

Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo

Nadila Mamonto¹, Fory Armin Nawai², Intan Abdul Razak³, Nur Luthfi Ardhian⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu
Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia
E-mail: nadila_s1manajpend2015@mahasiswa.ung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja pegawai yang terdiri atas kualitas dan kuantitas kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif. Populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dengan sampel yang ditetapkan sejumlah 35 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner untuk kemudian dianalisis menggunakan teknik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kategori kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 83,39. Secara rinci diuraikan sebagai berikut: (1) Kualitas kerja berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 83,66%; dan (2) Kuantitas kerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 83,12%.

Kata kunci: Kinerja pegawai, kualitas kerja, kuantitas kerja

ABSTRACT

This study aims to describe employee performance which consists of the quality and quantity of work at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency. The research method uses a descriptive quantitative approach. The research population includes all employees in the Education and Culture Office of Gorontalo Regency with a sample of 35 people. Data were collected through questionnaires and then analyzed using descriptive techniques. The results showed that overall, the employee performance category was in the good category with an average percentage of 83.39. The details are described as follows: (1) The quality of work is in the good category with a percentage of 83.66%; and (2) the quantity of employee work is in the good category with a percentage of 83.12%.

Keywords: Employee performance, quality of work, quantity of work

© 2020 Nadila Mamonto, Fory Armin Nawai, Intan Abdul Razak, Nur Luthfi Ardhian
Under The License CC-BY SA 4.0

Sejarah Artikel:

Diterima : Desember 2022
Disetujui : Maret 2023
Dipublikasi : Juni 2023

PENDAHULUAN

Roda pemerintahan di daerah dapat berjalan dengan baik dengan adanya dukungan dari dinas daerah, yaitu perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Perangkat Daerah adalah organisasi atau lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Setiap dinas daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan negara untuk mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategik yang ditetapkan oleh masing-masing dinas.

Dinas daerah memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja baik dalam mencapai tujuannya. Tugas setiap dinas daerah adalah mewujudkan tugas pemerintahan yang baik (*Good Governance*) sesuai dengan tugasnya di setiap daerah. Dinas daerah merupakan sebuah organisasi yang memiliki tugas untuk melakukan pelayanan publik di daerah dinas tersebut baik itu di tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota.

Salah satu dinas daerah yang memiliki peranan penting bagi masyarakat khususnya untuk bidang pendidikan adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten/Kota. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten/Kota merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota/bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di bidang pendidikan. Lembaga ini ditujukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna pelaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka perlu menyempurnakan kelembagaan Perangkat Daerah di Kabupaten/Kota pada pembangunan bidang pendidikan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah melaksanakan kewenangan daerah di bidang pendidikan. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai fungsi sebagai: (1) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang pendidikan; (2) Pelaksanaan pembinaan operasional di bidang pendidikan; (3) Bimbingan teknis di bidang pendidikan berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (4) Pengendalian dan pengawasan teknis di bidang pendidikan; (5) Pemberian izin dan pelaksanaan pelayanan umum

di bidang pendidikan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku; (6) Pengendalian dan pembinaan UPTD dalam lingkup tugasnya; dan (7) Pengelolaan rumah tangga dan tata usaha Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Di daerah khususnya Kabupaten Gorontalo, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo tentunya memiliki peranan untuk melakukan pelayanan publik di bidang pendidikan. Untuk memenuhi peranan tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo harus didukung oleh sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasinya yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah menjadi salah satu kunci utama dalam menjalankan tugas-tugasnya. Unsur sumber daya manusia memiliki peran dalam menjalankan tugas/pekerjaan dan mengelola berbagai administrasi lembaga pemerintah berdasarkan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan.

Tujuan organisasi lembaga seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tersebut. Bagi organisasi pemerintah daerah seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolok ukur bagi keberhasilan dalam pengelolaannya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi, karena itu adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik dari faktor penyebabnya maupun dari segi faktor akibatnya. Keberhasilan suatu organisasi pada lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya.

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerjanya akan rendah. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Kinerja merupakan aspek atau komponen tindakan dari pekerjaan pegawai. Pendefinisian kinerja mengacu pada hasil (presentasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh

orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Pendefinisian kinerja yang mengacu pada pencapaian hasil (presentasi atau penampilan) kerja, dari segi pendekatan dan ruang lingkup kajiannya dimungkinkan dapat dilakukan dari aspek individual atau organisasional. Dari aspek individual, kinerja adalah hasil kerja orang pada satu satuan waktu atau ukuran tertentu. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada individu yang memegang jabatan struktural maupun fungsional, melainkan juga pada keseluruhan unit kerja atau kegiatan yang dilakukan orang dalam organisasi.

