
PENGARUH IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *E-OFFICE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN SUMEDANG

Khairunisa Azharulloh

Universitas Sebelas April

Article Info

Article history:

Received Mei 8, 2025

Revised Mei 30, 2025

Accepted Juni 18, 2025

Keywords:

Public Policy

Policy Implementation

Employee Work Productivity

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Implementation of E-Office Policy and Employee Work Productivity, to determine the relationship between E-Office Policy Implementation and Employee Work Productivity and to determine the magnitude of the influence of E-Office Policy Implementation on Employee Work Productivity in Sumedang District Social Service. This study uses a descriptive analysis method with a quantitative approach and the type of statistics used is descriptive statistics with a non-probability sampling technique with a saturated sampling technique. The number of samples studied was 33 respondents. The analysis used includes percentage calculations, normality tests, correlation coefficient tests, significance tests, and determination coefficient tests. Based on the results of the study, it is known that the Implementation of E-Office Policy in Sumedang District Social Service is in the very good criteria with analysis results reaching 87.39%. Then for Employee Work Productivity at the Sumedang Regency Social Service is in the very good criteria with the analysis results reaching 85.06%. From the correlation analysis, a correlation value of 0.792 was obtained, indicating a positive and significant relationship between the Implementation of E-Office Policy and Employee Work Productivity at the Sumedang Regency Social Service. From the results of the significance test, a t-count value was obtained which was greater than the t table, namely $7.223 > 2.039$. From the results of the determination coefficient analysis, it is known that the E-Office Policy Implementation variable has an influence on Employee Work Productivity of 62.8% while the remaining 37.2% is influenced by other factors not discussed in this study.



Copyright © 2025 JRPA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Khairunisa Azhaulloh,
Program Studi Administrasi Publik,
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Sebelas April,
Jl. Angkrek Situ No.19 Sumedang.
Email: khairunissazhar4@gmail.com

1. INTRODUCTION

Setiap organisasi pemerintah beroperasi dalam suatu lingkungan yang selalu mengalami perubahan, baik di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, maupun ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai konsekuensinya, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi adalah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran kunci dalam menciptakan daya saing yang tinggi karena kemampuannya untuk beradaptasi, berkembang, serta menghasilkan nilai tambah pada produk atau jasa. Peningkatan kualitas SDM menjadi hal yang sangat penting, terutama di negara-negara berkembang yang sering menghadapi tantangan besar dalam hal ini.

Untuk mencapai kelancaran penyelenggaraan pemerintahan, Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang perlu berperan aktif dalam mengelola sektor-sektor pembangunan yang memanfaatkan potensi yang dimiliki, baik SDM maupun Sumber Daya Alam (SDA). Pengelolaan SDM tidak dapat dipisahkan dari keberadaan pegawai yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi, dengan peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu, perhatian yang serius terhadap tugas dan pekerjaan pegawai sangat diperlukan.

Pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan yang baik dan dalam pembuatan serta pelaksanaan kebijakan. Sebuah organisasi membutuhkan penguatan struktur dan peningkatan kemampuan serta keterampilan aparatur yang berdedikasi tinggi, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka, sambil memperhatikan dampaknya terhadap Masyarakat.

Dinas Sosial Kabupaten Sumedang merupakan salah satu instansi pemerintah untuk membantu pemerintah Kabupaten Sumedang dalam bidang Sosial terbentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 11 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Sumedang.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 178 Tahun 2021 tentang uraian tugas jabatan struktural pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang, maka Dinas Sosial mempunyai tugas pokok dan uraian tugas yaitu melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang sosial. Berdasarkan tupoksi tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, sistem administrasi yang efisien, serta pengelolaan informasi yang efektif untuk mendukung dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, dan dituntut memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan. Maka suatu organisasi atau instansi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas pegawainya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara optimal di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang.

