



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17252- 17258

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) YAPMI Makassar

Alfian Kurniawan A¹, Dahlan²

^{1,2} STIMI YAPMI Makassar

¹alfiank910@gmail.com, ²habbadahlan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) YAPMI Makassar dalam mendukung pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi. Efektivitas kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan akademik maupun administrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap aspek-aspek kinerja pegawai. Informan penelitian terdiri atas pimpinan, tenaga kependidikan, dan pegawai administrasi yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan akademik dan administrasi kampus. Analisis dilakukan berdasarkan indikator produktivitas kerja, kompetensi sumber daya manusia, kualitas pelayanan, disiplin kerja, kerja sama, dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar secara umum sudah berjalan cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Dari segi produktivitas, pegawai telah mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, meskipun masih terdapat kendala dalam hal ketepatan waktu pada beberapa pekerjaan administrasi. Dari aspek kualitas pelayanan, pegawai sudah memberikan pelayanan yang cukup baik kepada mahasiswa dan dosen, namun masih diperlukan peningkatan dalam hal kecepatan respon dan profesionalisme layanan. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, adanya kerja sama yang baik antarpegawai, serta pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan mahasiswa dan dosen. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas kinerja, seperti keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang meningkat, dan kebutuhan peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Kinerja Pegawai, STIMI YAPMI Makassar

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam setiap organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu lembaga tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga oleh kualitas dan efektivitas kinerja pegawai yang menjalankan berbagai aktivitas organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks perguruan tinggi, efektivitas kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan akademik maupun administrasi. Perguruan tinggi tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan berkualitas, tetapi juga sebagai organisasi yang memberikan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, dan masyarakat. Untuk mendukung pelaksanaan fungsi tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja secara profesional.

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) YAPMI Makassar merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pengembangan ilmu manajemen. Sebagai institusi pendidikan tinggi, STIMI YAPMI Makassar memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh civitas akademika. Dalam menjalankan berbagai aktivitas akademik dan administratif, peran pegawai menjadi sangat penting karena mereka bertugas mendukung kelancaran operasional organisasi.

Efektivitas kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang

efektif tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, kuantitas yang memadai, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan. Efektivitas kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang efektif adalah pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki kualitas kerja yang baik, responsif terhadap kebutuhan pelayanan, serta memiliki tanggung jawab dan akuntabilitas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks perguruan tinggi, efektivitas kinerja pegawai menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan akademik dan kepuasan civitas akademika. Berbagai faktor mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, kepemimpinan, dan komunikasi organisasi. Faktor-faktor tersebut secara bersama-sama menentukan tingkat produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada pengguna layanan.

Namun dalam praktiknya, tidak semua institusi pendidikan tinggi dapat mencapai tingkat efektivitas kinerja pegawai yang optimal. Berbagai permasalahan sering muncul dalam pelaksanaan tugas pegawai, seperti keterlambatan dalam penyelesaian administrasi, kurangnya koordinasi antarbagian, keterbatasan sumber daya manusia, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi. Permasalahan-permasalahan tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan menghambat kelancaran proses akademik di lingkungan perguruan tinggi.

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan pendidikan telah membawa perubahan yang signifikan dalam pengelolaan perguruan tinggi. Saat ini, perguruan tinggi dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, transparan, dan berbasis teknologi informasi. Digitalisasi administrasi akademik, pelayanan mahasiswa secara daring, pengelolaan data berbasis sistem informasi, serta penerapan tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*) menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Kondisi tersebut menuntut setiap pegawai untuk memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, meningkatkan kompetensi, serta mampu memanfaatkan teknologi dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain perkembangan teknologi, persaingan antarperguruan tinggi juga semakin meningkat. Perguruan tinggi tidak hanya bersaing dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas, tetapi juga dalam memberikan pelayanan akademik dan administrasi yang prima kepada mahasiswa dan seluruh pemangku kepentingan. Pelayanan yang berkualitas akan meningkatkan kepuasan mahasiswa, memperkuat citra institusi, serta meningkatkan daya saing perguruan tinggi di tingkat regional maupun nasional. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan perguruan tinggi dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) YAPMI Makassar merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang telah lama berkontribusi dalam pengembangan pendidikan tinggi di bidang manajemen di Sulawesi Selatan. Sejak berdiri pada tahun 1986 sebagai hasil transformasi dari Akademi Manajemen Perusahaan (AMP), STIMI YAPMI terus mengembangkan kualitas pendidikan, tata kelola institusi, dan kerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing.

