



Analysis of the Effectiveness of Educational Personnel Performance at the Basic Instructional Skills Improvement Service Center

Analisis Efektivitas Kinerja Tenaga Kependidikan pada Pusat Layanan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional

Muhammad Irvan Nur Iva^{1*}, Rahayu², Herman H³ Andi Asrivan⁴, Muhammad Ibnu Kafsir⁵

¹Program Studi Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

²Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

³Program Studi Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

⁴Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

⁵Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email Penulis: m.irvan.nuriva@unm.ac.id

Article Info

Abstract

Received:

../.. /

Revised:

../.. /

Accepted

../.. /

Keywords:

Performance
Effectiveness,
Educational Staff,
Individual Factors,
Organizational
Factors,
Psychological

Kata Kunci:

Efektivitas Kinerja;
Tenaga
Kependidikan;
Faktor Individu;
Faktor Organisasi;
Faktor Psikologis

Abstract: This study aims to analyze the effectiveness of the performance of educational staff at the Center for Basic Instructional Skills Development (PEKERTI), Universitas Negeri Makassar, and to identify the factors that influence it. The research employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through interviews, observations, and document reviews, then analyzed descriptively through the stages of data reduction, presentation, and conclusion drawing. The results indicate that the performance effectiveness of educational staff at the PEKERTI Unit is considered fairly effective, although it has not yet reached an optimal level. performance effectiveness is influenced by three groups of factors: individual factors, psychological factors, and organizational factors. The main constraint in individual factors is the limited digital technical skills. From the psychological aspect, work motivation is relatively high but not yet supported by a well-structured reward system. Meanwhile, from the organizational perspective, cross-department coordination and digital system support still need to be strengthened. Overall, improving the performance effectiveness of educational staff at the PEKERTI Unit requires synergy among the enhancement of individual competencies, the strengthening of motivation, and institutional support that is adaptive to technological developments

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja tenaga kependidikan di Pusat Layanan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) Universitas Negeri Makassar serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen, kemudian dianalisis secara deskriptif melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja tenaga kependidikan di Unit PEKERTI tergolong cukup efektif, namun belum mencapai tingkat optimal. Efektivitas kinerja dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu yang masih menjadi kendala adalah keterbatasan kemampuan teknis digital. Dari sisi psikologis, motivasi kerja sudah tinggi namun belum didukung oleh sistem penghargaan yang memadai. Sementara itu, dari faktor organisasi, koordinasi lintas bidang dan dukungan sistem digital masih perlu diperkuat. Secara keseluruhan, peningkatan efektivitas kinerja tenaga kependidikan di Unit PEKERTI UNM memerlukan sinergi antara peningkatan kompetensi individu, penguatan motivasi, serta dukungan kelembagaan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi.

PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Efektivitas kinerja merupakan konstruksi sentral dalam kajian administrasi publik karena berkaitan langsung dengan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya



secara akuntabel dan berkelanjutan. Dalam perspektif perilaku organisasi, efektivitas kinerja tidak hanya merefleksikan tingkat pencapaian output, tetapi juga kualitas proses kerja, ketepatan prosedur, dan relevansi kontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi (Robbins & Judge, 2020). Perguruan tinggi, organisasi publik yang berbasis pengetahuan, memiliki efektivitas kinerja tenaga kependidikan (Tendik) sebagai faktor struktural yang memengaruhi bagaimana pelayanan akademik dan administratif dioptimalkan dan bagaimana tata kelola kelembagaan dinilai.

Penguatan kinerja Tendik di Universitas Negeri Makassar (UNM) menjadi semakin strategis karena kebutuhan akan layanan akademik yang lebih baik di era digital. Dengan berfungsi sebagai pusat layanan peningkatan kompetensi dosen, unit PEKERTI melakukan fungsi institusional yang penting, yaitu menyediakan pelatihan pedagogik dan pengembangan instruksional yang diperlukan untuk profesionalitas dosen. Akibatnya, kualitas kinerja Tendik di unit ini tidak hanya menentukan kualitas penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga memengaruhi kemampuan universitas untuk menghasilkan dosen yang mahir dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan sistem pembelajaran.

