

## **Analisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor Di PT XYZ**

**Muhammad Dzaky Pradana, Christian Wiradendi Wolor , Marsofiyati**

Universitas Negeri Jakarta

***Abstract:** This research uses a qualitative descriptive approach, namely by describing and analyzing the problems found. Qualitative research is based on primary data and secondary data. Primary data in this research was obtained by conducting observations, interviews, and documentation, while secondary data was obtained through books, previous research, and articles related to the research. The purpose of this research is to determine the analysis of the implementation of employee performance in the office at PT XYZ which includes maintenance scheduling as well as obstacles and solutions in analyzing the implementation of employee performance in the office. From the results of this research, it can be seen that the implementation of employee performance at the PT XYZ office has performed well.*

***Keywords:** Employees, Implementation, Office, Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan dan menganalisis permasalahan yang ditemukan. Penelitian kualitatif didasarkan pada data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui buku – buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis pelaksanaan kinerja pegawai pada kantor di PT XYZ yang meliputi penjadwalan pemeliharaan serta hambatan dan solusi dalam melakukan analisis pelaksanaan kinerja pegawai pada kantor. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa pelaksanaan kinerja pegawai pada kantor PT XYZ sudah melakukan pelaksanaan kinerja yang baik.

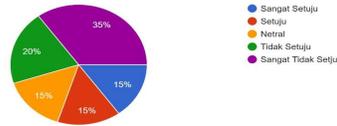
**Kata Kunci :** Kantor, Kinerja, Pegawai, Pelaksanaan.

### **LATAR BELAKANG**

Penelitian ini dilakukan pada PT XYZ yang merupakan sebuah lembaga penyelenggara program jaminan bagi para pekerja di Indonesia. Menurut (Moekijat, 2007: 21) melaporkan kalau kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, serta aktivitas. Apabila pekerja tampak merasa bahagia, optimis mengenai aktivitas serta tugas, dan ramah satu sama lain, hingga karyawan itu dikatakan memiliki semangat yang besar. Kebalikannya, apabila karyawan nampak tidak puas, cepat marah, kerap sakit, suka membantah, risau, serta pesimis, maka reaksi ini dikatakan selaku fakta semangat yang rendah.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan PT XYZ. Pra-riset tersebut digunakan peneliti untuk memperoleh bagaimana pendapat para karyawan tentang kinerja dan dapat memperkuat validitas dan reliabilitas data. Hasil yang di peroleh sebagai berikut :

Apakah pelaksanaan kinerja kerja pegawai pada kantor sudah baik dalam menjalankan tugas kantor?  
20 responses

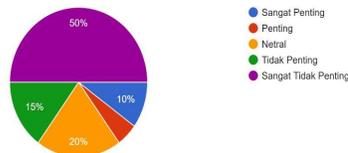


**Gambar 1 Hasil Pra Riset Pelaksanaan Kinerja**

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 Responden yang diambil sebagai sampel, 15% menjawab “Sangat Setuju” dan 15% menjawab “Setuju” dan 15% menjawab “Netral” dan 20% menjawab “Tidak Setuju” dan sisanya menjawab “Sangat Tidak Setuju” dengan 35%. Ketika ditanya apakah kinerja kerja pegawai pada kantor sudah baik dalam menjalankan tugas kantor. Dari hasil prariset ini bahwa opini responden dalam menanggapi kuesioner online ini masih banyak yang tidak setuju. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan penulis pada pengamatan penulis.

Apakah anda mengetahui pentingnya pelaksanaan kinerja kerja pegawai pada kantor?  
20 responses



**Gambar 2 Hasil Pra Riset Pentingnya Pelaksaaan Kerja**

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Hasil Pra Riset menunjukkan bahwa dari total 20 responden yang diambil sebagai sampel, 10% menjawab “Sangat Penting”, 5% menjawab “Penting”, 20% menjawab “Netral”, 15% “Tidak Penting” dan sisanya menjawab “Sangat Tidak Penting” dengan 50%. Ketika ditanya apakah pegawai sudah memahami pentingnya pelaksanaan kinerja kerja pegawai pada kantor. Dari hasil pra riset ini bahwa opini responden dalam menanggapi banyak yang belum paham pentingnya sebuah pelaksanaan kinerja pada organisasi ataupun Perusahaan. Dipandang dari nilai kinerja, semua orang akan mengatakan penting atau sangat penting bahkan seorang pakar kinerja mengungkapkan bahwa Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi memberikan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Moeheriono, 2010).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Kerja Pegawai Pada Kantor**

Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnadi, 2020) kinerja adalah catatan tentang hasil -hasil yang diperoleh fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Menurut (Mangkunegara 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Pengertian Kinerja Pegawai Pada Kantor**

Menurut (Sutrisno, 2019, hlm. 123) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik dengan melakukan penelitian mengenai pengaruh suatu tindakan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja, evaluasi kinerja, hingga penilaian KPI.

