

# EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR

Mega Norani<sup>1</sup>, Abdul Hafid Amirullah<sup>2</sup>, Muhammad Darwis<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar. Penelitian ini bersifat deskripsi kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai kantor Kementerian Agama kota Makassar yang berjumlah 101 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik sample sederhana (*Simpel Random Sampling*), sehingga jumlah sampel yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 30 persen dari jumlah 101 orang, jadi jumlah sampel 30 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui teknik observasi, kunsioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan disajikan melalui tabel frekuensi dan diolah melalui teknik penghitungan skor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar tergolong efektif, berdasarkan aspek; 1) kualitas hasil kerja, 2) ketepatan waktu, 3) inisiatif, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 5) kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

**Kata kunci:** kinerja pegawai, kantor Kementerian Agama.

## ABSTRACT

This research aims to determine the employee's performance in office effectiveness Religious Ministry Makassar city. This research is a quantitative of all employees of the Ministry of Religious Makassar, amounting of 101 people. Sampling is done with a simple random sampling technique so that the number of samples that can be used in this study is 30 percent of 101 people, so the sample size of 30 people. The data collection through observation, questionnaires, interviews, and documentation. Data collected is presented through tables and processed through techniques frequency of calculation of the score. The results showed that the performance of employees at the Ministry of Religius Makassar relatively effective, based aspects; 1) (*Quality of work*), 2) (*Promptness*), 3 (*Initiative*), 4) (*Capability*), and 5) (*Communication*).

**Keyword:** the performance of employees, religious ministry office.

## PENDAHULUAN

Indonesia saat ini menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja. Untuk memandang bahwa kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan mejadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk

---

<sup>1</sup> Alumni Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Kinerja pegawai merupakan faktor dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dikarenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Secara administratif, instansi pemerintah dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pekerjaan pegawai harus dilakukan melalui peningkatan kinerja yang bermutu dan profesional.

Demikian halnya, dengan pegawai yang berkerja di kantor Kementerian Agama kota Makassar, dituntut untuk dapat memberi pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hasil observasi mengenai kinerja pegawai yang dimana telah ditemukan indikasi bahwa pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai prosedur, terdapat pegawai yang tidak berada dikantin bersama pegawai lain, dan terdapat pegawai yang belum mengetahui cara penggunaan internet

Dengan mengacu pada indikasi tersebut peneliti tertari untuk mengkaji tentang kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar menggunakan lima aspek yaitu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan membina kerjassama dengan pihak lain.

Handayanigrat (1996: 34) mengatakan bahwa "Efektivitas adalah pengukuran tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya". Siswanto (1990: 62) mengemukakan bahwa "Efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang besar atau kemampuan untuk memulihkan sasaran yang tepat". Berdasarkan dua pendapat tersebut, dapat ditekankan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan/sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai.

Bernandi dan Russel seperti yang dikutip Gomes (Sedarmayanti, 2014: 189), menyatakan istilah kinerja dengan perfomansi adalah sejumlah catatan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu. Suprihanto dalam Hamzah (2012: 62) menyatakan "kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya; standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakatin bersama". Definisi ini menggambarkan bahwa pada kinerja terdapat standar ukuran tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Menurut Veithzal (2004: 549), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Hamzah (2012: 63) "evaluasi kinerja (*appraisal of performance*) adalah proses yang mengukur kinerja seseorang". Gomes (1997: 135-136) juga menyatakan tujuan evaluasi kinerja secara umum, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu untuk menilai kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Simamora (1995: 78) juga menjelaskan, tujuan pokok penilaian ialah untuk mendapatkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan prestasi seseorang dalam suatu perusahaan/organisasi. Semakin akurat dan

semakin valid informasi yang dihasilkan oleh sistem evaluasi kinerja, semakin besar potensi nilainya terhadap perusahaan/ organisasi.

Menurut Hamzah (2012: 89) terdapat enam syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengatur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja, yaitu : a) penilaian (*supervisor*), b) keterkaitan (*relevance*), c) kepekaan (*sensitivity*), d) keterandalan (*reliability*), e) kepraktisan (*practicality*), dan f) dapat diterima (*acceptability*)". Mitchell dalam Sedarmayanti (2009: 51), mengemukakan bahwa "Kinerja meliputi lima aspek, : 1) kualitas hasil kerja (*Quality of work*), 2) ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan (*Promptness*), 3) prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan (*Initiative*), 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan (*Capability*), dan 5) kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain (*Communication*).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini hanya menggunakan atau mengkaji satu variabel yaitu; variabel kinerja pegawai yang biasa disebut sebagai variabel tunggal. Variabel tunggal merupakan variabel yang tidak mengkaji interaksi ataupun hubungan antar variabel. Disain penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar.