Pada aspek organisasional, kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi. Lingkup kajian kinerja tidak lagi melihat peran individu pegawai, tetapi lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan lembaga atau organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional lembaga atau organisasi maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada.

Berdasarkan data kepegawaian, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo memiliki sumber daya manusia atau pegawai yang berkualitas dan berkompeten di berbagai bidang sesuai dengan tugas-tugas instansi. Sesuai hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, instansi pemerintah ini dapat menjalankan tugasnya secara rutin. Selain itu, pemenuhan kebutuhan pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai juga telah dipenuhi sehingga segala pekerjaan dan urusan administrasi diharapkan dapat dikerjakan di setiap unit kerja yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Akan tetapi, perlu dilakukan analisis mengenai kinerja pegawainya dalam menyokong kinerja lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Pegawai akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga tercapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang kinerja pegawainya dengan baik. Sejalan dengan permasalahan tersebut maka dipandang perlu untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai yang bertugas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dalam menyokong pelaksanaan tugas-tugas lembaga tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo sejumlah 80 orang. Pengambilan sampel

dilakukan dengan sampel jenuh, di mana semua populasi berhak menjadi sampel. Akan tetapi, dari keseluruhan responden, hanya 35 orang saja yang mengembalikan kuesioner kepada peneliti. Data yang terkumpul tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif.

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dinilai berdasarkan (1) kesesuaian antara kemampuan diri dengan tupoksi di unit kerja, (2) kemampuan bekerja di unit kerja, (3) kemampuan dalam mengerjakan tugas secara mandiri/tanpa bantuan orang lain, (4) kemampuan mengatasi masalah pekerjaan secara mandiri, (5) kemampuan dalam mengerjakan/menyelesaikan tugas sesuai dengan komitmen, dan (6) kepatuhan menjalankan tugas sesuai aturan kerja berada pada kategori baik. Hasil penelitian mengenai kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Skor dan Persentase Item Pernyataan Variabel Kualitas Kerja

No	Aspek	Skor	Persentase	Kategori
1	Kesesuaian tugas yang dikerjakan dengan kemampuan pegawai	152	86,86	Sangat Baik
2	Kemampuan pegawai menjalankan/mengerjakan tugas sesuai dengan tupoksi di unit kerja	150	85,71	Sangat Baik
3	Keterampilan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja	148	84,57	Baik
4	Kemampuan pegawai dalam menunjukkan kinerja yang maksimal	148	84,57	Baik
5	Ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan	145	82,86	Baik
6	Kemampuan pegawai mengerjakan tugas secara mandiri tanpa bantuan orang lain	139	79,43	Baik
7	Kemampuan pegawai menunjukkan kinerja yang kreatif dalam melakukan tugas	144	82,29	Baik
8	Secara mandiri, pegawai memiliki kebebasan mengatur waktu/jadwal dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan di kantor	143	81,71	Baik
9	Secara mandiri, pegawai dapat mengerjakan/menyelesaikan tugas sesuai dengan komitmen	147	84,00	Baik
10	Secara mandiri, pegawai dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam bekerja	141	80,57	Baik

No	Aspek	Skor	Persentase	Kategori
11	Kemampuan pegawai memanfaatkan waktu jam kerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	146	83,43	Baik
12	Secara pribadi memiliki loyalitas untuk terus mengerjakan tugas/pekerjaan pada saat jam kerja	152	86,86	Sangat Baik
13	Kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai aturan kerja	147	84,00	Baik
14	Kepatuhan pegawai menjalankan tugas atas perintah atasan/pimpinan	147	84,00	Baik
15	Komitmen pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dilakukan secara berkelompok/tim agar dapat terlaksana sesuai rencana	147	84,00	Baik
Rata-rata		146,4	83,66	Baik

Sumber: Data, diolah (2022).

Sesuai data pada Tabel 1, hasil analisis data menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo sebesar 83,66%. Sesuai persentase tersebut, kriteria kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo adalah pada kategori baik.