Meskipun demikian, bukti empiris menunjukkan bahwa efektivitas kinerja Tendik pada Unit PEKERTI UNM belum sepenuhnya mencapai standar layanan akademik modern. Indikasi tersebut terlihat dari keterlambatan dalam pengelolaan administrasi pelatihan, ketidakterpaduan koordinasi antarbidang, serta adaptasi yang belum merata terhadap sistem digitalisasi layanan. Sebagian aktivitas administrasi masih dilakukan secara manual, sehingga memunculkan inefisiensi, potensi kesalahan pencatatan, dan keterlambatan validasi data. Fenomena ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kapasitas aktual Tendik dengan tuntutan kinerja yang berbasis teknologi dan data-driven

Kerangka teoretis memberikan penjelasan bahwa efektivitas kinerja individu ditentukan oleh tiga determinan utama: faktor individu (kemampuan, keterampilan, pengalaman), faktor psikologis (motivasi, persepsi, sikap), dan faktor organisasi (struktur, kepemimpinan, dukungan sumber daya). (Denison, 2000; Inayati, 2025; Magister, 2023; Udang, 2024; Wahyuni, 2024). Temuan empiris penelitian sebelumnya (Khusna, 2024; Rivaldo, 2024) juga mengonfirmasi bahwa kompetensi, komitmen, dukungan organisasi, serta kemampuan adaptasi digital menjadi determinan signifikan bagi efektivitas kinerja Tendik di lingkungan perguruan tinggi.

Namun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada unit layanan umum seperti akademik dan keuangan, sementara kajian pada unit layanan pengembangan kompetensi dosen seperti PEKERTI masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik tugas pada unit ini bersifat multidimensional karena melibatkan aspek layanan administratif, manajemen pelatihan, hingga dukungan terhadap inovasi pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan literatur (*research gap*) yang relevan untuk dieksplorasi lebih dalam.

Oleh karena itu, diperlukan kajian komprehensif untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja Tendik pada Unit PEKERTI UNM. Penelitian ini tidak hanya berupaya memperkaya wacana teoretis mengenai efektivitas kinerja dalam konteks organisasi pendidikan tinggi, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi penguatan tata kelola pelatihan dan peningkatan kualitas layanan instruksional di lingkungan universitas. Dengan demikian, studi ini berpotensi memberikan landasan empiris bagi penyusunan strategi peningkatan kinerja Tendik secara berkelanjutan sejalan dengan arus transformasi digital dan tuntutan mutu layanan akademik.

TINJAUAN PUSTAKA (*LITERATURE REVIEW*)

(Aryati et al., 2024)) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran kapasitas organisasi atau Perusahaan untuk melaksanakan operasi, aktivitas, atau sesuai dengan tujuan yang ditetapkan untuk ketepatan waktu.

Sedangkan menurut Siagian, 2008 (Wulandari & Simon, 2019) mengemukakan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. (Hidayat et al., 2022) efektivitas adalah sejauh mana kita mencapai sasaran dan efisiensi bagaimana kita mencampur segala sumber daya secara cermat.

(Ardiansyah & Handayani, 2019) Efektivitas kerja adalah ukuran kemampuan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau program sesuai dengan tujuan, target, dan rencana yang telah ditetapkan. (Saputro et al., 2021) Efektivitas kerja bukan sekadar bekerja keras, tetapi bekerja tepat sasaran. Ia menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi maupun individu dalam mencapai tujuan yang direncanakan.

(Rivai, 2021) menjelaskan bahwa efektivitas kinerja merupakan hasil sinergi antara kemampuan individu, lingkungan kerja, serta sistem evaluasi yang mendorong pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2020) efektivitas kinerja bukan hanya persoalan pencapaian hasil (output), tetapi juga mencakup proses bagaimana pekerjaan diselesaikan secara sistematis, tepat waktu, dan bernilai bagi organisasi serta pemangku kepentingan