Sebagai institusi pendidikan tinggi, STIMI YAPMI Makassar memiliki visi menjadi lembaga pengembangan manajemen berbasis kewirausahaan yang mandiri dan berdaya saing global. Untuk mewujudkan visi tersebut, institusi menetapkan berbagai misi yang meliputi penyelenggaraan pendidikan, pengembangan ilmu manajemen berbasis praktik, pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, penyelenggaraan program magang, serta evaluasi berkelanjutan terhadap kurikulum dan sistem pendidikan. Pencapaian visi dan misi tersebut memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi serta kinerja yang efektif, baik dari unsur dosen maupun tenaga kependidikan.

Dalam upaya menjaga dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan, STIMI YAPMI Makassar juga telah membentuk Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) yang bertugas melaksanakan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) melalui siklus Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan (PPEPP). Penerapan sistem penjaminan mutu tersebut menunjukkan bahwa institusi memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan akademik maupun nonakademik secara berkelanjutan. Namun demikian, keberhasilan implementasi sistem tersebut sangat bergantung pada efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, pegawai STIMI YAPMI Makassar menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Meningkatnya jumlah pekerjaan administratif, tuntutan penggunaan sistem informasi, kebutuhan pelayanan yang cepat kepada mahasiswa, perubahan regulasi pendidikan tinggi, serta perlunya koordinasi lintas unit menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Apabila tantangan tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi, disiplin, motivasi, dan sistem evaluasi yang baik, maka berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada sivitas akademika.

Efektivitas kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung. Seluruh faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Oleh karena itu, evaluasi terhadap efektivitas kinerja pegawai perlu dilakukan secara berkala agar organisasi dapat mengetahui sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai sekaligus mengidentifikasi berbagai hambatan yang masih dihadapi.

Melalui analisis efektivitas kinerja pegawai, institusi dapat memperoleh informasi mengenai tingkat produktivitas pegawai, kualitas pelayanan yang diberikan, tingkat disiplin, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, serta faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja. Hasil analisis tersebut diharapkan menjadi dasar bagi pimpinan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan sistem penilaian kinerja, menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta menciptakan budaya kerja yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu pelayanan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai efektivitas kinerja pegawai pada STIMI YAPMI Makassar menjadi relevan untuk dilakukan karena dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Tinjauan Pustaka

a. Efektivitas

1). Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan salah satu konsep yang sangat penting dalam manajemen organisasi karena berkaitan dengan tingkat keberhasilan suatu organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan atau kegiatan dapat menghasilkan output sesuai dengan target yang diharapkan.

Menurut Peter F. Drucker, efektivitas adalah kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang benar (*doing the right things*), yaitu memilih dan melaksanakan aktivitas yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Richard M. Steers, efektivitas merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Dalam konteks organisasi pendidikan, efektivitas tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target organisasi, tetapi juga mencakup kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna layanan. Oleh karena itu, efektivitas menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu institusi pendidikan tinggi.

2) Indikator Efektivitas

Menurut berbagai literatur manajemen, efektivitas dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Pencapaian Tujuan: menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi atau individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Ketepatan Waktu: menggambarkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
3. Produktivitas: menunjukkan kemampuan menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.
4. Kemampuan Adaptasi: kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi.
5. Kepuasan Pengguna Layanan: tingkat kepuasan pengguna layanan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur efektivitas organisasi.

b. Kinerja Pegawai**1). Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Veithzal Rivai, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya dalam organisasi.

Dalam lembaga pendidikan tinggi seperti STIMI YAPMI Makassar, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan pelayanan akademik dan administrasi. Pelayanan yang cepat, tepat, dan akurat sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

2). Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tujuan penilaian kinerja meliputi:

1. Mengetahui tingkat pencapaian kerja pegawai.
2. Menjadi dasar dalam pemberian penghargaan dan promosi jabatan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai.
4. Meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.
5. Menjadi dasar pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia.

3). Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Stephen P. Robbins, indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas Kerja: menunjukkan tingkat ketelitian, kecermatan, dan kesempurnaan hasil kerja yang dicapai pegawai.
2. Kuantitas Kerja: menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu: menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.
4. Efektivitas: berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kemandirian: menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tanpa terlalu bergantung pada orang lain.
6. Komitmen Kerja: mencerminkan loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai**1). Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan ketentuan organisasi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

2). Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Abraham Maslow, kebutuhan manusia menjadi dasar munculnya motivasi dalam bekerja. Pegawai yang kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya terpenuhi akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

3). Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan profesional.

4). Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mencakup dimensi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan fasilitas kerja, serta dimensi nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan hubungan dengan pimpinan.

5). **Kepemimpinan**

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi, disiplin, dan semangat kerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta penghargaan kepada pegawai akan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendorong peningkatan efektivitas kinerja.

6). **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi kerja, memperlancar penyelesaian tugas, dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Dalam organisasi pendidikan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional organisasi.

d. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, efektivitas kinerja pegawai pada STIMI YAPMI Makassar dipengaruhi oleh lima faktor utama, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Kelima faktor tersebut memengaruhi efektivitas kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan karena penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam efektivitas kinerja pegawai pada STIMI YAPMI Makassar berdasarkan data yang diperoleh langsung dari informan. Proses analisis dimulai dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terkait.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman). Indikator yang digunakan dalam analisis meliputi produktivitas kerja, kompetensi sumber daya manusia, kualitas pelayanan, disiplin kerja, kerja sama, dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi.

4. Hasil dan Pembahasan

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) YAPMI Makassar merupakan perguruan tinggi swasta yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pengembangan ilmu manajemen. Sebagai institusi pendidikan tinggi, STIMI YAPMI Makassar memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh civitas akademika, termasuk mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini dapat kita lihat dari proses analisis dimulai dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terkait.

1. **Efektifitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar secara umum telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, adanya kerja sama yang baik antarpegawai, serta pelayanan yang cukup responsif terhadap kebutuhan mahasiswa dan dosen.

a. **Produktivitas Kerja**

Pegawai di STIMI YAPMI Makassar pada umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan tingkat produktivitas yang memadai dalam mendukung operasional akademik dan administrasi institusi.

b. **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi pegawai dalam bidang masing-masing dinilai cukup baik. Sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dengan tugas yang diembannya. Namun, masih terdapat kebutuhan

peningkatan kompetensi, terutama dalam hal pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung layanan administrasi berbasis digital.

c. Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada mahasiswa dan dosen dinilai responsif. Pegawai mampu melayani kebutuhan akademik dan administrasi dengan cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal kecepatan dan akurasi layanan.

d. Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar tergolong baik. Sebagian besar pegawai mematuhi ketentuan jam kerja dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas administratif dan akademik.

e. Kerja Sama

Kerja sama antarpegawai terjalin dengan baik, tercermin dari koordinasi yang lancar dalam pelaksanaan kegiatan akademik dan administrasi. Budaya kerja tim yang positif menjadi salah satu kekuatan utama dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi.

f. Kemampuan Adaptasi terhadap Teknologi

Kemampuan adaptasi pegawai terhadap perkembangan teknologi masih perlu ditingkatkan. Beberapa pegawai masih menghadapi tantangan dalam mengadopsi sistem informasi akademik dan administrasi berbasis digital yang terus berkembang.

2. *Kendala Efektivitas Kinerja*

Meskipun efektivitas kinerja pegawai secara umum dinilai baik, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala yang memengaruhi kinerja, antara lain:

1. Keterbatasan sumber daya manusia, sehingga beberapa pegawai menangani tugas yang melebihi kapasitas normalnya.
2. Beban kerja yang meningkat seiring pertumbuhan jumlah mahasiswa dan tuntutan akreditasi institusi.
3. Kebutuhan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, terutama di bidang teknologi informasi.
4. Keterbatasan anggaran untuk mendukung program pengembangan sumber daya manusia secara optimal.

3. *Pembahasan*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa efektivitas kinerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar secara umum sudah berada pada kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing serta adanya upaya untuk memberikan pelayanan kepada civitas akademika. Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Efektivitas kinerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar yang secara umum berjalan baik mencerminkan adanya tata kelola sumber daya manusia yang relatif terstruktur, meskipun masih memerlukan perbaikan di beberapa aspek.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Efektivitas kinerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar yang secara umum berjalan baik mencerminkan adanya tata kelola sumber daya manusia yang relatif terstruktur, meskipun masih memerlukan perbaikan di beberapa aspek.

Namun, jika dianalisis lebih mendalam berdasarkan indikator efektivitas kinerja, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Produktivitas kerja masih terhambat oleh keterbatasan sumber daya manusia dan sistem kerja yang belum sepenuhnya berbasis teknologi. Hal ini sejalan dengan teori efektivitas organisasi yang menyatakan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh sumber daya dan sistem kerja yang digunakan. Dari aspek kualitas pelayanan, pegawai sudah menunjukkan sikap yang baik, namun kecepatan layanan masih menjadi kendala utama. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh sikap pegawai, tetapi juga oleh sistem kerja yang mendukung efisiensi.