Menghindari interpretasi yang berbeda-beda terhadap variabel penelitian, maka perlu dikemukakan definisi operasional variabel. Adapun definisi operasional variabel kinerja pegawai merupakan prestasi yang dihasil oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk mengukur variabel penelitian ini maka digunakan angket sebagai teknik utama dalam mengumpulkan data di lapangan, setiap alternatif jawaban dan setiap item pertanyaan diberikan bobot sebagai berikut; alternatif jawaban a bobotnya 4, alternatif jawaban b bobotnya 3, alternatif jawaban c bobotnya 2, dan alternatif jawaban d bobotnya 1 .

Berdasarkan pendapat Arikunto (2013:208), maka diformulasikan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, yaitu dengan variabel penelitian sebagai berikut: 76 persen - 100 persen dikategorikan efektif, 56 persen - 75 persen di kategorikan cukup efektif, 40 persen - 55 persen di kategorikan kurang efektif, dan kurang dari 40 persen dikategorikan tidak efektif.

Manurut Arikunto (2013: 173) "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Menurut Sugiyono (2012: 91), bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila polupasi besar dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Selanjutnya, Arikunto (2013: 134) menambahkan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10 persen-15 persen atau 20 persen-25 persen atau lebih.

Berdasarkan pendapat di atas, maka penarikan sampel untuk mewakili populasi digunakan teknik sampel sederhana (*Simple Random Sampling*), sehingga jumlah sample yang

dapat digunakan dalam penelitian ini adalah 30 persen dari jumlah populasi 101 orang, jadi jumlah sampel 30 responden.

Tabel 1. Populasi dan sampel penelitian

No.	Jabatan /Unit	Populasi	Sampel
1.	Kepala Kantor	1	-
2.	Kepegawaian	11	3
3.	Umum	14	5
4.	Keuangan	11	3
5.	Penyelenggaraan Haji dan Umrah	12	4
6.	Bimbingan Masyarakat Islam	12	4
7.	Pendidikan Madarasah	11	3
8.	Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren	9	3
9.	Penyelenggara Syariah	8	2
10.	Pendidikan Agama Islam	8	2
11.	Pernyelenggaraan Kristen	4	1
<b>Jumlah</b>		101	30

Sumber: Data Sub. Bagian Kepegawaian, 2015

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data ialah observasi, angket, wawancara, dan dokumentasi. Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diajukan, maka data yang berhasil dikumpulkan diolah dengan teknik pengelolaan distribusi untuk kepentingan analisis persentase ini menggunakan rumus sebagaimana yang dikemukakan oleh Tiro dalam Ilmi (2014: 21) di mana:

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

P= Angka persentase

F= Frekuensi yang dicari persentasenya

N= jumlah frekuensi/ banyak responden

Dan menggunakan rumus persentasi Ali dalam Ilmi (2014: 21), dimana:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

n = Nilai yang diperoleh

N = Jumlah seluruh nilai

% = Angka Persentase

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha menjawab satu permasalahan pokok, yaitu bagaimana efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar. Setelah data hasil penelitian disajikan dan diolah, maka diketahui bahwa efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar tergolong efektif. Efektifnya kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar berdasarkan analisis data yang menunjukkan persentase variabel ini ialah 81, 13 persen. Baiknya tingkat efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar dapat diketahui berdasarkan aspek:

### **Kualitas Hasil Kerja**

Kualitas hasil kerja pegawai berada pada kategori efektif dengan hasil persentase 83,75 persen. Kualitas hasil kerja pegawai didukung oleh kemampuan masing-masing pegawai. Kualitas hasil kerja berhubungan dengan seberapa baik sebuah pekerjaan yang diselesaikan. Kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar telah mencapai standar kualitas kerja dari segi pengetahuan dan keterampilan. Standar kualitas pegawai dapat dilihat pada hasil penelitian yang membuktikan bahwa pegawai cukup cermat dan teliti dalam bekerja, pegawai cukup taat dengan peraturan dan bekerja sesuai prosedur. Sebagian besar pegawai telah mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya dan juga dapat memahami tugas dan kewajibannya.

Untuk mencegah menurunnya kualitas hasil kerja pada kantor Kementerian Agama kota Makassar dapat dihindari pemberian beban kerja yang berlebihan, hindari larangan pemberian wewenang pegawai dalam membuat keputusan agar pegawai dapat membuat keputusan, dan hindari perlakuan yang tidak adil sehingga tak menimbulkan konflik nilai.

