

Kinerja Pegawai di Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar

Employee Performance in Rajaya Village, South Polombangkeng District, Takalar Regency

Andi Tenry Sose¹, Andi Hafidah², Maya Kasmita³, Nurfadilah Guntur⁴, Marwan⁵
Stim Lasharan Jaya, Makassar¹
Universitas Indonesia Timur, Makassar^{2,5}
Universitas Negeri Makassar^{3,4}

Email: tenrysose@yahoo.com¹, mymayakasmitamind@gmail.com³, Nurfadilahguntur94@gmail.com⁴

(Diterima: 28-Januari-2020; di revisi: 12-Maret-2020; dipublikasikan: 27-Mei -2020)

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja dalam pembangunan pada Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Adapun desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dengan demikian pemecahan permasalahan penelitian akan dilakukan pertama-tama dengan cara mendeskripsikan keadaan subyek/obyek penelitian ini yakni kinerja pegawai berdasarkan fakta atau data yang diperoleh apa adanya. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Kelurahan berpengaruh positif terhadap Pembangunan pada Kelurahan Rajaya kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pembangunan, Keberhasilan.

ABSTRACT

Performance is the result or overall success rate of a person during a certain period in carrying out a task compared to various possibilities, such as work standards, targets or objectives or criteria that have been determined in advance that have been mutually agreed. The purpose of this study was to determine the performance in development in the Kelurahan Rajaya, Polombangkeng Selatan District, Takalar Regency. This study used a type of survey research. The research design used descriptive method. Thus solving the research problem will be carried out first by describing the condition of the subject / object of this research, namely the performance of employees based on facts or data obtained as is. The sample in

this study were 77 respondents. The data collection techniques used in this study were questionnaires, observation and documentation. The results showed that the performance of the Kelurahan apparatus had a positive effect on the development of the Rajaya Village, South Polombangkeng District, Takalar Regency.

Keywords: Leadership, Development, Success.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans E.A, 2002). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan aparatur. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan. (Bernardin & Russel, 2007) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of output comes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut (Gibson, 2003), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Sementara menurut (Ilyas.Y, 2001), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman (Simanjuntak., 2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut (Prasetia Irawan., 1998), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. (Lumpkin G.T. and Dess G.G., 2016) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Berbagai teori dikemukakan oleh para ahli mengenai motivasi. (Hersey, P., dan Blanchard, 1992) mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan keinginan, dorongan atau impuls. Dengan demikian motivasi seseorang sangat ditentukan oleh intensitas motifnya. (Lower & Porter M.E, 2008) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi dalam suatu organisasi, yaitu perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik organisasi.

Apabila diamati atau dikaji lebih mendalam, karakteristik individu mencakup berbagai jenis kebutuhan, sikap terhadap diri dan pekerjaannya, serta animo atau minat akan pekerjaan. Perbedaan-perbedaan dimaksud di bawa ke dunia pekerjaan sehingga motivasi setiap individu di dalam suatu organisasi sangat bervariasi. Apabila pimpinan unit organisasi tidak dapat memahami perbedaan dimaksud, maka ia tidak akan pernah dapat memotivasi bawahannya secara efektif. Seorang aparatur yang mempunyai motivasi untuk memperoleh insentif sebanyak-banyaknya ia akan rajin bekerja dengan resiko pekerjaan yang tinggi, ketimbang dengan aparatur lain yang mempunyai motivasi lebih mengutamakan security. Kinerja aparatur pemerintah dimasa lalu pada umumnya diukur dari kemampuan menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat dipahami karena dimasa lalu fungsi aparatur/birokrasi yang menonjol adalah pengaturan. Dimasa kini dan ke depan fungsi tersebut harus diselenggarakan dengan seefektif mungkin, karena fungsi pelayanan lebih menonjol dimasa depan, sehingga diperlukan kriteria baru untuk mengukur kinerja aparatur atau birokrasi pemerintahan secara keseluruhan.