Salah satu cara untuk menilai sejauh mana suatu organisasi berfungsi secara efektif adalah dengan membandingkan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan. Produktivitas mencerminkan perbandingan antara output dan input, di mana output tersebut harus memiliki nilai tambah yang signifikan serta didukung oleh teknik pengerjaan yang lebih baik, sehingga pimpinan dan pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tuntutan organisasi, serta memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk mencapai hasil yang optimal dan memenuhi tujuan yang diharapkan.

Untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai, pemerintah Kabupaten Sumedang menerapkan kebijakan *e-office*, khususnya di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang, sebagai upaya mendigitalisasi proses administrasi yang lebih efisien, terstruktur, dan terintegrasi.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, pengembangan *e-Government* bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan membuat manajemen serta proses kerja pemerintahan menjadi lebih efektif dan efisien. Salah satu bentuk implementasi *e-Government* yang kini diadopsi adalah *e-office*, yang berfungsi untuk mengotomatisasi proses komunikasi antarinstansi dan mengurangi ketergantungan pada sistem manual berbasis kertas.

Implementasi kebijakan *E-Office* berhubungan dengan keefektifan kerja pegawai. Implementasi kebijakan *E-Office* merupakan suatu faktor penunjang terhadap efektifnya kerja pegawai. Implementasi *e-office* juga didukung dengan kebijakan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 55 Tahun 2018 tentang Penggunaan dan pengelolaan perencanaan berbasis elektronik/*e-planning*.

Implementasi kebijakan *e-office* di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang menjadi salah satu solusi untuk pengelolaan administrasi dan dokumentasi secara elektronik, yang dapat mempercepat proses kerja, mengurangi penggunaan kertas, dan meminimalkan kesalahan manual. Selain itu, *e-office* juga memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat yang terus berubah.

Untuk mencapai tujuan implementasi kebijakan secara efektif, pemerintah harus melakukan aksi atau tindakan yang berupa penghimpunan sumber dana dan pengelolaan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan serta terpenuhinya kebijakan dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal.

Namun berdasarkan observasi awal di lapangan, peneliti melihat adanya indikasi atau fenomena masalah yang berkaitan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sumedang dengan indikasi atau fenomena masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya koordinasi dan kolaborasi antar pegawai, serta keterbatasan keterampilan yang memadai, menyebabkan kesulitan dalam bekerja sama secara efisien. Hal ini berdampak pada kelancaran proses kerja, terutama dalam pengelolaan data, karena pegawai tidak mampu menginput data dengan akurat, sehingga ketidaktepatan penginputan data menghambat pencapaian hasil pekerjaan yang berdampak pada produktivitas kerja yang tidak tercapai secara optimal. Masalah ini sejalan dengan yang tertuang dalam lampiran data Laporan Kinerja (LAKIP) Tahun 2023 Dinas Sosial Kabupaten Sumedang halaman 23, yang menunjukkan faktor kegagalan dalam kurangnya sumber daya manusia yang profesional.
2. Adanya hambatan dalam pengelolaan persuratan dan disposisi berdampak pada ketidakteraturan alur administrasi serta keterlambatan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan adanya keterbatasan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola tugas administratif secara akurat dan sesuai prosedur, sehingga hasil pekerjaan tidak tercapai secara optimal. Masalah ini sejalan dengan yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Sosial Kabupaten Sumedang pada BAB III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah Berdasarkan Tugas dan Fungsi halaman 23. Selain itu, hal ini juga didukung oleh lampiran data Tingkat III AKP Individu yang menunjukkan ada beberapa pegawai yang masih memerlukan pelatihan tentang Pengelolaan Persuratan dan Tata Naskah Dinas.
3. Beberapa pegawai masih melakukan penundaan pekerjaan, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurang optimal dalam memanfaatkan waktu kerja, sehingga hasil pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Meskipun ada upaya dari sebagian pegawai untuk meningkatkan intensitas kerja pada waktu tertentu guna mengejar keterlambatan, hasil akhirnya tetap belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kondisi ini mencerminkan rendahnya kompetensi pegawai, yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan. Ketidaprofesionalan dalam menjalankan tugas juga menghambat kelancaran proses kerja dan menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Masalah ini sejalan dengan yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Sosial Kabupaten Sumedang pada BAB III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah Berdasarkan Tugas dan Fungsi halaman 23, yang menunjukkan bahwa Jumlah Sumber Daya Manusia / Aparatur (SDM) masih kurang, baik dari segi kuantitas maupun kualitas / Kompetensi / Akuntabilitas.