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja yaitu menurut (Gibson et al., 1996) yaitu efektivitas kinerja individu dalam organisasi ditentukan oleh tiga kelompok faktor utama, yaitu pertama faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman dan pendidikan, kedua faktor psikologis meliputi motivasi, persepsi, sikap, dan kepribadian dan ketiga faktor organisasi meliputi struktur, kepemimpinan, dukungan sumber daya. Tudi ini mengungkap bahwa kualitas layanan pelatihan sangat dipengaruhi oleh tiga aspek: ketepatan waktu, ketersediaan sarana, dan kompetensi staf pengelola pelatihan. Layanan pelatihan yang tidak didukung oleh data yang akurat atau koordinasi yang baik cenderung tidak efektif (Kussudyarsana, 2023; Novalia, 2024; Rivtryana, 2025)

Penelitian (Rahayu, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di perguruan tinggi negeri. Sementara itu, (Amir & Sari, 2022) menemukan bahwa motivasi kerja intrinsik dan dukungan organisasi mampu meningkatkan efektivitas kinerja tenaga kependidikan secara langsung. Selanjutnya, (Putri, 2023) menekankan bahwa adaptabilitas terhadap teknologi digital merupakan faktor baru yang memperkuat efektivitas kinerja tenaga kependidikan di era transformasi digital kampus. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas kinerja tidak lagi dapat dipahami semata dari dimensi administratif tradisional, melainkan harus diintegrasikan dengan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan sistem dan teknologi. Studi menemukan bahwa penggunaan sistem informasi pelatihan secara signifikan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, terutama dalam proses dokumentasi, verifikasi peserta, dan pelaporan kegiatan. Penggunaan sistem digital menurunkan *error rate* hingga 41%. (Ahmed, 2025.)

METODOLOGI (METHODOLOGY)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, berupa wawancara, observasi, dan dokumen dengan desain studi kasus (*case study*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian bukan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara statistik, tetapi untuk memahami secara mendalam fenomena efektivitas kinerja tenaga kependidikan pada konteks khusus, yaitu Unit PEKERTI Universitas Negeri Makassar. Penelitian ini dilakukan di Pusat Layanan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) Universitas Negeri Makassar. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara purposive karena unit ini memiliki fungsi strategis dalam pengembangan kompetensi dosen dan pelaksanaan pelatihan instruksional, sehingga efektivitas kinerja tenaga kependidikan di dalamnya sangat menentukan mutu layanan universitas. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan.

Proses dimulai dengan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik penelitian. Setelah data terkumpul, dilakukan reduksi data, yaitu dengan merangkum, menyaring, dan memfokuskan informasi pada hal-hal yang dianggap penting dan mendukung tujuan penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk pola atau hubungan tertentu agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Tahap akhir dari proses ini adalah penarikan kesimpulan, yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan merumuskan temuan yang sesuai dengan fokus kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN (*RESULTS AND DISCUSSION*)

Pusat Layanan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) Universitas Negeri Makassar merupakan unit pelaksana teknis yang berfokus pada peningkatan kompetensi pedagogik dosen melalui pelatihan, lokakarya, serta pengembangan inovasi pembelajaran. Struktur organisasi unit ini terdiri atas kepala pusat, koordinator bidang administrasi dan pelatihan, serta staf tenaga kependidikan yang berperan dalam pengelolaan administrasi, pelayanan peserta, dan dukungan teknis pelaksanaan kegiatan. Penelitian ini Melibatkan 2 staf dan 1 kepala pusat sebagai informan atau subjek peneliti, karena staf dan kepala pusatnya yang langsung menjadi titik kunci informasi. Dalam beberapa tahun terakhir, unit ini berupaya mengintegrasikan sistem digital dalam proses layanan, seperti pendaftaran pelatihan secara daring dan pengarsipan dokumen berbasis sistem informasi. Namun, implementasi digitalisasi belum berjalan secara optimal karena masih terdapat kendala dalam kemampuan teknis dan koordinasi antarpersonel. Bukan hanya itu, keterbatasan lainnya seperti kurangnya kesadaran dari beberapa pegawai sehingga adanya problem yang selalu terulang pada saat kegiatan berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, efektivitas kinerja tenaga kependidikan di Unit PEKERTI UNM dapat dikategorikan cukup efektif, namun masih menghadapi beberapa hambatan dalam aspek koordinasi, kompetensi digital, dan manajemen waktu. Beberapa indikator efektivitas seperti ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan dan kepuasan dosen peserta pelatihan telah menunjukkan hasil positif, tetapi efisiensi proses administrasi dan komunikasi antar staf masih perlu ditingkatkan.