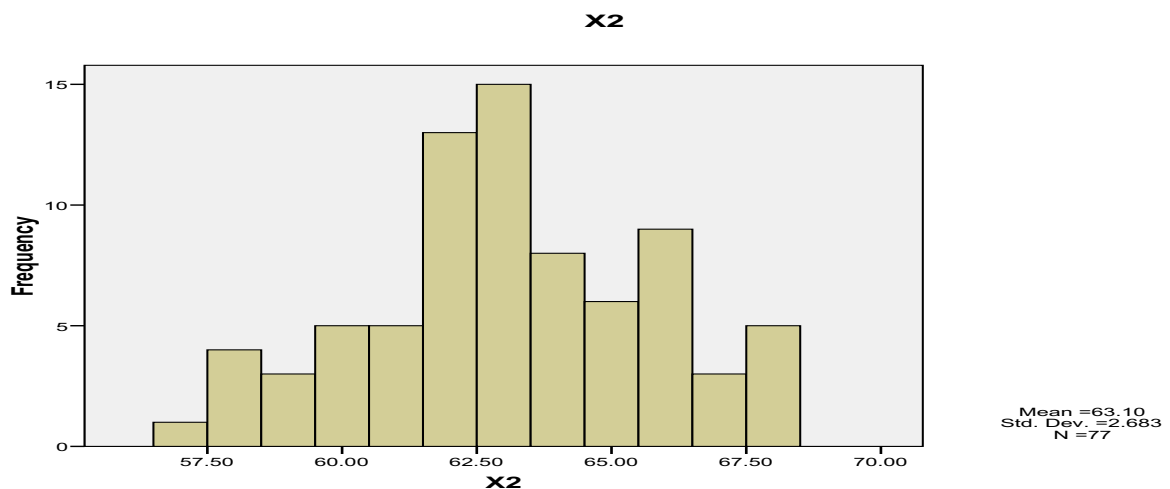
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Adapun desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dengan demikian pemecahan permasalahan penelitian akan dilakukan pertama-tama dengan cara mendeskripsikan keadaan subyek/obyek penelitian ini yakni kinerja pegawai berdasarkan fakta atau data yang diperoleh apa adanya. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi pada SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel Kinerja Aparatur Kelurahan pada Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar memiliki rata-rata nilai skor sebesar 63,10 dengan standar deviasi 2,68. Varians variable ini adalah 7,20. Sedangkan rentang data sebanyak 11 dengan nilai terendah 57 dan tertinggi 68. Jumlah total skor adalah 4859. Secara visual mengenai frekuensi skor jawaban terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan yang disajikan dalam gambar histogram seperti gambar berikut:

Gambar1. Histogram variabel kinerja aparatur kelurahan



Histogram variable kinerja aparatur kelurahan tersebut memberikan gambaran bahwa jawaban responden cenderung mengumpulkan pada skor 57-68. Berdasarkan Gambar 1 tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa secara umum Kinerja Aparatur pada Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar dapat digolongkan dalam kategori yang cukup baik. Kinerja aparatur adalah serangkaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan para aparatur dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini tercermin dari adanya

motivasi dan kemampuan aparatur dalam menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya Kinerja aparatur sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan. Adapun peningkatan kinerja aparatur ini dapat dilakukan melalui :

1. Mengklarifikasi tanggung jawab
2. Mengidentifikasi dan menyetujui sasaran dan standard kinerja
3. Meningkatkan motivasi dengan cara menambah pemahaman terhadap sasaran, mencapai sasaran dan imbal jasa yang dikaitkan dengan tujuan akhir.
4. Memberi tuntutan dan bantuan yang dapat mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.
5. Mendeteksi masalah dan memikirkan bagaimana mengatasinya.
6. Merencanakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan.