Berdasarkan kondisi diatas, peneliti menduga bahwa belum optimalnya Produktivitas Kerja pegawai di pengaruhi oleh Implementasi Kebijakan *e-office* di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang. Berdasarkan observasi awal di lapangan, peneliti melihat adanya indikasi atau fenomena masalah yang berkaitan dengan implementasi kebijakan *e-office* di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang dengan indikasi atau fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan dan sosialisasi terkait mengoperasikan teknologi informasi digital seperti *e-office* kepada pegawai, sehingga berdampak pada lambatnya proses administrasi serta meningkatnya risiko kesalahan dalam pekerjaan. Masalah ini sejalan dengan yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Sosial Kabupaten Sumedang pada BAB III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah Berdasarkan Tugas dan Fungsi halaman 23. Selain itu, hal ini juga didukung oleh lampiran data Tingkat III AKP Individu yang menunjukkan ada beberapa pegawai yang masih memerlukan pelatihan tentang teknologi informasi dasar.
2. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung implementasi *e-office*, seperti 24 komputer, 23 laptop, dan 36 printer dalam keadaan rusak berat, sehingga hal ini menghambat dalam menunjang kinerja organisasi. Masalah ini sejalan dengan yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Sosial Kabupaten Sumedang, pada BAB III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah Sarana dan Prasarana Dinas Sosial Kabupaten Sumedang halaman 18 yang menunjukkan keadaan sarana prasarana dalam kondisi baik dan rusak berat. Selain itu, hal ini juga didukung oleh lampiran data Laporan Kinerja (LAKIP) Tahun 2023 Dinas Sosial Kabupaten Sumedang halaman 23, yang menunjukkan adanya faktor kegagalan karena sarana prasarana yang belum memadai.

3. Sistem *e-office* yang diterapkan sering mengalami gangguan, akibatnya terjadi keterlambatan dalam proses pengiriman dan penerimaan dokumen atau surat, sehingga menghambat kelancaran alur administrasi dan berdampak pada penundaan pengambilan keputusan, terhambatnya pelayanan kepada masyarakat, dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Sosial Kabupaten Sumedang, pada BAB III Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah Telaahan Renstra K/L dan Renstra Perangkat Daerah halaman 25. Selain itu, hal ini juga didukung oleh lampiran data Laporan Evaluasi Penanganan Pengaduan Masyarakat Bulan April Tahun 2024, yang menunjukkan indeks survey kepuasan masyarakat di dalam unsur waktu penyelesaian pelayanan di bulan April mengalami penurunan di bandingkan bulan sebelumnya.

Berdasarkan indikasi produktivitas kerja pegawai dan implementasi kebijakan *e-office* di atas, bahwa produktivitas kerja pegawai berkaitan dengan implementasi kebijakan *e-office*, rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi atau disebabkan oleh implemtansi kebijakan *e-office* yang belum optimal. Adapun *Research Gap* mengenai Pengaruh Implementasi terhadap Produktivitas Kerja, sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Research Gap

<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian Pengaruh Implementasi terhadap Produktivitas Kerja	Implementasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Raldo Septian Victor Kaligis (2013)
	Implementasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Mansur Sididi, dan Rasmiaji (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil penelitian mengenai Pengaruh Implementasi terhadap Produktivitas Kerja masih memberikan hasil yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat menjelaskan secara rinci mengenai Pengaruh Implementasi terhadap Produktivitas Kerja.

2. METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Populasi penelitian sebanyak 33 orang yang merupakan pegawai di Sosial Kabupaten Sumedang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Teknik sampling jenuh atau sampling total menurut Sugiyono (2024: 133) adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Mengingat sampel yang digunakan sama dengan populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Studi Kepustakaan dan Studi Lapangan. Untuk studi lapangan dilakukan melalui observasi, dan angket (kuesioner). Untuk analisis data menggunakan perhitungan prosentase, uji Normalitas Data menggunakan rumus Kolmogorof Smirnov Test, uji Koefisien Korelasi menggunakan Pearson product moment, uji signifikan menggunakan uji t, dan uji koefisien determinasi.

