

Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa

Irma Erawati, Muhammad Darwis & Muh. Nasrullah
Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Untuk mencapai tujuan tersebut maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui, observasi, dokumentasi, angket dan wawancara, dengan menggunakan sampel yaitu seluruh pegawai kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa sebanyak 28 orang. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian diolah dengan menggunakan deskripsi kuantitatif untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa tergolong efektif berdasarkan aspek: 1) hasil kerja, dengan analisis data yang diperoleh yaitu 78,81 persen, 2) perilaku, dengan analisis data yang diperoleh yaitu 79,89 persen 3) atribut dan kompetensi dengan analisis data yang diperoleh yaitu 80,55 persen, 4) komperatif dengan analisis data yang di peroleh 81,01 persen.

Kata kunci: Efektivitas Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the Effectiveness of Employee Performance at the District Office Pallangga Gowa District. To achieve these objectives, the researcher uses data collection techniques through observation, documentation, questionnaire and interview, using the sample of all employees of Pallangga District of Gowa regency as many as 28 people. The data have been obtained from the results of research processed by using a quantitative description to determine the effectiveness of Performance Employees at the Office District Pallangga Gowa. The results showed that the performance of employees at the district office Pallangga Gowa Regency effective according to aspects: 1) the work, with data analysis obtained that is 78.81 percent, 2) behavior, with data analysis obtained that is 79.89 percent 3) attributes And competence with data analysis obtained that is 80,55 percent, 4) komperatif with analysis of data obtained 81,01 percent.

Keywords: Employee Performance Effectiveness

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karna Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah di segala bidang merupakan tugas pokok dan kini menjadi tuntunan yang harus ditingkatkan segera ke arah yang

lebih baik dan memberikan kepuasan kepada pihak yang dilayani, tidak hanya itu Pegawai juga berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya. Perencanaan dan pengembangan karirnya itu merupakan kehidupan dari kekayaan seseorang. Agar meraih kemampuan dan karir, seorang pegawai tentunya harus menampilkan kemampuan dan produktifitas yang semaksimal mungkin di samping menunjukkan perilaku yang positif dalam berfikir dan bertindak sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Habibi, 2013; Hasbidin, 2017; Muhyi, Muttaqin, Si, & Healthy Nirmalasari, 2016; Parwita, 2017; Trisnaningsih, 2007). Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Trisnaningsih, 2007).

Efektivitas menurut Handoko (2006) menyatakan “Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat Maulana & Rachman (2016) bahwa “Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan” (Robbins, 1996) “Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang”. Schein (2010) mengatakan bahwa “Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan kata lain pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapai suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan (Rahadhitya & Darsono, 2015).

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Iswanto, 2009; Kaihatu, 2006). Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut (Moeheriono, 2007) faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yakni sebagai berikut: 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya. Misalnya omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset dan lain-lain, 2) Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikap, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan, 3) Atribut dan Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen, 4) Komperatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

METODE PENELITIAN

Disain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Adapun populasi sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa yang berjumlah 28 orang. Adapun teknik analisis data yang dilakukan adalah pengolahan distribusi. Untuk kepentingan analisis persentase ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh (Anas, Salma, Nugroho, Linguistika, & Filinoristi, 2010) di mana :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

P = Angka presentase

F = Frekuensi yang dicari presentasenya

N = Jumlah frekuensi/banyak responden

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Efektivitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi kesesuaian antara tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang telah dicapai. Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai berapa jauh tercapainya sesuatu tujuan yang lebih dahulu ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, atau kriteria yang ditetapkan. Di dalam kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi atau kelompok. Penelitian ini berusaha menjawab suatu permasalahan pokok yaitu bagaimana efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Setelah data hasil penelitian disajikan, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai tergolong efektif berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Moehariono bahwa penilaian kinerja diukur berdasarkan empat aspek yaitu sebagai berikut:

Hasil kerja

Hasil kerja yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur seberapa besar jumlah yang telah di hasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya. Hasil kerja diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja pegawai berhubungan dengan seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar kerja yang ditetapkan pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten gowa. Hasil kerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa telah mencapai standar kerja dari segi kualitas dan kuantitas kerja nilai yang di peroleh berdasarkan analisi data pada indikaor hasil kerja yaitu 78,81% berdasarkan pelayanan yang diberikan, ketelitian dalam bekerja, pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat, serta pencapaian kerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh kantor.