### **Proses Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Namun demikian, secara umum, menurut Sedermayanti (2017, hlm.275) menyatakan bahwa proses penilaian kinerja dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja. Contohnya: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah karyawan.
2. Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan (analisis jabatan).
3. Memeriksa tugas yang dijalankan.
4. Menilai kinerja.
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan memiliki arah dan sifat yang luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu (Wibowo, 2017, hlm. 43). Menurut Hamali (2018, hlm. 120) beberapa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

#### Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada 1 (Satu) Minggu yang dimulai dari 11 September 2023. Penulis melakukan observasi.

**Tabel 1 Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian					
	Sen	Sel	Rab	Kam	Jum	Sab
Observasi						
Pengajuan Judul Penelitian						
Penyebaran Kuesioner Pra-riset						
Pengumpulan Data dan Wawancara						
Penyusunan Proposal						
Analisis Data						
Penyusunan Hasil Penelitian						

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

#### Tempat Penelitian

Penulis melaksanakan observasi pada salah satu Badan Hukum Milik Swasta yaitu PT XYZ. Berikut adalah informasi dan data Perusahaan tersebut.

Jenis Lembaga : Badan Hukum Milik Swasta  
 Nama Lembaga : PT XYZ: Jl. TB Simatupang Kav 90 Tanjung Barat, Jakarta, Indonesia  
 Telepon : (021)-7885-1282  
 Web : <https://www.astrafinancial.co.id/ind/XYZ/>

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan pembiayaan kendaraan bermotor di Indonesia. Selama penulis melakukan Observasi, penulis menemukan kendala yang terjadi dalam kinerja kerja. Oleh karena itu, penulis mengambil judul Analisis pelaksanaan kinerja

kinerja pegawai pada kantor di PT XYZ.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Denzin & Lincoln, penelitian kualitatif ialah penelitian yang berdasarkan latar belakang alamiah dengan tujuan menafsirkan suatu fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari Tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka. (M. R. Fadli, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Data**

Untuk memahami lebih mendalam mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor di PT XYZ maka peneliti mengajukan pertanyaan pada 4 (empat) partisipan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Berikut adalah jawaban dari partisipan dalam sesi wawancara:

#### **1. Rencana Yang Digunakan Pegawai Untuk Mengembangkan Pelaksanaan Kinerja Kerja Kantor di PT XYZ**

Setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi timbul adanya perasaan kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Oleh karena itulah setiap pimpinan atau manajer suatu organisasi perlu menciptakan suatu iklim yang sehat secara etis bagi anggotanya atau pegawainya, dimana mereka melakukan pekerjaan secara maksimal dan produktif. Berdasarkan hasil observasi kinerja pegawai pada kantor sudah dilakukan seperti hal yang dilakukan sehari – hari dengan Mengerjakan seluruh tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pimpinan, atasan, ataupun oleh CEO. Tugas pekerjaan ini sudah pasti berbeda-beda. Namun yang pasti, seluruh tugas tersebut harus dilakukan dengan sebaik mungkin dan diselesaikan sebelum deadline. Hasil observasi tersebut sesuai dengan jawaban wawancara pada partisipan.



**Gambar 3 Foto Setelah Wawancara**

Sumber : Dokumentasi Peneliti 2023

Adapun hasil wawancara partisipan dengan peneliti mengenai kinerja pegawai pada kantor di PT XYZ, partisipan A, B, C, dan D menyatakan sebagai berikut:

Partisipan A: “Pegawai dapat menggunakan berbagai rencana dan strategi untuk mengembangkan kinerja kerja di kantor. Dengan cara Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi Mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang perlu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan karir”

Partisipan B: “Penetapan Tujuan dan Sasaran Menyusun rencana aksi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan strategi dan langkah- langkah yang jelas”