3. RESULTS AND DISCUSSION

3.1. Results

Kondisi Implementasi Kebijakan E-Office di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase terhadap Implementasi Kebijakan *E-Office* di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Prosentase Implementasi Kebijakan *E-Office* di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang

No	Indikator	Frekuensi	Skor		Prosentase	Kategori
			Aktual	Ideal		
1	Media komunikasi	33	143	165	86,7%	Sangat Baik
2	Sosialisasi kebijakan	33	145	165	87,8%	Sangat Baik
3	Kejelasan penyampaian kebijakan	33	151	165	91,2%	Sangat Baik
4	Keakuratan isi kebijakan	33	147	165	89,1%	Sangat Baik
5	Konsistensi pelaksana kebijakan	33	135	165	81,8%	Baik
6	Jumlah pelaksana kebijakan	33	142	165	86,1%	Sangat Baik
7	Sarana dan prasana yang memadai	33	137	165	83,3%	Baik
8	Sumber dana yang sesuai	33	142	165	86,1%	Sangat Baik
9	Keahlian pelaksana kebijakan	33	145	165	87,8%	Sangat Baik
10	Pelatihan	33	135	165	81,8%	Baik
11	Peraturan Kebijakan	33	142	165	86,1%	Sangat Baik
12	Sikap pelaksana kebijakan	33	143	165	86,7%	Sangat Baik
13	Kerjasama pelaksana kebijakan	33	147	165	89,1%	Sangat Baik
14	Patuh pada aturan	33	143	165	86,7%	Sangat Baik
15	Tanggungjawab pelaksana kebijakan	33	142	165	86,1%	Sangat Baik
16	Komitmen pelaksana kebijakan	33	142	165	86,1%	Sangat Baik
17	SOP kebijakan	33	143	165	86,7%	Sangat Baik
18	Struktur birokrasi kebijakan	33	137	165	83,3%	Baik
19	Koordinasi kebijakan	33	145	165	87,8%	Sangat Baik
20	Kerjasama antar bagian	33	138	165	83,6%	Baik
Σ			2844	3300		
Rata-Rata			14.2	165		

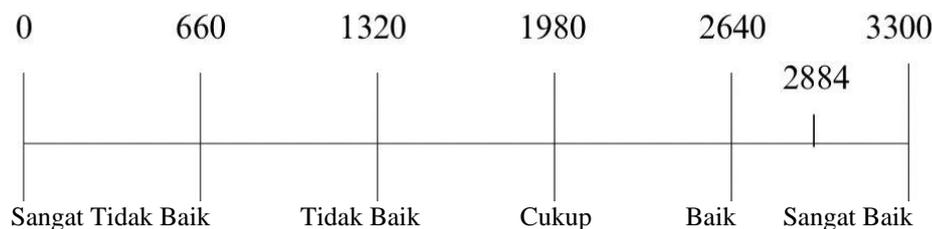
Untuk memberi interpretasi terhadap implmentasi kebijakan di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang, maka skor ideal dapat dihitung sebagai berikut :

1. 20 (item) x 33 responden x 1 (bobot) = 660
2. 20 (item) x 33 responden x 2 (bobot) = 1320
3. 20 (item) x 33 responden x 3 (bobot) = 1980

4. 20 (item) x 33 responden x 4 (bobot) = 2640

5. 20 (item) x 33 responden x 5 (bobot) = 3300

Jika diinterpretasikan ke dalam skala interval di atas, maka variabel implementasi kebijakan akan terlihat seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Interpretasi Variabel Implementasi Kebijakan

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden untuk variabel Implementasi Kebijakan berada pada kategori Sangat Baik, karena total skor yang dihasilkan sebesar 2884 pada interval 2640-3300. Oleh karena itu jika dipresentasikan (%) hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{skor total}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ & = \frac{2884}{3300} \times 100\% \\ & = 87,39\% \end{aligned}$$

Jika dinyatakan dalam bentuk hipotesis, maka nilai rata-rata prosentase sebesar 87,39% untuk variabel Implementasi Kebijakan *E-Office* dinyatakan dengan $H_a: \mu \geq 75\%$ yang Implementasi Kebijakan *E-Office* pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal diterima.