Dari perhitungan SPSS versi 15, t hitung yang diperoleh adalah sebesar 11,103 sedangkan t tabel dengan derajat bebas 74 pada α (0,025) adalah sebesar 11,103. Dengan demikian t hitung (11,103) > t tabel (1,980), Dengan demikian t hitung (7,729) > t tabel (1,980), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Kelurahan dapat meningkatkan Pembangunan pada Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Hal ini juga senada yang dikemukakan oleh (uhammad Rakib, Henni Zainal, Syurwana Farwita, 2019) bahwa kinerja karyawan memiliki kategori tinggi terlihat pada kualitas dan kuantitas dari hasil kerja pegawai. Dengan demikian apabila kinerja aparatur meningkat, maka pembangunan akan dapat dilaksanakan dengan lancar dan akurat. Lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa kinerja aparatur tersebut dapat dilihat dari terciptanya hubungan keserasian antar bawahan dan atasan, antara aparatur kelurahan dan masyarakat, meningkatnya aspek kepribadian dan munculnya sikap keterbukaan dan partisipatif aparatur kelurahan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka akan melalui focus internal dan eksternal organisasi (Henni Zainal, Parinsi, Indonesia, Hasan, & Makassar, 2018). Di samping itu aparatur kelurahan mempunyai kemampuan dalam pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Kondisi yang demikian disebabkan oleh karena para aparatur kelurahan memiliki kemampuan dan profesionalisme yang sedikit banyak telah memiliki berbagai jenjang pendidikan, keterampilan dan keahlian. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia (Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, 2020).

Realitas kinerja aparatur kelurahan dari hasil penelitian di lingkungan Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar adalah terwujudnya peningkatan kinerja aparatur yang diperlihatkan dari kemampuan aparatur dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik, lancar dan tepat sesuai dengan tuntutan dan potensi yang ada di kelurahan. Secara garis besar dapat dikemukakan wujud dari kinerja aparatur di Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar antara lain adalah: 1) Para aparatur lebih memperlihatkan rasa tanggung jawabnya yang besar terhadap tugas yang bannya, misalnya memiliki kemampuan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik serta kesalahan yang terjadi semakin kecil, 2) Para aparatur memperlihatkan disiplin kerja yang cukup, di mana para aparatur dapat menggunakan waktu yang tepat dan produktif dalam tugas atau pekerjaannya, 3) Selain itu loyalitas yang terlihat dari para aparatur cukup meningkat, antara lain para aparatur dapat memelihara dan mengembangkan kondisi dan suasana kerja yang nyaman dan sehat dalam

lingkungan kelurahan, 4) Adanya kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar sehingga memiliki wawasan komprehensif dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Kinerja Aparatur Kelurahan berpengaruh positif terhadap Pembangunan pada Kelurahan Rajaya kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar. Melalui uji signifikansi dengan statistic uji t. Kinerja aparatur kelurahan tersebut memberikan gambaran bahwa jawaban responden cenderung mengumpulkan pada skor 57-68. Realitas kinerja aparatur kelurahan dari hasil penelitian di lingkungan Kelurahan Rajaya Kecamatan Polombangkeng Selatan Kabupaten Takalar adalah terwujudnya peningkatan kinerja aparatur yang diperlihatkan dari kemampuan aparatur dalam menyelesaikan tugas, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik, lancar dan tepat sesuai dengan tuntutan dan potensi yang ada di kelurahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan. Sofyan Dan Haryanto*. Jakarta: PT.Elex Media Komputiondo.
- Bernardin & Russel. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco*. Bandung: Armico.
- Gibson, J. . (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Henni Zainal, Muhammad Rakib, Andi Idham Ashar, Darmawati Manda, Andi Tenry Sose, I. S. (2020). Strategy of human resources development in improving performance Apparatus in the Bone Regency Regional Inspectorate. *Pinisi Business Administration Review*, 2(1).
- Henni Zainal, U. I. T., Parinsi, W. K., Indonesia, S. P., Hasan, M., & Makassar, U. N. (2018). The Influence Of Strategic Assets And Market Orientation To The Performance Of Family Business In Makassar City , Indonesia, 17(6), 1–9.
- Hersey, P., dan Blanchard, K. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ilyas.Y. (2001). *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI,Depok.
- Lower & Porter M.E. (2008). *Competitive Strategy : Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: The Free Press.
- Lumpkin G.T. and Dess G.G. (2016). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. *Academy of Management Review*, 1(1), 135–172.
- Luthans E.A. (2002). *Organizational Behavior. Sixth Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Prasetya Irawan. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Muhammad Rakib, Henni Zainal, Syurwana Farwita, Y. Y. (2019). The Improvement of Employees' Performance in South Sulawesi, Indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4).