Para informan, baik dari unsur pimpinan maupun staf, mengungkapkan bahwa beban kerja yang tidak merata dan keterbatasan SDM sering kali menyebabkan keterlambatan dalam pengelolaan administrasi pelatihan. Selain itu, adaptasi terhadap sistem informasi akademik baru masih menjadi tantangan bagi sebagian tenaga kependidikan.

Faktor- faktor yang memnpengaruhi efektivitas kinerja tenaga kependidikan

Menurut (Gibson et al., 1996), efektivitas kinerja individu dalam organisasi ditentukan oleh tiga kelompok faktor utama, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Tabel 1. Faktor-Faktor Kinerja Individu dalam Organisasi

No	Dimensi	Temuan Lapangan	Saran Peningkatan
1	Faktor Individu (Kemampuan, Keterampilan, Pengalaman, Pendidikan)	1. Hanya Sebagian yang memiliki pengalaman kerja dan kemampuan administrasi yang baik. 2. Kurangnya atau terdapat keterbatasan kemampuan teknis digital seperti pengoperasian sistem	1. Mendorong peningkatan kompetensi melalui workshop atau pelatihan, sertifikasi, atau pelatihan berbasis kebutuhan kerja. 2. Memberikan mentoring oleh staf yang lebih mahir kepada staf

		informasi, pelatihan daring dan persiapan berbasis teknologi.	yang masih kurang menguasai teknologi.
2	Faktor Psikologis (Motivasi, Persepsi, Sikap, Kepribadian)	Motivasi kerja sebagian besar staf tinggi karena merasa bangga berkontribusi dalam peningkatan kualitas dosen. Namun, sistem penghargaan masih informal dan belum terstruktur, sehingga motivasi tidak selalu konsisten.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menerapkan sistem penghargaan formal berbasis kinerja (misalnya penilaian capaian tugas, insentif prestasi, atau penghargaan nonfinansial). 2. Membangun sistem umpan balik (feedback) yang jelas antara pimpinan dan staf. 3. Mengadakan kegiatan peningkatan semangat kerja seperti apresiasi bulanan atau pelatihan pengembangan diri.
3	Faktor Organisasi (Struktur, Kepemimpinan, Sistem Imbalan, Dukungan Sumber Daya)	Koordinasi antarbidang cukup baik tetapi belum merata, terdapat kesenjangan komunikasi dan beban kerja tidak seimbang. Sistem digitalisasi kerja belum sepenuhnya didukung oleh pelatihan yang memadai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan koordinasi lintas bidang melalui rapat rutin dan mekanisme pelaporan yang lebih sistematis. 2. Menyusun pembagian tugas dan tanggung jawab yang lebih proporsional dan transparan. 3. Memberikan pelatihan adaptasi digital serta memastikan infrastruktur teknologi memadai. 4. Mendorong gaya kepemimpinan partisipatif agar staf lebih terlibat dalam pengambilan keputusan.
4	Kesimpulan umum	Efektivitas kinerja tenaga kependidikan di Unit PEKERTI UNM tergolong cukup efektif namun belum optimal, terutama karena masih ada kesenjangan pada aspek kemampuan teknis, motivasi kerja, dan dukungan organisasi.	Diperlukan pendekatan terpadu antara peningkatan kompetensi individu, penguatan motivasi dan budaya kerja positif, serta penataan sistem organisasi yang adaptif dan kolaboratif untuk mencapai efektivitas optimal.

Sumber: diolah peneliti

1. Faktor Individu.

Faktor individu mencakup kemampuan, keterampilan, latar belakang pendidikan, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian staf tenaga kependidikan di Unit PEKERTI telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidang administrasi pelatihan dan pelayanan akademik. Namun demikian, masih ditemukan adanya keterbatasan dalam penguasaan kemampuan teknis digital, seperti pengoperasian sistem informasi pelatihan daring dan pengarsipan dokumen berbasis teknologi.