Kondisi Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hasil perhitungan prosentase terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Prosentase Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang

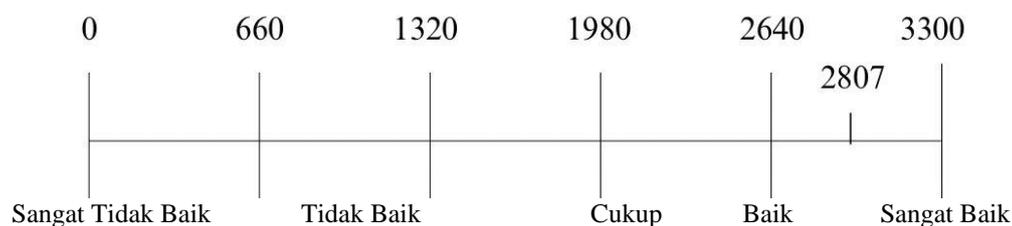
No	Indikator	Frekuensi	Skor		Prosentase	Kategori
			Aktual	Ideal		
1	Jumlah dokumen	33	139	165	84,4%	Sangat Baik
2	Jumlah laporan yang dihasilkan	33	147	165	89,1%	Sangat Baik
3	Jumlah surat yang diolah	33	143	165	86,7%	Sangat Baik
4	Volume tugas yang diselesaikan	33	147	165	89,1%	Sangat Baik
5	Konsistensi penyelesaian tugas	33	133	165	80,1%	Baik
6	Jumlah tugas tambahan yang selesai	33	141	165	85,5%	Sangat Baik
7	Rasio penyelesaian tugas	33	143	165	86,7%	Sangat Baik
8	Akurasi penginputan data	33	135	165	81,2%	Baik
9	Kesalahan dalam dokumen	33	138	165	83,6%	Baik
10	Kesesuaian dengan standar	33	143	165	86,7%	Sangat Baik

11	Kejelasan hasil pekerjaan	33	137	165	83,3%	Baik
12	Konsistensi kualitas kerja	33	145	165	87,8%	Sangat Baik
13	Kesempurnaan hasil kerja	33	139	165	84,4%	Sangat Baik
14	Kelengkapan hasil pekerjaan	33	145	165	87,8%	Sangat Baik
15	Kepatuhan tenggat waktu	33	140	165	84,8%	Sangat Baik
16	Waktu penyelesaian tugas	33	139	165	84,4%	Sangat Baik
17	Kecepatan merespons instruksi	33	143	165	86,7%	Sangat Baik
18	Keterlambatan tugas	33	137	165	83,3%	Baik
19	Efisiensi waktu	33	140	165	84,8%	Sangat Baik
20	Penyelesaian tugas mendesak	33	133	165	80,1%	Baik
Σ			2807	3300		
Rata-Rata			140.35	165		

Untuk memberi interpretasi terhadap produktivitas kerja di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang, maka skor ideal dapat dihitung sebagai berikut :

1. 20 (item) x 33 responden x 1 (bobot) = 660
2. 20 (item) x 33 responden x 2 (bobot) = 1320
3. 20 (item) x 33 responden x 3 (bobot) = 1980
4. 20 (item) x 33 responden x 4 (bobot) = 2640
5. 20 (item) x 33 responden x 5 (bobot) = 3300

Jika diinterpretasikan ke dalam skala interval di atas, maka variabel produktivitas kerja akan terlihat seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Interpretasi Variabel Produktivitas Kerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden untuk variabel Produktivitas Kerja berada pada kategori Sangat Baik, karena total skor yang dihasilkan sebesar 2807 pada interval 2640-3300. Oleh karena itu jika dipresentasikan (%) hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{skor total}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\ &= \frac{2807}{3300} \times 100\% \\ &= 85,06\% \end{aligned}$$

Jika dinyatakan dalam bentuk hipotesis, maka nilai rata-rata prosentase sebesar 85,06% untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai dinyatakan dengan $H_a: \mu \geq 75\%$ yang Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang mencapai lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal diterima.