Kuantitas Kerja Pegawai

Kuantitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dinilai berdasarkan (1) pencapaian terhadap target yang harus dikerjakan/diselesaikan di kantor, (2) kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas yang harus diselesaikan/dikerjakan, (3) jumlah pekerjaan yang terselesaikan, (4) kemampuan dalam menggunakan peralatan kantor, (5) kecepatan kerja dalam memanfaatkan peralatan kerja kantor, dan (6) kemampuan penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan berada pada kategori baik. Hasil penelitian mengenai kuantitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Skor dan Persentase Item Pernyataan Variabel Kuantitas Kerja

No	Aspek	Skor	Persentase	Kategori
1	Kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan target	144	82,29	Baik
2	Pencapaian target pekerjaan yang harus dikerjakan/diselesaikan pegawai di kantor	145	82,86	Baik
3	Kemampuan pegawai menuntaskan pekerjaan meskipun ada tekanan dari atasa/pimpinan	144	82,29	Baik
4	Kemampuan pegawai menyelesaikan semua tugas secara mandiri	143	81,71	Baik
5	Kepuasan pimpinan terhadap hasil pekerjaan pegawai	148	84,57	Baik

No	Aspek	Skor	Persentase	Kategori
6	Kemampuan pegawai menuntaskan/menyelesaikan semua tugas/pekerjaan di kantor	146	83,43	Baik
7	Kemampuan pegawai menuntaskan pekerjaan secara tepat waktu ketika jumlah pekerjaan sangat banyak	142	81,14	Baik
8	Kemampuan pegawai menggunakan/mengoperasikan peralatan kantor sesuai prosedur penggunaan alat	148	84,57	Baik
9	Kemampuan pegawai mengatasi hambatan Ketika ada masalah dalam memanfaatkan peralatan kerja kantor	145	82,86	Baik
10	Kemampuan pegawai dalam memahami tentang prosedur penggunaan peralatan kantor	149	85,14	Sangat Baik
11	Kemampuan pegawai mengatasi masalah apabila terjadi kesalahan teknis dalam penggunaan peralatan kerja	144	82,29	Baik
12	Kemampuan pegawai memaksimalkan peralatan kantor untuk mempercepat pengerjaan tugas	147	84,00	Baik
13	Kemampuan pegawai dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	145	82,86	Baik
14	Kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan di kantor	145	82,86	Baik
15	Kemampuan pegawai dalam memberikan kinerja yang maksimal untuk mengerjakan tugas secara tepat waktu	147	84,00	Baik
Rata-rata		145,47	83,12	Baik

Sumber: Data, diolah (2022).

Sesuai data pada Tabel 2, hasil analisis data menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo sebesar 83,12%. Sesuai persentase tersebut, kriteria kuantitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo adalah pada kategori baik.

Rangkuman Hasil Penelitian

Berdasarkan keseluruhan rangkuman hasil penelitian dari hasil analisis setiap indikator penilaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, maka persentase kerjanya dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

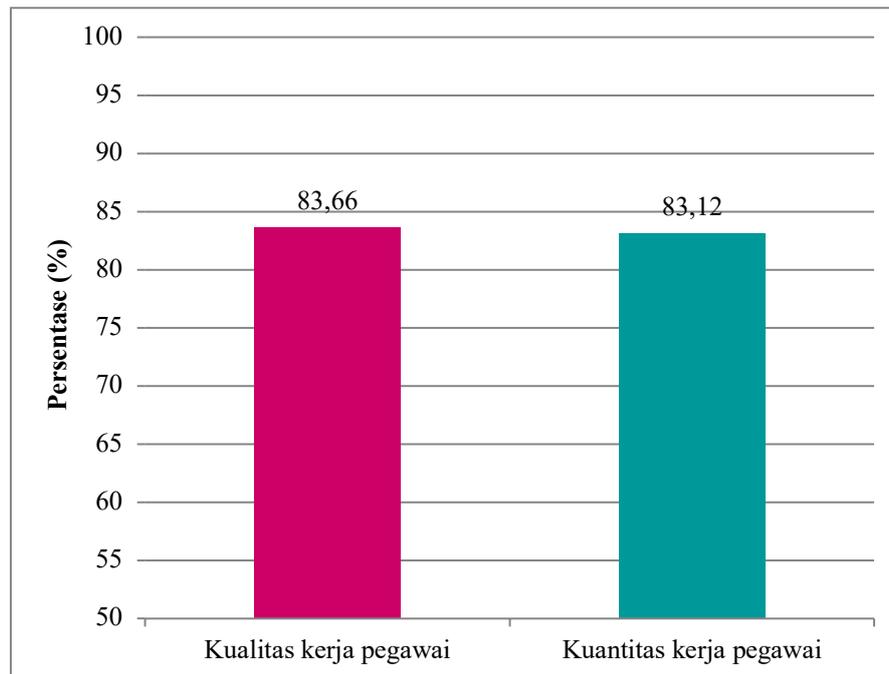
Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rerata Skor Aktual	Persentase	Kategori
1	Kualitas kerja pegawai	146,40	83,66	Baik
2	Kuantitas kerja pegawai	145,47	83,12	Baik

No	Indikator	Rerata Skor Aktual	Persentase	Kategori
	Rata-rata	145,93	83,39	Baik

Sumber: Data, diolah (2022).