Partisipan C: “Kolaborasi dan Tim Kerja Meningkatkan kolaborasi dengan rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam proyek tim untuk membangun kerja sama dan pemahaman yang lebih baik”

Partisipan D: “Komunikasi dan Kolaborasi adalah salah satu rencana kami dalam pelaksanaan kinerja di kantor. Dalam melibatkan tim kantor dalam pengembangan rencana aksi pastikan komunikasi yang efektif dengan semua pihak terkait”

Dari pernyataan partisipan yang berbeda tersebut, dapat disimpulkan bahwa rencana yang digunakan pegawai untuk mengembangkan pelaksanaan kinerja kerja kantor di PT XYZ adalah Pegawai yang ingin mengembangkan pelaksanaan kinerja kerja kantor di PT XYZ harus memastikan bahwa rencana mereka sesuai dengan visi dan strategi perusahaan serta melibatkan semua pihak yang relevan dalam proses tersebut.

## **2. Metode Yang Digunakan Pegawai Untuk Mengembangkan Kualitas Dalam Pelaksanaan Kinerja Kerja di Kantor di PT XYZ**

Mengembangkan kualitas dalam kinerja kerja memerlukan pendekatan terstruktur dan disiplin.

### **Gambar 4 Dokumentasi Staff Umum Setelah Wawancara**



Sumber : Dokumentasi Peneliti 2023

Berikut adalah beberapa wawancara tentang metode yang dapat digunakan oleh

pegawai untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja kerja mereka:

Partisipan A: “Metode Pengenalan Standar Kualitas, Memahami standar kualitas yang berlaku di perusahaan atau industri tempat Anda bekerja. Mengidentifikasi kebutuhan dan harapan pelanggan terkait kualitas produk atau layanan”

Partisipan B: “Perencanaan Kualitas, Merencanakan setiap tindakan dan proyek dengan mempertimbangkan standar kualitas yang telah ditetapkan. Mengidentifikasi proses-proses kunci dan langkah-langkah untuk memastikan kualitas optimal”

Partisipan C: “Pelatihan dan Pengembangan, Mengambil bagian dalam pelatihan terkait kualitas, kontrol kualitas, atau metodologi Six Sigma untuk meningkatkan pemahaman tentang konsep kualitas dan teknik terkait. Terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan teknologi dan metode terbaru”

Partisipan D: “Auditor Internal dan Eksternal salah satu metode yang dilakukan kantor ini. Dalam melakukan audit internal dan eksternal secara berkala untuk memastikan bahwa proses dan operasi kantor memenuhi standar kualitas dan peraturan yang berlaku”

Dalam pernyataan diatas partisipan melakukan metode yang mungkin jarang dilakukan Perusahaan lain. Pegawai di PT XYZ dapat memilih metode yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan kantor mereka, dan juga penting untuk selalu memonitor, mengevaluasi, dan beradaptasi dengan perubahan untuk terus meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja kerja.

### **3. Hambatan dan Solusi Dalam Menganalisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor di PT XYZ**

Menganalisis pelaksanaan kinerja pegawai pada kantor di PT XYZ sudah dilakukan sesuai pedoman yang berlaku, namun karena tidak ada jangka waktu pada peminjaman arsip hal tersebut menyebabkan beberapa hambatan. Berdasarkan hasil observasi terdapat kesesuaian dengan hasil wawancara dengan partisipan.

**Gambar 5 Kondisi Ruangan Kantor**



Sumber : Dokumentasi Peneliti (2023)

Partisipan A: “Kurang Data Kinerja yang Akurat Hambatan utama adalah kurangnya data

yang akurat dan terperinci terkait dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat menyulitkan evaluasi yang tepat dan obyektif”

Partisipan B: “Subjektivitas dalam Penilaian Penilaian yang cenderung subjektif dapat mengakibatkan bias dalam evaluasi kinerja. Beberapa atasan mungkin cenderung terpengaruh oleh preferensi pribadi atau persepsi subjektif”

Partisipan C: “Kurangnya Keterlibatan dan Umpan yang minim dari atasan atau rekan kerja dapat membuat pegawai sulit untuk memahami area yang perlu ditingkatkan dan ekspektasi yang harus dipenuhi”

Partisipan D: “Terkadang, kurangnya sumber daya seperti waktu, uang, atau personil dapat menjadi hambatan dalam melakukan analisis kinerja yang mendalam. Solusi dalam pelaksanaan tersebut Prioritaskan analisis pada area kritis yang memerlukan perbaikan segera, Pertimbangkan alokasi sumber daya tambahan jika analisis tersebut akan memberikan manfaat jangka panjang.