Hubungan Antara Variabel Implementasi Kebijakan E-Office dengan Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan antara variabel implementasi kebijakan E-Office dengan produktivitas kerja pegawai, menurut Sugiyono (2024: 248), digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan pada sub bab hasil penelitian, diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,792. Nilai tersebut termasuk pada kategori **Kuat**, hal ini dapat dilihat pada tabel 4. Berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel implementasi kebijakan *E-Office* dengan produktivitas kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat implementasi kebijakan *E-Office*, maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang.

Menurut Widodo (2010:105) menyatakan bahwa:

Implementasi kebijakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu dengan implementasi kebijakan yang produktif melalui sumber-sumber dapat merupakan faktor penting dalam melaksanakan kebijakan tersebut meliputi staf yang memadai serta keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas yang diperlukan untuk menterjemahkan asal-usul dia atas guna melaksanakan pelayanan sehingga dapat menunjukkan suatu produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja, sehingga produktivitas kerja dapat terlaksana dengan baik apabila segala kebijakan yang dihasilkan mampu diimplementasikan dengan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Implementasi Kebijakan dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang yang berada pada tingkat korelasi **Kuat**. Dengan nilai koefisien korelasi 0,792 dan uji signifikan yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $7,223 > 2,039$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan analisis data tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat hubungan positif antara Implementasi Kebijakan dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang”, **diterima**. Sedangkan hipotesis statistik yang menyatakan

$H_0: \mu = 0$, artinya: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Implementasi Kebijakan *E-office* dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang. **Ditolak**

$H_a: \mu \neq 0$, artinya: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Implementasi Kebijakan *E-office* dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang. **Diterima**

Pengaruh Variabel Implementasi Kebijakan E-Office Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh implementasi kebijakan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi antara kedua variabel diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,628. Jika nilai tersebut diinterpretasikan pada tabel 4.54, maka nilai determinasi berada pada kategori Kuat karena berada pada rentang 0,60–0,799. Hasil uji koefisien determinasi apabila di prosentasekan sebesar 62,8%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan *E-Office* terhadap produktivitas kerja pegawai memberikan pengaruh 62,8% dan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau faktor epsilon.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif Implementasi Kebijakan *E-Office* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang” **diterima**. Sedangkan hipotesis statistik yang menyatakan:

$H_0: \mu = 0$, artinya: Tidak Terdapat Pengaruh yang positif antara Implementasi Kebijakan *E-office* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang. **Ditolak**.

$H_a: \mu \neq 0$, artinya: Terdapat Pengaruh yang positif antara Implementasi Kebijakan *E-office* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Sumedang. **Diterima**.

3.2. Discussion

Penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan *E-Office* di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang sudah berada pada kriteria **Sangat Baik** dengan hasil mencapai **87,39%**. Dan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang sudah berada pada kriteria **Sangat Baik** dengan hasil mencapai **85,06%**. Dari hasil uji korelasi, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara implementasi kebijakan *E-Office* dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang yang termasuk kedalam katagori kuat karena 0,792 berada pada interval 0,60-0,799 pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2024: 248). Selanjutnya, hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa pengaruh implementasi kebijakan *E-Office* terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang adalah signifikan (t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $7,223 > 2,039$), dan uji koefisien determinasi pada variabel Implementasi Kebijakan (X) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 62,8%, hal ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan *E-Office* mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. CONCLUSION