Pada aspek responsivitas, pegawai secara individu cukup cepat dalam merespon kebutuhan, namun koordinasi antarunit yang belum optimal menyebabkan keterlambatan dalam beberapa proses pelayanan. Hal ini

menunjukkan pentingnya sistem komunikasi internal yang lebih efektif. Sementara itu, aspek tanggung jawab dan akuntabilitas sudah berjalan cukup baik, tetapi masih perlu peningkatan dalam hal disiplin kerja dan sistem pelaporan berbasis teknologi agar kinerja pegawai dapat lebih terukur dan transparan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan efektivitas kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada sistem organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, STIMI YAPMI Makassar perlu terus memperkuat pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, peningkatan kompetensi digital, evaluasi kinerja yang terukur, dan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

Selain itu, institusi perlu memperkuat sistem koordinasi antarunit, memperbaiki prosedur pelayanan, dan mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi agar proses administrasi menjadi lebih cepat, akurat, dan transparan. Dengan demikian, kualitas pelayanan kepada mahasiswa dan seluruh pemangku kepentingan dapat terus meningkat.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi pegawai dan disiplin kerja, serta faktor eksternal seperti sistem kerja, teknologi, dan kebijakan organisasi.

Kerja sama yang baik antarpegawai merupakan modal sosial yang penting untuk dipertahankan dan dikembangkan. Budaya kerja kolaboratif yang positif dapat menjadi fondasi bagi peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas kinerja pegawai pada STIMI YAPMI Makassar, dapat disimpulkan sebagai berikut: Efektivitas kinerja pegawai di STIMI YAPMI Makassar secara umum telah berjalan dengan baik, yang tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, kerja sama yang baik, dan pelayanan yang responsif terhadap kebutuhan civitas akademika. Terdapat beberapa kendala yang memengaruhi efektivitas kinerja, yaitu keterbatasan sumber daya manusia, beban kerja yang meningkat, dan kebutuhan peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, terutama di bidang teknologi informasi. Diperlukan upaya pengembangan kapasitas pegawai secara berkelanjutan serta peningkatan sistem evaluasi kinerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan tinggi. Penelitian ini merekomendasikan agar pimpinan STIMI YAPMI Makassar merumuskan program pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur, mencakup pelatihan kompetensi teknis, peningkatan literasi digital, dan evaluasi kinerja berkala.

Referensi

1. Buhalis, D. (2019). *Tour Digital Era*.
2. Chaffey, D. (2020). *Digital Marketing Strategy*.
3. Echtner, C. M., & Ritchie, J. R. B. (1993). The Measurement of Destination Image: An Empirical Assessment. *Journal of Travel Research*.
4. Gartner, W. C. (1994). Image Formation Process. *Journal of Travel & Tourism Marketing*.
5. Hootsuite & We Are Social. (2023). *Digital Trends in Travel Industry*.
6. Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2010). Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media. *Business Horizons*.
7. Keller, K. L. (2013). *Strategic Brand Management*.
8. Kotler, P., Bowen, J. T., & Makens, J. C. (2017). *Marketing for Hospitality and Tourism*.
9. Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*.
10. Morrison, A. M. (2019). *Marketing and Managing Tourism Destinations*.
11. Pike, S., & Ryan, C. (2004). Destination Positioning Analysis through a Comparison of Cognitive, Affective, and Conative Perceptions. *Journal of Travel Research*.
12. Tjiptono, F. (2015). *Strategi Pemasaran*.
13. UNWTO. (2022). *Tourism and Digital Transformation Report*.
14. Xiang, Z., & Gretzel, U. (2010). Role of Social Media in Online Travel Information Search. *Tourism Management*.
15. Yoo, K. H., & Gretzel, U. (2011). Influence of Social Media on Tourist Decision Making. *Information and Communication Technologies in Tourism*.
16. Zeng, B., & Gerritsen, R. (2014). What Do We Know About Social Media in Tourism? *Tourism Management Perspectives*.
17. Bigné, J. E., Sánchez, M. I., & Sánchez, J. (2001). Tourism Image, Evaluation Variables and After Purchase Behaviour. *Tourism Management*.
18. Tasci, A. D. A., & Gartner, W. C. (2007). Destination Image and Its Functional Relationships. *Journal of Travel Research*.