Berdasarkan data pada Tabel 3, persentase masing-masing indikator hasil penilaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dapat dinyatakan melalui Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Kinerja Pegawai

Sesuai hasil analisis kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, dapat diketahui bahwa persentase kualitas kerja pegawai mencapai 83,66% pada kategori baik, dan kuantitas kerja pegawai mencapai 83,12% pada kategori baik. Sesuai hasil-hasil tersebut, maka kategori kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata keseluruhan sebesar 83,39%.

PEMBAHASAN

Kualitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo

Kinerja yang baik dapat ditunjukkan melalui kualitas kerja yang ditunjukkannya dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik sesuai dengan tugas dapat tanggungjawabnya, pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang baik dalam memberikan layanan bagi yang membutuhkan dalam rangka

memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur berdasarkan efektivitas dan efisiensinya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam pencapaian target ataupun sasaran organisasinya dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja merupakan suatu kompetensi yang ditunjukkan melalui cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kerja. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuannya dalam bekerja.

Menurut Hutaeruk et al. (2021) kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditemukan sebelumnya. Marcana (2009) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Kualitas kerja dijelaskan oleh Siagian (2002) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya.

Menurut Rama & Nartin (2020) kualitas pekerjaan berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh para pegawai dari suatu pekerjaan dalam organisasi, dimana kualitas pekerjaan ini mencerminkan tingkat kepuasan dalam penyelesaian pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu kualitas juga bisa diartikan dengan melihat bagaimana pekerjaan dilakukan sesuai dengan diperintahkan sehingga pekerjaan yang dilakukan berdasarkan input yang ada akan mencapai target/sasaran kerja yang ditetapkan. Untuk mendapat mutu atau kualitas pekerjaan yang baik dalam suatu organisasi, salah satu unsur yang harus diperhatikan dalam pekerjaan yang dilaksanakan haruslah sesuai apa yang diperintahkan oleh atasan dalam suatu organisasi.

Segala tugas dan pekerjaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo sebelum dikerjakan, para pegawainya selain perlu mengetahui tugas pokok dan fungsinya juga harus memperhatikan arahan atau himbauan dari atasan yang mana dapat membantu para pegawai dalam melakukan tindakan dalam bekerja agar pekerjaan yang dihasilkan pada dinas tersebut menjadi lebih baik. Sesuai hasil analisis data, kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo sebesar 83,81%. Sesuai persentase tersebut,

kriteria kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo adalah pada kategori baik. Secara spesifik ditinjau dari kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tupoksi di unit kerjanya masing-masing sangat baik. Ditinjau dari kemampuan para pegawai dalam mengerjakan/ menyelesaikan tugas sesuai dengan komitmen juga sangat baik. Adapun pada aspek kemampuan bekerja di unit kerja, kemampuan dalam mengerjakan tugas secara mandiri/tanpa bantuan orang lain, kemampuan mengatasi masalah pekerjaan secara mandiri, dan kepatuhan menjalankan tugas sesuai aturan kerja masih pada kategori baik. Sesuai dengan hasil penilaian tersebut, maka secara keseluruhan para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dapat menunjukkan kualitas kerja yang baik sehingga menjadi faktor pendukung dalam memberikan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas bagi dinas tersebut.

Segala pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai erat kaitannya dengan kualitas kerja pegawai, disebabkan oleh terus menerus berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi seiring dengan perkembangan zaman, maka suatu organisasi pada suatu instansi seperti dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Aspek kualitas yang dibutuhkan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dari sumber daya manusianya, karena latar belakang pendidikan dari sumber daya manusia serta pengalaman kerja saja belum cukup untuk menjadikan sumber daya manusia memiliki kualitas kerja yang mampu bersaing di tengah zaman yang maju seperti sekarang. Seperti dikemukakan Ceswirdani et al. (2017) untuk mewujudkan pelayanan yang baik, pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang baik dalam melayani masyarakat yang membutuhkan layanan. Matutina (2006) menjelaskan bahwa kualitas kerja mengacu kepada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Kuantitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo

Selain kualitas kerja, kuantitas kerja juga menjadi aspek penting bagi seorang pegawai atau karyawan dalam memenuhi kinerjanya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, kualitas pekerjaan berhubungan dengan jumlah/volume tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan, dalam hal ini disebut sebagai kuantitas. Kualitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah atau unit, jumlah siklus aktivitas, atau pula satuan lainnya yang diselesaikan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Sehingga antara kualitas dan kuantitas menjadi dua hal yang tidak dapat dipisahkan

dari penilaian kinerja. Hasil kerja yang optimal perlu dimiliki oleh seorang pegawai, dimana pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan (Islamy, 2019). Adapun menurut Sutrisno (2011) kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan. Dengan demikian, kuantitas pekerjaan merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. mengacu pada definisi tersebut, ukuran kinerja dapat dilihat dari aspek jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh suatu organisasi bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing (Mangkunegara, 2009). Menurut Rama & Nartin (2020) kuantitas pekerjaan dapat diperoleh dari hasil pengukuran kerja atau penetapan tujuan partisipasi pegawai. Penetapan kuantitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui pembahasan antara atasan dengan para bawahannya, dimana materi pembahasan mencakup sasaran-sasaran pekerjaan, peranannya dalam hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain, dan pemenuhan segala persyaratan-persyaratan/administrasi organisasi, dan kebutuhan pegawai. Hal tersebut penting untuk diperhatikan agar antara pekerjaan yang satu dengan yang lainnya dapat selesai sesuai dengan waktu atau jadwal yang telah ditentukan dengan kata lain tugas yang lainnya tidak saling mengganggu.

Secara teori yang berkaitan dengan penelitian ini, kuantitas kerja merupakan jumlah atau angka yang sudah ditetapkan perusahaan untuk dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Menyangkut masalah kuantitas atau jumlah pekerjaan yang terselesaikan dalam jangka waktu tertentu, pada umumnya pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo sudah mampu memberikan kuantitas kerja yang baik. Hal ini sesuai hasil analisis data penelitian dimana kuantitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan kebudayaan

Kabupaten Gorontalo sebesar 83,13%. Sesuai persentase tersebut, kriteria kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo masuk pada kategori baik.

Kuantitas kerja seorang pegawai bisa dibilang bagus atau baik apabila ia mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pencapaian terhadap target yang harus dikerjakan/diselesaikan oleh pegawai di Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Gorontalo pada kategori baik. Ditinjau dari segi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan semua tugas yang harus diselesaikan/dikerjakan juga pada kategori baik. Demikian halnya dengan jumlah pekerjaan yang terselesaikan pegawai pada kategori baik. Kemampuan pegawai dalam menggunakan/mengoperasikan peralatan kantor pada kategori baik sehingga dapat mendukung kecepatan penyelesaian pekerjaan. Kecepatan kerja pegawai dalam memanfaatkan peralatan kerja kantor dan kemampuan penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan pada kriteria baik. Dengan adanya kuantitas kerja yang baik oleh pegawai tersebut menjadi faktor pendukung bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa secara keseluruhan, kategori kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase rata-rata sebesar 83,39. Secara rinci diuraikan sebagai berikut: (1) Kualitas kerja berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 83,66% dengan indikator (a) kesesuaian antara kemampuan diri dengan tupoksi di unit kerja, (b) kemampuan bekerja di unit kerja, (c) kemampuan dalam mengerjakan tugas secara mandiri/tanpa bantuan orang lain, (d) kemampuan mengatasi masalah pekerjaan secara mandiri, (e) kemampuan dalam mengerjakan/menyelesaikan tugas sesuai dengan komitmen, dan (f) kepatuhan menjalankan tugas sesuai aturan kerja; dan (2) Kuantitas kerja pegawai berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 83,12% dengan indikator (a) pencapaian terhadap target yang harus dikerjakan/ diselesaikan di kantor, (b) kemampuan dalam menyelesaikan semua tugas yang harus diselesaikan/dikerjakan, (c) jumlah pekerjaan yang terselesaikan, (d) kemampuan dalam menggunakan peralatan kantor, (e) kecepatan kerja dalam memanfaatkan peralatan kerja kantor, dan (f) kemampuan penggunaan waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

REFERENSI

- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Matua*, 3(3).
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap



Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2).

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marcana, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Matutina, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Rama, M. I., & Nartin, N. (2020). Kinerja Organisasi Pada Kantor Lurah Arombu Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(3), 490–500.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.