Berdasarkan pembahasan dan analisis dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Implementasi Kebijakan *E-Office* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang, maka peneliti menyimpulkan bahwa tingkat implementasi kebijakan *E-Office* di Dinas Sosial Kabupaten Sumedang termasuk dalam kriteria sangat baik dengan persentase mencapai 87,39%. Skor tertinggi terdapat pada dimensi komunikasi dengan indikator “Kejelasan Penyampaian Kebijakan” yang mencapai 91,2%, sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi sumber daya dengan indikator “Pelatihan” sebesar 81,8%. Tingkat produktivitas kerja pegawai juga termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 85,06%. Dimensi kuantitas kerja dengan indikator “Jumlah Laporan yang Dihasilkan” memperoleh skor tertinggi sebesar 89,1%, sementara skor terendah berada pada dimensi ketepatan waktu dengan indikator “Penyelesaian Tugas Mendesak” sebesar 80,1%.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara implementasi kebijakan *E-Office* dengan variabel produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,792. Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa implementasi kebijakan *E-Office* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,628 atau 62,8%. Artinya, implementasi kebijakan *E-Office* memberikan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sumedang. Adapun sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor epsilon yaitu kualitas pelayanan.

REFERENCES

- Anggara, Sahya. 2018. Ekologi Administasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Abdurrohm, A. (2021). Pengaruh Implementasi Kebijakan Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Universitas Sebelas April Sumedang.
- Budiman, J. F. (2021). PENGARUH SOSIALISASI SISTEM INFORMASI E-MP (ELEKTRONIK MANAJEMEN PENYIDIKAN) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PENYIDIK PADA POLRES SUMEDANG. Repository FISIP UNSAP, 21(1).
- Burso, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Alam. Jakarta: Prenademia Group.
- Daniel Armando Julius, D., Sudrajat, Y., & M IP, Y. (2024). EFEKTIVITAS PENERAPAN ELECTRONIC OFFICE (E-OFFICE) PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA TANGERANG (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Handoyo, E. (2012). Kebijakan Publik (Mustrose, Ed.). Widya Karya Semarang.
- Juahiriyah, Oktaf. (2017) “Jurnal Pembangunan Nagari Volume 2 Nomor 1”, Penerapan Elektronik office Dalam Administrasi Perkantoran Studi Kasus: Balitbangda Prov. Sumsel, Juni.
- Kaligis, R. S. V., Sompie, B. F., Tjakra, J., & Walangitan, D. R. O. (2013). Pengaruh implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja. Jurnal Sipil Statik, 1(3).
- Megawaty, M. (2020, February). Aplikasi E-Office pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BPPD) Menggunakan Pendekatan Metode Extreme Programming. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) (Vol. 1, No. 1, pp. 176-181).
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayan. Bandung: Alfabeta
- Musanef. (2009). Manajemen Kepegawain di Indonesia. Jakarta: PT Gunung Agung.

- NADARIA, S. (2020). Implementasi E-Office Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Nugraha, D. S. (2023). Implementasi PERDA Nomor 13 Tahun 2019 tentang Badan Permusyawaratan Desa di Kabupaten Sumedang. *JRPA-Journal of Regional Public Administration*, 8(1), 39–45.
- Sididi, M., & Rasmiaji, R. (2021). Pengaruh Implementasi Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Perawat Di RSUP. Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar tahun 2021. In *Prosiding Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi* (Vol. 4, pp. 536-544).
- Sitorus, G. K., Rares, J. J., & Plangiten, N. N. (2020). Pengaruh Implementasi Program Keluarga Harapan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kelurahan Kinilo Kecamatan Tomohon Utara Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik* 6.91.
- Subianto, A. (2020). *Kebijakan Publik: Tinjauan Perencanaan, Implementasi dan Evaluasi*. Brilliant.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Kencana.
- Tachjan. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik* (Dede Mariana & Caroline Paskarina, Ed.). APII Bandung
- Taufik, M. (2013). Implementasi Peraturan Daerah Badan Permusyawaratan Desa. *Jurnal Kebijakan Publik*, 4(2), 135-140.
- Waluyo. 2011. *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Selemba Empat
- Winarno, Budi. 2017. *Globalisasi Peluang atau Ancaman Bagi Indonesia*. Jakarta: Erlangga