Keterbatasan tersebut menunjukkan bahwa dimensi kemampuan dan keterampilan (*ability and skills*) yang dikemukakan Gibson belum sepenuhnya optimal. Gibson menegaskan bahwa kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang menentukan efektivitas kinerja karena berkaitan langsung dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tuntutan organisasi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi teknis, khususnya dalam bidang teknologi informasi dan manajemen digital, menjadi hal mendesak untuk memperkuat efektivitas kerja tenaga kependidikan di Unit PEKERTI.

Teori ini sejalan dengan pandangan (Robbins & Judge, 2020) yang menyatakan bahwa efektivitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan individu (*ability*) yang terdiri dari kemampuan intelektual dan fisik, serta kesesuaian antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan (*person-job fit*). Apabila kemampuan individu tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan misalnya pekerjaan yang kini menuntut penguasaan teknologi digital – maka kinerja individu akan menurun.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian yang menemukan bahwa (Puspitasari & Hidayat, 2021) peningkatan kompetensi teknis dan digital tenaga kependidikan secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di lingkungan perguruan tinggi. Artinya, investasi organisasi dalam pengembangan kemampuan teknis akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Dengan demikian, berdasarkan teori Gibson (1996) (Robbins & Judge, 2020) serta hasil penelitian empiris lain, faktor individu menjadi fondasi utama dalam menentukan efektivitas kinerja tenaga kependidikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi teknis digital melalui pelatihan, *workshop*, dan *mentoring* sangat penting untuk meningkatkan kemampuan adaptasi staf terhadap sistem kerja berbasis teknologi yang diterapkan di Unit PEKERTI.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis mencakup motivasi, persepsi, sikap, dan kepribadian individu dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar tenaga kependidikan di Unit PEKERTI menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Mereka merasa bangga dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas dosen melalui kegiatan pelatihan yang berskala nasional.

Lingkungan kerja yang relatif harmonis dan kepemimpinan yang komunikatif menjadi faktor yang mendorong semangat kerja staf. Namun, sistem penghargaan terhadap kinerja masih bersifat informal dan belum terstruktur dengan baik. Tidak adanya sistem insentif atau penilaian berbasis prestasi menyebabkan motivasi kerja tidak selalu terjaga secara konsisten.

Temuan ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang dijelaskan oleh (Steers, 1977), bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang menentukan sejauh mana seseorang berusaha mencapai tujuan organisasi. Tanpa sistem penghargaan yang adil dan transparan, motivasi sulit dipertahankan dalam jangka panjang. Penelitian (Amir & Sari, 2022b) memperkuat hasil ini, bahwa dukungan organisasi dan sistem penghargaan berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi dan efektivitas kerja tenaga kependidikan.

Oleh karena itu, Unit PEKERTI perlu menerapkan mekanisme penghargaan dan pengakuan kinerja yang lebih formal dan objektif, misalnya melalui penilaian kinerja berbasis capaian tugas, untuk menjaga motivasi dan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi mencakup struktur, kepemimpinan, sistem imbalan, serta dukungan sumber daya. Berdasarkan hasil observasi, efektivitas kerja tenaga kependidikan di Unit PEKERTI sangat dipengaruhi oleh koordinasi antarbidang dan dukungan pimpinan. Kepala pusat berperan aktif dalam memberikan arahan dan bimbingan, namun masih terdapat kesenjangan komunikasi dan distribusi beban kerja yang kurang merata antarstaf.

Selain itu, sistem kerja berbasis digital yang sedang diimplementasikan belum sepenuhnya didukung oleh pelatihan teknis yang memadai, sehingga sebagian staf belum dapat beradaptasi secara efektif.

Temuan ini memperkuat pandangan Gibson bahwa lingkungan organisasi yang kondusif dan dukungan kepemimpinan yang efektif merupakan determinan penting bagi efektivitas kinerja. Dalam konteks Unit PEKERTI, upaya peningkatan koordinasi lintas bidang, kejelasan pembagian tugas, dan penyediaan fasilitas pelatihan digital akan berpengaruh signifikan terhadap perbaikan efektivitas kerja. Hal ini menandakan bahwa beberapa elemen dalam faktor organisasi menurut (Gibson et al., 1996) terutama struktur kerja, kepemimpinan, dan dukungan sumber daya belum berfungsi secara optimal.