Perilaku

Perilaku yaitu aspek tindak tunduh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam lingkungan kerja dan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Perilaku menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat pegawai bekerja. Perilaku yang baik yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dapat dinilai dari segi kedisiplinan, kesopanan dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa pada indikator perilaku berdasarkan analisis data yang diperoleh yaitu 78,89% menunjukkan sebagian besar pegawai datang dan pulang sesuai prosedur kantor, pegawai dapat membagi waktu istirahat dan bekerja, pegawai ramah dalam melayani masyarakat, dan pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Atribut dan Kompetensi

Atribut dan Kompetensi, yaitu suatu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, hal ini berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai tuntutan jabatan. Dapat dinilai dari pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Hasil penelitian pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa pada indikator atribut dan kompetensi berdasarkan analisis data yang diperoleh yaitu 80,55% hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan dan pengetahuan pegawai sudah sesuai dengan bidang pekerjaan, sebagian besar pegawai memiliki pengetahuan tentang pemanfaatan alat kantor, keterampilan pegawai dalam bekerja mempengaruhi prestasi kerjanya, pegawai mampu memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya dan pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan. Meskipun masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan dan bidang keahliannya.

Komperatif

Komperatif adalah suatu perbandingan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Perbandingan kerja dapat dinilai dari hasil evaluasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. Hasil penelitian pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa pada indikator komperatif dengan analisis data yang diperoleh yaitu 81,01% hal menunjukkan bahwa di kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten gowa telah melakukan atau menerapkan sistem penilaian kerja dan hasil penilaian kerja tersebut dijadikan bahan informasi sebagai pengembangan karir pegawai.

Berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh Moehariono menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa tergolong efektif dengan analisis data yang diperoleh pada efektivitas kinerja pegawai yaitu 80,18%. Hasil penelitian ini dapat diperkuat oleh pendapat Abdullah (2014) penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem

formal dan struktur yang digunakan untuk mengukur menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa berada pada kategori efektif. Hal ini membuktikan bahwa pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Efektifnya standar kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa dilihat pada empat aspek yaitu: 1) hasil kerja, 2) perilaku, 3) atribut dan kompetensi 4) kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo.
- Anas, S., Salma, A., Nugroho, F., Linguistika, Y., & Filinoristi, W. (2010). Metode penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Habibi, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Islam Hidayatullah Banyumanik Semarang. IAIN Walisongo.
- Handoko, R. S. (2006). Analisis Pengaruh Kredibilitas Endorser dan Kreatifitas Iklan Terhadap Efektivitas Iklan yang Mempengaruhi Sikap Terhadap Merek (Studi Kasus Iklan Televisi Pada Konsumen Sepeda Motor Honda Di Kota Semarang). Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Hasbidin, H. (2017). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 98–121.
- Iswanto, Y. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Kaihatu, T. S. (2006). Good corporate governance dan penerapannya di indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), pp-1.
- Maulana, M., & Rachman, B. (2016). Harga pembelian pemerintah (HPP) gabah-beras tahun 2010: Efektivitas dan implikasinya terhadap kualitas dan pengadaan oleh Dolog. *Analisis Kebijakan Pertanian*, 9(4), 331–347.
- Moehersono. (2007). Evaluasi dan Penilaian Pelatihan Jabatan. *PROFIT (JURNAL ADMINISTRASI BISNIS)*, 1(1).
- Muhyi, D. R. H. A., Muttaqin, Z., Si, M., & Healthy Nirmalasari, M. B. A. (2016). *HR PLAN & STRATEGY: Strategi Jitu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. RAIH ASA SUKSES.
- Parwita, N. (2017). Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. PERPUSTAKAAN.
- Rahadhitya, R., & Darsono, D. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Efektivitas Audit Internal (Studi Pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Robbins, S. P. (1996). Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi Terjemahan, PT. Prenhallindo, Jakarta. *Broad Scope Timeliness Agregation Integration*.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *SNA X Makassar*.