

Analisis Kemampuan Pegawai dan Hasil Kinerja Pegawai di Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara

LAMBERTA IRENE MIRINO¹, MELISSA MARHET FLORENCIA WATURANDANG²

¹Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

²Institut Agama Kristen Negeri Manado, Minahasa, Indonesia

¹renemirino19@gmail.com, ²melissawaturandang@iainmanado.ac.id

Artikel history

Received	Revised	Accepted	Published
Kata Kunci : Kemampuan Pegawai, Kinerja Pegawai, Balai Guru Tenaga Kependidikan.	Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan pegawai dan kinerja pegawai dalam organisasi. Fokus penelitian ini adalah menggali secara mendalam bagaimana keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai berperan dalam pencapaian target kerja dan efisiensi dalam tugas mereka. Metode penelitian yang digunakan melalui pendekatan kualitatif deskriptif serta dilakukan observasi langsung di lingkungan kerja serta wawancara dengan pegawai dan pemangku kepentingan di Balai Guru Penggerak, observasi dilakukan untuk mengidentifikasi pola kerja dan perilaku pegawai, sementara wawancara bertujuan menggali persepsi dan pengalaman pegawai terkait kemampuan dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas serta faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai, terutama pada aspek keterampilan teknis dan sikap, komunikasi interpersonal, sangat berperan dalam mendukung kinerja mereka. Pegawai yang memiliki kemampuan yang lebih baik cenderung lebih produktif, mampu bekerja sama tim, dan menyelesaikan tugas dengan efisien.		
*Corresponding Author: LAMBERTA IRENE MIRINO¹ Email : renemirino19@gmail.com			

Lamberta Irene Mirino, Melissa Marhet Florencia Waturandang. Analisis Kemampuan Pegawai dan Hasil Kinerja Pegawai di Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara. (2026). *Endunamou: Jurnal Psikologi*, 2 (2), 65-70.

Diterima: 17 Januari, 2026; **Disetujui:** 3 Juni, 2026; **Dipublikasikan:** 31 Agustus, 2026

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai, tetapi juga mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai memiliki posisi strategis karena berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan program dan pencapaian tujuan pelayanan publik. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kapasitas kerja yang memadai agar setiap tugas dapat dilaksanakan secara efektif dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki keterkaitan positif dengan kinerja pegawai (Khafifah et al., 2022; Salsabilla & Baskoro, 2022; Syafri et al., 2022).

Kemampuan kerja merupakan salah satu aspek yang mendukung pencapaian kinerja pegawai. Kemampuan berkaitan dengan kapasitas individu dalam menggunakan pengetahuan,

keterampilan, pengalaman, serta sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif, mengambil keputusan yang tepat, serta menghadapi berbagai permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Faris et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian Suryanti et al. (2022) juga menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Selain kemampuan, kondisi pekerjaan dan beban tugas juga dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas sumber daya manusia dapat menjadi tantangan dalam penyelesaian tugas dan pencapaian kinerja. Sari et al. (2021), dalam penelitian terhadap pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tulungagung, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari kondisi pekerjaan yang dihadapi serta kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pegawai.

Dalam konteks Balai Guru Tenaga Kependidikan (BGTK) Sulawesi Utara, kinerja pegawai memiliki arti penting karena institusi ini berperan dalam mendukung pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan di wilayah Sulawesi Utara. Pelaksanaan berbagai program tersebut membutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas secara efektif, mulai dari tahap perencanaan, persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Oleh sebab itu, kemampuan pegawai dalam memahami tugas, mengelola pekerjaan, bekerja sama, serta menyelesaikan tanggung jawab sesuai target menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat kondisi yang berkaitan dengan keterbatasan sumber daya manusia di lingkungan BGTK Sulawesi Utara. Keterbatasan tersebut menyebabkan beberapa pegawai, khususnya ketua tim atau penanggung jawab kegiatan, harus menangani lebih dari satu kegiatan dalam waktu yang bersamaan. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan dan menjadi tantangan bagi pegawai dalam mempersiapkan kebutuhan kegiatan, mengatur waktu, berkoordinasi dengan pihak terkait, serta menyelesaikan setiap tugas secara maksimal. Dengan demikian, terdapat kondisi yang perlu diperhatikan antara tuntutan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dan kinerja optimal dengan ketersediaan sumber daya manusia yang terbatas.

Berbagai penelitian sebelumnya telah banyak membahas kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan beban kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Misalnya, Khafifah et al. (2022) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Sari et al. (2021) menunjukkan bahwa beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan pemerintahan. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Astuti & Suwandi, 2022). Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut pada umumnya menguji hubungan atau pengaruh antarvariabel pada organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda. Penelitian yang secara khusus menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pada institusi khususnya BGTK Sulawesi Utara, masih terbatas.

Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Di satu sisi, penelitian terdahulu telah memberikan bukti mengenai pentingnya kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai; di sisi lain, belum banyak penelitian yang secara kontekstual menggambarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas ketika organisasi menghadapi keterbatasan sumber daya manusia dan adanya rangkap tanggung jawab kegiatan. Kondisi tersebut penting dikaji karena kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak hanya berkaitan dengan kompetensi individual, tetapi juga dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai kemampuan dan kinerja pegawai di BGTK Sulawesi Utara diperlukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kondisi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kemampuan dan kinerja pegawai di Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta menggambarkan kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan program organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi kemampuan dan kinerja pegawai serta menjadi bahan pertimbangan bagi institusi dalam mengembangkan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia, pembagian tugas, dan optimalisasi pelaksanaan program.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kemampuan pegawai serta keterkaitannya dengan hasil kinerja pegawai di Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara mendalam proses kerja, pengalaman, serta makna subjektif yang dialami pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawab profesionalnya. Subjek penelitian terdiri atas pegawai Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan program dan kegiatan lembaga. Penentuan subjek dilakukan secara *purposive sampling*, yaitu dengan memilih pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap lebih dari satu kegiatan serta aktif dalam pekerjaan administratif maupun kegiatan lapangan.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi dan wawancara. Observasi dilaksanakan secara langsung di lingkungan kerja guna mengamati perilaku kerja pegawai, tingkat kemampuan teknis, pengelolaan waktu, serta pola interaksi antar pegawai dalam tim kerja. Sementara itu, wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi yang lebih mendalam terkait pengalaman kerja pegawai, persepsi terhadap beban kerja, kemampuan yang dimiliki, serta berbagai kendala yang berkaitan dengan kinerja. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif, serta penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan tema yang muncul dari hasil observasi dan wawancara. Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara

HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa kemampuan pegawai berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai di Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa dua aspek kemampuan yang paling berkaitan dengan kinerja pegawai adalah kemampuan teknis dan kemampuan berinteraksi. Pada aspek kemampuan teknis, ditemukan bahwa sebagian pegawai masih menghadapi kendala berupa keterlambatan dalam penyelesaian laporan dan tugas administrasi sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Kondisi ini dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya manusia, yang mengharuskan satu pegawai menangani lebih dari satu program atau kegiatan secara bersamaan. Meskipun demikian, pegawai yang memiliki keterampilan perencanaan kerja yang baik, seperti menyusun catatan tugas dan menetapkan skala prioritas, tetap mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal meskipun dihadapkan pada beban kerja yang relatif tinggi.

Ditinjau dari aspek kemampuan berinteraksi, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi antar pegawai dalam tim kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran pelaksanaan program. Walaupun terdapat beberapa kasus miskomunikasi, permasalahan tersebut tidak berkembang menjadi konflik berkepanjangan karena adanya upaya koordinasi melalui diskusi, briefing, serta komunikasi yang intensif di antara anggota tim. Pembagian tugas yang jelas dan kerja sama tim yang baik terbukti membantu pegawai dalam

mengatasi berbagai kendala selama pelaksanaan kegiatan. Selain itu, pelaksanaan intervensi berupa psikoedukasi melalui media banner memberikan dampak positif terhadap pegawai. Intervensi ini meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya manajemen waktu, profesionalisme, serta komunikasi kerja yang efektif. Dampak dari psikoedukasi tersebut tercermin dalam meningkatnya kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan laporan tepat waktu serta keterbukaan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Thoha (2011) bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan individu yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang berkembang melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman. Dalam konteks Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara, pengalaman kerja dan kebiasaan melakukan perencanaan terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan teknis pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori kinerja menurut Mangkunegara (2005) dan Idris et al. (2021) yang menegaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan yang memadai memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai, baik kemampuan teknis maupun kemampuan berinteraksi, merupakan faktor krusial dalam menentukan hasil kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kemampuan pegawai melalui pelatihan, kegiatan psikoedukasi, serta evaluasi kinerja secara berkala perlu terus dilakukan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Guru Tenaga Kependidikan Sulawesi Utara, ditemukan bahwa beberapa pegawai masih mengalami hambatan terkait kemampuan teknis serta kemampuan berinteraksi, yang keduanya berperan dalam mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis pegawai: keterlambatan pegawai dalam memasukkan laporan pada waktu yang ditentukan.
2. Kemampuan berinteraksi pegawai: sering terjadi miskomunikasi antar tim kerja dalam suatu kegiatan.
3. Faktor yang menyebabkan permasalahan kemampuan teknis pegawai dapat berasal dari berbagai aspek, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kurangnya dorongan pribadi untuk meningkatkan keterampilan teknis serta pemberian tugas yang

berlebihan, yang kemudian memengaruhi kemampuan pegawai dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas. Sementara itu, faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan kerja, khususnya adanya miskomunikasi dalam tim kerja terkait pembagian tugas yang berbeda. Namun, permasalahan tersebut dapat ditangani melalui diskusi bersama dalam tim sehingga tercapai pemahaman dan pembagian tugas yang lebih jelas.

REFERENSI

- Astuti, W., & Suwandi, Y. W. (2022). Dampak kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Klinik Utama di Bandung). *Journal of Banking & Management*, 6(1). <https://ojs.ekuitas.ac.id/index.php/jbm/article/view/593>
- Faris, S., Munawwarah, M., Sofiyan, S., & Syaifuddin, S. (2022). Analysis of the effect of motivation, compensation and work environment on employee performance with competency as intervening variable at PT. Pegadaian Medan. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(5), 19–23. <https://doi.org/10.55942/jeb1.v2i5.185>
- Idris, M., Sultan, M. S., & Kitta, S. (2021). Employee performance and the relationships between competence, motivation, and work discipline. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2). <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.122>
- Khafifah, D., Toton, T., & Hasbullah, H. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Karang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(1). <https://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/2978>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Salsabilla, S. W., & Baskoro, H. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *EQIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 330–337. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1224>
- Sari, A., Djaelani, A. K., & Farida, E. (2021). Pengaruh beban kerja, human relationship, dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Tulungagung. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(07). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10398>
- Suryanti, Ahadiat, A., & Hayati, K. (2022). The effect of executive competence and integrity on employee performance: Motivation as a mediation. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(23), 25–36. <https://doi.org/10.9734/aje2022/v22i2330734>
- Syafri, M., Marhalinda, M., & Moeins, A. (2022). The role of competence and motivation in improving employee performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 4(2), 200–209. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i2>
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.