Teori Gibson juga menekankan bahwa kepemimpinan (leadership) yang merupakan komponen sentral dalam faktor organisasi karena menentukan sejauh mana pimpinan mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang tidak hanya bersifat instruktif tetapi juga partisipatif akan meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) di kalangan staf, sehingga meningkatkan efektivitas kinerja. Dalam Unit PEKERTI, kepala pusat sudah berperan aktif memberikan arahan, namun masih perlu memperkuat koordinasi lintas bidang dan komunikasi dua arah agar seluruh staf merasa terlibat dalam proses kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Amirullah, 2018) yang menyatakan bahwa dukungan pimpinan dan kejelasan struktur kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di lembaga pendidikan tinggi. Lingkungan organisasi yang memberikan arahan yang jelas, pembagian kerja yang proporsional, dan komunikasi yang terbuka akan meningkatkan efektivitas serta produktivitas staf.

Jika kita meninjau secara keseluruhan dari ketiga aspek tersebut maka, efektivitas kinerja tenaga kependidikan unit pekerti unm dapat dikategorikan berada pada cukup efektif, akan tetapi belum mencapai tingkat optimal. Berdasarkan teori (Gibson et al., 1996), kondisi ini terjadi karena masih adanya kesenjangan dalam beberapa faktor penentu, terutama: faktor individu yaitu terdapat keterbatasan kemampuan teknis digital, faktor psikologis yaitu sikap proaktif dan kesadaran tanggung jawab yang belum merata. Dan faktor organisasi yaitu koordinasi lintas bidang dan dukungan sistem kerja digital yang belum maksimal.

Ketiga faktor ini saling berkaitan. Keterbatasan kemampuan individu akan menurunkan motivasi kerja, dan lemahnya dukungan organisasi dapat memperlambat adaptasi terhadap sistem digital. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kinerja tenaga kependidikan memerlukan pendekatan terpadu antara pengembangan kompetensi personal, penguatan motivasi dan etos kerja, serta penataan sistem kerja organisasi yang adaptif dan partisipatif.

KESIMPULAN (CONCLUSION)

Penelitian ini melibatkan beberapa informan yaitu terdiri dari 2 dari staf administrasi dan 1 kepala pusat. Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas kinerja tenaga kependidikan di Pusat PEKERTI UNM, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja tenaga kependidikan tergolong cukup efektif, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat agar mencapai tingkat optimal. faktor yang mempengaruhi seperti yaitu pertama faktor individu meliputi kemampuan dan pengalaman kerja namun realitanya terdapat keterbatasan dalam penguasaan kompetensi teknis khususnya pada penggunaan digital. Keterbatasan ini berdampak pada efisiensi dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan. Kedua adalah faktor psikologis mencakup motivasi dan sikap kerja. Realita di lapangan motivasi kerja masih bergantung pada dorongan intrinsik dan loyalitas pribadi, bukan pada sistem yang terstruktur.

Ketiga faktor organisasi mencakup kepemimpinan dan dukungan sumber daya, namun pimpinan unit telat berperan aktif dalam memberikan arahan dan bimbingan tetapi koordinasi antistaf dan distribusi beban kerja masih belum seimbang.

Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan membentuk pola kinerja tenaga kependidikan. Keterbatasan individu dalam kemampuan teknis dapat memengaruhi motivasi, sementara lemahnya dukungan organisasi dapat memperlambat proses adaptasi terhadap sistem kerja baru. Oleh karena itu, efektivitas kinerja tenaga kependidikan di Unit PEKERTI UNM dapat ditingkatkan apabila ada sinergi antara peningkatan kompetensi personal, penguatan aspek psikologis, dan dukungan kelembagaan yang memadai. Peneliti merasa terdapat ke

