 2020: 78).

Kontribusi kedua variabel terhadap efektivitas kerja sebesar 83,4%, menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas kerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat 16,6% faktor lain yang perlu diperhatikan untuk dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan artikel ini, maka dapat disimpulkan bahwa: 1). Manajemen berdasarkan sasaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. 2). Komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. 3). Manajemen berdasarkan sasaran dan komunikasi vertikal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan kontribusi sebesar 83,4%. Dengan ini, beberapa yang harus ditingkatkan antara lain: 1). Pimpinan instansi perlu

meningkatkan implementasi manajemen berdasarkan sasaran dengan melibatkan pegawai dalam penetapan tujuan dan evaluasi kinerja secara berkala. 2). Pimpinan perlu mengoptimalkan komunikasi vertikal dengan menyediakan saluran komunikasi yang efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. 3). Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Referensi

1. Aji, S. dan Sirait. 2021. *Perencanaan dan Evaluasi (Suatu sistem untuk Proyek Pembangunan)*. Jakarta: Bina Aksara.
2. Agus Dharma dan Alson Sinaga. 2008. *Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
3. Budiyo, FX. 2020. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
4. Effendy, Onong U. 2019. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
5. Faisal, Sanapiah. 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Handayani, Soewarno. 2018. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
7. Handayani, Soewarno. 2020. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
8. Handayani, Soewarno. 2008. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
9. Handayani, Soewarno. 2007. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
10. Handayani, Soewarno. 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
11. Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
12. Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
13. Hasyimi Ali. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Husein Umar. 1999. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
15. Komarudin. 2006. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Komarudin. 2008. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
17. Komarudin. 1990. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
18. Lubis, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
19. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
20. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
21. Manullang, M. 2019. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
22. Manwansyah dan Mukaram. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
23. Moekijat. 2005. *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
24. Moekijat. 2019. *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
25. Nawawi, Hadari. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
26. Panuju, Redi. 2005. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
27. Rakhmat, Jalaludin. 2005. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
28. Ranupandojo, H. dan Husnan, S. 2019. *Manajemen Personalita*. Yogyakarta: BPFE.
29. Rosyidi, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
30. Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
31. Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
32. Siagian, Sondang P. 2021. *Manajemen Modern*. Jakarta: Bumi Aksara.
33. Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
34. Silalahi, Ulbert. 2020. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
35. Silalahi, Ulbert. 2019. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
36. Silalahi, Ulbert. 2011. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
37. Silalahi, Ulbert. 2011. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
38. Silalahi, Ulbert. 2020. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
39. Soekarno K. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
40. Steers, R.M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
41. Steers, R.M. 2006. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
42. Stoner, James A.F. 2019. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
43. Stoner, James A.F. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
44. Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward dan Gilbert Jr, Daniel R. 2018. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
45. Stoner dan Freeman. 2019. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
46. Stoner dan Freeman. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
47. Stoner dan Wankel. 2003. *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan dalam Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
48. Sudjana. 2001. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
49. Sudjana. 1982. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
50. Syamsi, I. 2019. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
51. Syamsi, I. 2006. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
52. Syamsi, I. 2004. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
53. Terry, G.R. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
54. Terry, G.R. 2020. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
55. The Liang Gie. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
56. The Liang Gie. 2007. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
57. Waldo, Dwight. 2020. *The Study of Public Administration*. New York: Random House.
58. Westra, Pariata. 2005. *Efektivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
59. Wursanto, Ig. 2021. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius.
60. Wursanto, Ig. 2020. *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius.
61. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian