

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

1. Nur Azizah Hikmah (2024), Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai. Dengan Judul **“Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Haur Gading Hulu Sungai Utara”**. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara cukup baik. Kualitas dan tingkat keakuratan pekerjaan yang dilakukan pegawai adalah baik. Namun, masih ada pegawai yang memiliki rendahnya kualitas pendidikan sehingga kemampuan mereka dalam menjalankan tugas terbatas. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu sudah cukup baik, tetapi masih ada yang belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Produktivitas harian pegawai juga baik, tetapi sebagian pegawai masih memerlukan bantuan dari pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada tingkat ketepatan waktu, sebagian pegawai masih memerlukan waktu lebih dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, tingkat keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan adalah baik. Meskipun ada pegawai yang terlambat, kehadiran secara keseluruhan sudah cukup disiplin. Pengelolaan sumber daya manusia masih kurang optimal dengan dua jabatan yang kosong. Pegawai sudah mengelola anggaran dan alokasi sumber daya dengan baik karena keterbatasan anggaran di Kecamatan ini. Namun, kemampuan pegawai dalam mengelola teknologi dan material masih perlu ditingkatkan. Tingkat

kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas masih belum optimal karena masih ada yang memerlukan bantuan. Pelaksanaan aturan dan prosedur dalam kinerja pegawai sudah sesuai. Hubungan interpersonal dan kemampuan berkomunikasi pegawai sudah baik. Hubungan antar pegawai juga harmonis karena pentingnya kerja sama dalam mencapai tujuan dan target bersama. Faktor penghambat kinerja pegawai meliputi sarana dan prasarana yang belum memadai serta sumber daya manusia yang belum tercukupi dengan dua jabatan yang kosong. Faktor pendukung kinerja pegawai adalah tingkat pelaksanaan aturan dan prosedur, serta kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi.

2. M. Arsyad (2024), Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai.

Dengan Judul **“Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten**

Balangan”. Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan:

Kinerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan masih menghadapi beberapa permasalahan, seperti pegawai yang tidak mematuhi aturan kerja, rendahnya disiplin kerja dan kesadaran diri, serta kurangnya pengetahuan mengenai tugas dan fungsi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, meskipun kemampuan dan keterampilan pegawai sudah baik. Jumlah hasil kerja, tanggung jawab, penyelesaian tepat waktu, kedisiplinan, dan penggunaan sumber daya manusia sudah cukup baik. Namun, pegawai belum mampu bekerja tanpa pengawasan dan tugas

yang diamanahkan masih perlu ditingkatkan. Faktor penghambat kinerja adalah tingkat pendidikan, kurangnya pelatihan, dan ketidakmerataan kemampuan pegawai. Faktor pendorong adalah kemampuan mengembangkan diri, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, disarankan kepada Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi agar memperhatikan pendidikan dan pelatihan pegawai. Pegawai kontrak diharapkan melakukan tugasnya dengan lebih baik dan meningkatkan etos kerja. Sub Bagian Protokol, Komunikasi, dan Dokumentasi diharapkan bekerja sama dalam memberikan respons. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan teori dan indikator yang berbeda untuk penelitian yang lebih baik.

B. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga mencakup proses, perilaku kerja, serta kontribusi individu dalam mendukung efektivitas organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas secara optimal, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditentukan, sehingga berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas layanan organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan oleh organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi,

serta kesempatan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada dukungan sistem dan lingkungan kerja yang kondusif.

Robbins dan Judge (2023), kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berpartisipasi. Artinya, tinggi rendahnya kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh dorongan kerja serta kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Wirawan (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai sangat berkaitan dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Mangkunegara (2022), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat ini menekankan pentingnya dua dimensi utama, yaitu kualitas dan kuantitas kerja, sebagai indikator utama dalam menilai kinerja seseorang. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengelola tugas secara efektif dan efisien.

Menurut Wibowo (2021) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika.

Menurut Edy Sutrisno (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut Gary Dessler (2020) kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seseorang, yang mencerminkan seberapa baik individu tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan.

Veitzhal Rivai (2020) kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Selanjutnya Colquitt, LePine, dan Wesson (2021), kinerja pegawai adalah nilai dari serangkaian perilaku pegawai yang memberikan kontribusi positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020), kinerja pegawai merupakan tingkat kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien. Pulakos (2021), kinerja pegawai mencakup bagaimana pegawai beradaptasi, berinovasi, serta merespons perubahan dalam lingkungan kerja modern.

Luthans (edisi terbaru setelah 2020), kinerja pegawai adalah hasil dari interaksi antara faktor individu, psikologis, dan organisasi yang mempengaruhi keberhasilan kerja. Serta menurut Sonnentag dan Frese (2021), kinerja pegawai adalah tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi yang dilakukan dalam konteks pekerjaan tertentu.

Kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan sikap kerja, komitmen, serta tingkat keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, loyalitas terhadap organisasi, dan kemauan untuk memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Sebaliknya, rendahnya komitmen dan keterlibatan kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta menurunnya kepuasan kerja.

Selain faktor individu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem

penilaian kinerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan umpan balik yang konstruktif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Budaya organisasi yang positif juga menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, tanggung jawab, dan semangat berprestasi.

Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi yang saling memengaruhi. Upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, serta penerapan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Apabila kinerja pegawai dikelola dengan baik, organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan strategisnya dan mampu meningkatkan daya saing serta kualitas pelayanan secara berkelanjutan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor internal mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, serta motivasi kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, memiliki inisiatif, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain faktor individu, faktor psikologis juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Faktor ini meliputi persepsi terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, tingkat stres, serta komitmen terhadap

organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, tekanan kerja yang berlebihan dan kondisi psikologis yang kurang baik dapat menurunkan konsentrasi, semangat kerja, serta kualitas hasil pekerjaan.

Faktor organisasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta kejelasan peran dan tanggung jawab akan membentuk perilaku kerja pegawai. Kepemimpinan yang suportif dan adil mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai juga membantu pegawai bekerja secara lebih produktif.

Di samping itu, faktor situasional dan dukungan organisasi turut memengaruhi kinerja pegawai, seperti kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta sistem evaluasi kinerja yang jelas. Pelatihan yang relevan akan meningkatkan kompetensi pegawai, sedangkan peluang pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara komprehensif melalui pengelolaan faktor individu, psikologis, serta faktor organisasi dan lingkungan kerja secara seimbang dan berkelanjutan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam memahami keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Menurut Wirawan (2015), kinerja dipengaruhi oleh kombinasi

antara kompetensi individu, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Dengan demikian, analisis terhadap faktor-faktor tersebut menjadi penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, termasuk dalam konteks organisasi publik maupun penyuluhan pertanian.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan atau kompetensi individu. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku *Organizational Behavior* (2017), kemampuan mencakup keterampilan teknis, intelektual, dan sosial yang dimiliki oleh pegawai. Individu yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam konteks penyuluhan pertanian, kemampuan penyuluh dalam memahami teknologi pertanian dan cara penyampaian informasi sangat menentukan keberhasilan program.

Faktor kedua adalah motivasi kerja, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat kerja seseorang. Menurut Abraham Maslow melalui teori hierarki kebutuhan, motivasi muncul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, kepemimpinan juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Gary Yukl (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk bekerja secara optimal. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta penghargaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penyuluhan pertanian, peran

koordinator penyuluh sangat menentukan dalam mengarahkan kegiatan di lapangan.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai atau hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menurunkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas pegawai.

Selain itu, disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja tepat waktu, mematuhi aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga kinerjanya lebih optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi atau imbalan. Menurut Veithzal Rivai (2018), kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai melalui gaji, insentif, atau penghargaan lainnya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dalam konteks penyuluhan, pemberian insentif kepada penyuluh dapat meningkatkan semangat dalam melaksanakan program.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Gary Dessler (2020:263), pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar mampu bekerja lebih efektif. Program pelatihan yang tepat akan membantu pegawai menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan, termasuk dalam penyuluhan pertanian yang terus berkembang.

Faktor terakhir adalah struktur organisasi dan sistem kerja. Menurut Henry Mintzberg (2012), struktur organisasi yang jelas akan memudahkan pembagian tugas, koordinasi, dan pengawasan. Struktur yang tidak jelas dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan dan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun sistem kerja yang efektif agar kinerja pegawai dapat optimal.

Dengan demikian, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, mulai dari aspek individu hingga organisasi.

Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut sangat penting bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja. Dalam konteks penyuluhan pertanian, pengelolaan faktor-faktor ini secara baik akan mendukung keberhasilan implementasi program penyuluhan dan peningkatan kesejahteraan petani.

c. Indikator Kinerja

Wibowo (2021:192) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang saling berkaitan dalam mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Faktor-faktor tersebut meliputi tujuan kerja, standar kinerja, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang. Ketujuh faktor ini menjadi dasar dalam memahami bagaimana kinerja individu dapat ditingkatkan secara sistematis dalam suatu organisasi.

1. Tujuan Kerja

Tujuan merupakan arah atau target yang ingin dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan yang jelas akan memberikan pedoman bagi pegawai dalam bekerja serta meningkatkan fokus dan semangat kerja. Tanpa tujuan yang terarah, pegawai cenderung bekerja tanpa arah sehingga hasil kerja menjadi kurang maksimal.

2. Standar kinerja

Standar kinerja adalah ukuran atau tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan pekerjaan yang dilakukan. Standar ini berfungsi sebagai acuan dalam menentukan apakah kinerja pegawai

sudah sesuai dengan harapan organisasi. Standar yang jelas dan terukur akan membantu pegawai memahami tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang harus dicapai.

3. Umpan balik

Umpan balik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Umpan balik merupakan informasi yang diberikan kepada pegawai mengenai hasil kerja yang telah dilakukan. Melalui umpan balik, pegawai dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pekerjaannya sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang.

4. Alat atau sarana

Yaitu segala fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, keterbatasan alat dapat menghambat proses kerja dan menurunkan kinerja.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, baik berupa pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan.

6. Motif

Motif adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Motif berkaitan dengan keinginan, kebutuhan, dan harapan individu yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu. Pegawai dengan motif yang kuat cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan berusaha memberikan hasil terbaik.

7. Peluang

Peluang merupakan kesempatan yang dimiliki pegawai untuk menunjukkan dan mengembangkan kinerjanya. Peluang ini dapat berupa kesempatan untuk mengikuti pelatihan, promosi jabatan, atau keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Dengan adanya peluang yang luas, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Edy Sutrisno (2022) kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator penting yang mencerminkan kemampuan, sikap, serta perilaku pegawai dalam bekerja. Indikator tersebut meliputi hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap kerja, serta disiplin waktu dan kehadiran.

1. Hasil kerja

Hasil Kerja yaitu tingkat pencapaian output yang dihasilkan oleh pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hasil kerja menunjukkan seberapa jauh pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pegawai dengan hasil kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengetahuan pekerjaan

Berkaitan dengan pemahaman pegawai terhadap tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang harus dijalankan. Pengetahuan yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan mengurangi kesalahan kerja. Dalam konteks ini, pengalaman dan pendidikan juga berperan dalam meningkatkan pengetahuan pekerjaan.

3. Inisiatif

Kemampuan pegawai dalam bertindak tanpa harus selalu menunggu perintah dari atasan. Inisiatif mencerminkan kreativitas dan keaktifan pegawai dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih produktif dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

4. Kecekatan mental

Kemampuan pegawai dalam berpikir cepat, tepat, dan rasional dalam menghadapi situasi kerja. Kecekatan mental sangat dibutuhkan terutama dalam kondisi yang menuntut pengambilan keputusan secara cepat. Pegawai yang memiliki kecekatan mental yang baik akan lebih tanggap terhadap permasalahan yang muncul di lingkungan kerja.

5. Sikap kerja

Sikap kerja mencerminkan perilaku, etika, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sikap yang positif, seperti jujur, disiplin, dan bertanggung jawab, akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja individu maupun tim.

6. Disiplin waktu dan kehadiran

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan jam kerja dan tingkat kehadiran. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta jarang melakukan pelanggaran terhadap aturan organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

Gary Dessler (2020) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kualitas pekerjaan, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan mencerminkan tingkat ketepatan, kerapian, serta kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kualitas kerja yang baik akan mampu menghasilkan output yang minim kesalahan dan sesuai dengan harapan.

2. Produktivitas

Kemampuan pegawai dalam menghasilkan output dalam jumlah tertentu dalam waktu yang telah ditentukan. Produktivitas yang tinggi menunjukkan efisiensi dalam bekerja, dimana pegawai mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal.

3. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan juga menjadi faktor penting, yaitu sejauh mana pegawai memahami tugas, tanggung jawab, serta prosedur kerja yang harus dijalankan. Pengetahuan yang baik akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat

4. Keandalan

Menunjukkan konsistensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan serta dapat dipercaya dalam menjalankan tugas. Pegawai yang andal akan mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim dengan hasil yang stabil. Kemudian.

5. Kehadiran

Kehadiran mencerminkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam memenuhi jam kerja, termasuk ketepatan waktu dan minimnya absensi. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya

6. Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja serta berkontribusi dalam tim. Kerja sama yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, keenam indikator tersebut menjadi ukuran penting dalam menilai dan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang diukur melalui beberapa indikator penting. Indikator-indikator tersebut mencerminkan sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Adapun indikator kinerja tersebut meliputi kualitas hasil kerja,

kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

1. Kualitas hasil kerja

Menggambarkan tingkat ketepatan, kerapian, serta standar hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Kualitas kerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, minim kesalahan, serta memberikan nilai tambah bagi organisasi.

2. Kuantitas hasil kerja

Berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Pegawai yang memiliki kinerja baik tidak hanya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tetapi juga mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi.

3. Ketepatan waktu

Menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu sangat penting dalam menjaga kelancaran operasional organisasi, karena keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berdampak pada proses kerja secara keseluruhan.

4. Efektivitas

Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang efektif mampu bekerja dengan cara yang tepat sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang diharapkan tanpa pemborosan sumber daya.

5. Kemandirian

Mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa terlalu bergantung pada bantuan orang lain. Pegawai yang mandiri biasanya memiliki inisiatif, tanggung jawab, serta kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Komitmen kerja

Menunjukkan tingkat loyalitas, keterikatan, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan dedikasi dalam bekerja, menjaga nilai-nilai organisasi, serta berupaya mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Dengan adanya Kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan. Untuk mengukur Kinerja, diperlukan suatu indikator, Menurut

Kasmir dalam Yohanis, dkk (2024:135) ada 4 indikator Kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi, yang ditunjukkan melalui ketepatan, kerapian, ketelitian, dan minimnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan target atau beban kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja
Penggunaan waktu dalam bekerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, termasuk ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan, serta kemampuan mengatur prioritas pekerjaan.
- 4) Kemampuan bekerja dalam tim yang baik
Kemampuan bekerja dalam tim merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja, saling membantu, berkomunikasi secara efektif, serta berkontribusi positif dalam mencapai tujuan bersama dalam suatu kelompok kerja.

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah ukuran efisiensi produktif, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai untuk mengukur Kinerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut menurut Kasmir dalam Yohanis, dkk. (2024:135) yaitu,

1. Kualitas Kerja,
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kerjasama Tim

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