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Negeri Makassar, khususnya Unit Pusat Layanan Peningkatan Keterampilan Dasar Teknik Instruksional (PEKERTI) atas dukungan dan kerja samanya selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing dan rekan sejawat yang telah memberikan arahan, masukan, serta dukungan moral sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Ahmed, O. (2025). Evaluating the Effectiveness of D-Nothi Training on Employee Performance and Efficiency in Bangladeshi Government Institutions. . *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 14(08).
- Amir, F. , & Sari, N. (2022a). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan dukungan organisasi terhadap efektivitas kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, , 13(2), 145–158.
- Amir, F., & Sari, N. (2022b). Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan dukungan organisasi terhadap efektivitas kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 13(2), 145–158.
- Amirullah. (2018). Kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap kinerja pegawai administrasi di perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 9(1), 23–34.
- Ardiansyah, M. , & Handayani, S. (2019). The Influence of Climate Organization and Individual Characteristics on the Employees' Performance of Regional Office of Sulawesi, Maluku, and Its Alignments. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, , 261.
- Aryati, N., Purnamasari, H., & Aditya, I. (2024). Efektivitas kinerja pegawai dalam pelayanan public di desa kondangjaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(3).
- bib.* (n.d.).
- Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change? In S. Cartwright & C. L. Cooper (Eds.),. *The Handbook of Organizational Culture* , 347–372.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). Organizations: Behavior, structure, processes (8th ed.). In *Irwin*

- Hidayat, T. I., Iriawan, H., & Rijal. (2022). Efektivitas kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan pada poliklinik polres biak numfor. *Jurnal Aktor*, 1-2.
- Inayati. (2025). Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 5(2), 7944-7964. <https://doi.org/10.31004/joecy.v5i2.1079>
- Khusna . (2024). Digital Empowerment for Administrative Staff in Private Higher Education Institutions. *WSEAS TRANSACTIONS ON COMPUTER RESEARCH*, 12, 475-493. <https://doi.org/10.37394/232018.2024.12.47>
- Kussudyarsana (2023). Factors of Training Design and Training Facilities on Training Effectiveness at the Surakarta Vocational and Productivity Training Center. *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2), 266-284. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i2.4671>
- Magister, J. H. A. N. D. C. (2023). *Implementasi Program Corporate Social Responsibility dalam Mendukung Pencapaian Sustainable Development Goals (Studi Kasus Pada Program CSR PT Bio Farma Persero)*.
- Novalia, F. F. A. N. D. R. J. (2024). Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Peran Strategis Pelatihan Guru. *Jurnal Pendidikan Vokasi dan Seni (JPVS)*, 3(1), 13-24. <https://doi.org/10.52060/jpvs.v3i1.2768>
- Puspitasari, D., & Hidayat, R. (2021). Kompetensi digital dan efektivitas kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi. *Jurnal Teknologi Dan Pendidikan*, 6(3), 211-223.
- Putri, A. , & R. M. (2023). Adaptabilitas terhadap teknologi digital dan efektivitas kinerja tenaga kependidikan di era transformasi digital kampus. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 55-68.
- Rahayu, S. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai di perguruan tinggi negeri. . *Jurnal Administrasi Publik Dan Pendidikan*, 10(4), 312-324.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (3rd ed.)*.
- Rivaldo (2024). Empowering Lecturers Through Servant Leadership: The Influence of Digital Literacy and Cultural Adaptation. *Society*, 12(2), 992-1010. <https://doi.org/10.33019/society.v12i2.781>
- Rivryana, . (2025). Evaluating the impact of the teaching factory model on Vocational High School student competencies in the SMK Centre of excellence program. *BIO Web of Conferences*, 171, 4015. <https://doi.org/10.1051/bioconf/202517104015>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. (Pearson Education.).
- Saputro, I. N. , R., Soenarto, S. , Sofyan, H. , iyanita, M. C. , Rebia, P. S., & Listiana, A. (2021). The Effectiveness of Teaching Factory Implementation in Vocational Education: Case Studies in Indonesia. *Universal Journal of Educational Research*, 9(11), 1841.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Goodyear Publishing.

- Udang . (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Wahyuni. (2024). Dampak Karakteristik Kepribadian Individu Terhadap Perilaku Organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies (JIBMS)*, 5(2), 60–67. <https://doi.org/10.51875/jibms.v5i2.618>
- Wulandari, U., & Simon, H. J. (2019). Jurnal public reform. . *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Public Di Kelurahan Sidorame Barat 1 Kecamatan Medan Perjuangan*.