### **Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan**

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori efektif dengan hasil persentase 80,63 persen. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan pada kantor Kementerian Agama kota Makassar telah mencapai standar. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa pegawai telah cukup mampu menyelesaikan tugasnya secara konsisten, sebagian besar pegawai dapat menentukan tugas yang diprioritaskan, dan pegawai juga telah mampu menggunakan waktu dengan baik serta memelihara fasilitas kantor sesuai dengan fungsinya sehingga dapat digunakan secara efektif.

Agar standar ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat tercapai disarankan agar tidak melakukan kebiasaan menunda pekerjaan (*prokrastinasi*). Penundaan dilakukan karena perilaku untuk mengerjakan tugas tidak sesuai dengan niat yang telah ditetapkan. Hal ini dapat diperkuat dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang mengerjakan pekerjaan lain diluar tanggung jawabannya, terdapat pegawai yang memiliki kebiasaan menundah-nundah pekerjaan (*prokrastinasi*) dan meletakkan peralatan kantor tidak sesuai dengan fungsinya.

### **Prakarsa Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.**

Prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori efektif dengan hasil persentase 80,42 persen. Hasil penelitian pada kantor Kementerian Agama kota Makassar telah memiliki inisiatif yang cukup hal sesuai dengan hasil penelitian bahwa sebagian pegawai telah memiliki inisiatif dalam bekerja, pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menggunakan pendapat, pegawai selalu mencari tantangan baru (mengerjakan tugas baru) dan pegawai selalu antisipasi terdapat setiap masalah.

Agar di pegawai dapat memiliki inisiatif, disarankan agar pimpinan selalu memberikan kebebasan para pegawai dalam mengambil inisiatif pada tiap masalah sehingga kepercayaan dari pegawai pun meningkatkan, sehingga setiap inisiatif tersebut dapat memberikan hasil yang positif bagi kantor Kementerian Agama kota Makassar.

### **Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan**

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan berada pada kategori efektif dengan hasil persentase 83,42 persen. Kemampuan adalah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Potensi tersebut selain merupakan bawaan lahir seseorang, juga dapat dipelajari dan oleh sebab itu memungkinkan untuk dikembangkan/ ditingkatkan.

Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa sebagian pegawai masuk dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan, pegawai mampu dan terampil dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan serta pimpinan selalu menciptakan lingkungan yang terbaik untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan mengikut sertakan pegawai dalam diklat yang telah di selenggarakan oleh pemerintah.

Agar kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama kota Makassar tetap memenuhi standar, diharapkan pimpinan agar lebih konsisten untuk memberikan konsekuensi kepada pegawai yang terlambat hadir dan pulang tidak sesuai dengan aturan dan pegawai juga diharapkan dapat mengerti dan menerapkan aturan yang telah ditetapkan.

### **Kemampuan Membina Kerjasama Dengan Pihak Lain**

Kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain berada pada kategori efektif dengan hasil persentase 77,71 persen. Kerjasama dilakukan atas dasar tujuan dan kehendak yang sama dalam pencapaian suatu tujuan. Sehingga kerjasama berbeda dengan sama-sama kerja, yang belum tentu mempunyai tujuan yang sama. Kerjasama adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama dalam bidang yang sama, sedangkan kerja sama-sama adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama tapi dengan bidang yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar termasuk pada kategori efektif, dikarenakan hampir semua pegawai dapat mengirim informasi dan juga dapat menerima informasi dengan baik, dan pegawai cukup memahami instruksi/ keinginan pimpinan, serta dapat bersikap sopan santun kepada semua pegawai, pimpinan dan masyarakat yang diberikan pelayanan. Akan tetapi, masih ditemukan pegawai

yang tidak mengerti penggunaan internet yang menyebabkan terjadi kendala dalam menerima dan mengirim informasi.

Hasil penelitian dapat diperkuat oleh pendapat Veithzal (2004: 549), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kementerian agama kota Makassar berada pada kategori efektif. Hal ini membuktikan bahwa pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar telah mampu melaksanakan tanggung jawabnya dan dapat memberikan pelayanan administratif yang baik. Sedangkan, efektifnya standar kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama kota Makassar di lihat pada lima aspek yaitu: 1) kualitas hasil kerja yang dilakukan, 2) ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, 3) prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 5) kemampuan membina kerjasama dengan sesama pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cardaso, Gomes, Faustino. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, dkk. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Buku Aksara.
- Handayantinigrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ilmi, Nur. 2014. *Efektivitas Pelaksanaan Kearsipan pada Kantor Kecamatan Tompobulu Kabupaten Bantaeng*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 1971. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, Bejo. 1990. *Manajemen Modern, Konsep, dan Aplikasi*. Bandung: Sinar Biru.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.