Dari pernyataan partisipan Dalam mengatasi hambatan-hambatan ini, penting untuk menjaga proses analisis kinerja tetap adil, objektif, dan transparan. Selain itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang berfokus pada pembelajaran dan perbaikan terus menerus untuk meningkatkan pelaksanaan kinerja pegawai di kantor.

### **Pembahasan Data**

#### **4. Rencana Yang Digunakan Pegawai Untuk Mengembangkan Kinerja Kerja Kantor di PT XYZ**

Setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi timbul adanya perasaan kepuasan kerja dan ketidakpuasan. Oleh karena itulah setiap pimpinan atau manajer suatu organisasi perlu menciptakan suatu iklim yang sehat secara etis bagi anggotanya atau pegawainya, dimana mereka melakukan pekerjaan secara maksimal dan produktif. Berdasarkan hasil wawancara diatas, rencana yang digunakan pegawai untuk mengembangkan kinerja kerja di PT XYZ ada tiga yaitu Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi, Penetapan Tujuan dan Sasaran, Kolaborasi dan Tim Kerja. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi adalah Mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang perlu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan karir. Penetapan Tujuan dan Sasaran yaitu Menyusun rencana aksi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan strategi dan langkah-langkah yang jelas. Sedangkan rencana Kolaborasi dan Tim Kerja adalah Meningkatkan kolaborasi dengan rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam proyek tim untuk membangun kerja sama dan pemahaman yang lebih baik.

## **5. Metode Yang Digunakan Pegawai Untuk Mengembangkan Kualitas Dalam Kinerja Kerja di Kantor di PT XYZ**

Mengembangkan kualitas dalam kinerja kerja memerlukan pendekatan terstruktur dan disiplin. Metode yang digunakan oleh pegawai untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja kerja mereka adalah Metode Pengenalan Standar Kualitas, Metode Pengenalan Standar Kualitas, Pelatihan dan Pengembangan. Metode Pengenalan Standar Kualitas adalah memahami standar kualitas yang berlaku di perusahaan atau industri tempat anda bekerja. Sedangkan Perencanaan Kualitas, Merencanakan setiap tindakan dan proyek dengan mempertimbangkan standar kualitas yang telah ditetapkan. Mengidentifikasi proses-proses kunci dan langkah-langkah untuk memastikan kualitas optimal. Pelatihan dan Pengembangan, Mengambil bagian dalam pelatihan terkait kualitas, kontrol kualitas, atau metodologi Six Sigma untuk meningkatkan pemahaman tentang konsep kualitas dan teknik terkait. Terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan teknologi dan metode terbaru.

## **6. Hambatan dan Solusi Dalam Menganalisis Kinerja Pegawai Pada Kantor di PT XYZ**

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan mengatakan bahwa Kurangnya Data Kinerja yang Akurat Hambatan utama adalah kurangnya data yang akurat dan terperinci terkait dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat menyulitkan evaluasi yang tepat dan obyektif. Subjektivitas dalam Penilaian Penilaian yang cenderung subjektif dapat mengakibatkan bias dalam evaluasi kinerja. Beberapa atasan mungkin cenderung terpengaruh oleh preferensi pribadi atau persepsi subjektif. Kurangnya Keterlibatan dan Umpan Balik Keterlibatan dan umpan balik yang minim dari atasan atau rekan kerja dapat membuat pegawai sulit untuk memahami area yang perlu ditingkatkan dan ekspektasi yang harus dipenuhi Miftah Thoha (2021) Dalam menerapkan suatu model manajemen kinerja yang professional maka sering ditemui berbagai hambatan. Adapun bentuk-bentuk hambatan tersebut adalah, Masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komprehensif tentang manajemen kinerja. Dimana selama ini para manajer perusahaan dalam memahami manajemen kinerja masih sebatas memahami konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya dilapangan. Adapun para manajer yang telah memahami dan mampu menerapkan tentang manajemen kinerja secara baik dan benar baru sedikit, yaitu terutama mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga telah berpengalaman dalam bidangnya ditambah dengan sering nya mengikuti pelatihan(training) dalam konteks manajemen kinerja.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dari data yang ada dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rencana Yang Digunakan Pegawai Untuk Mengembangkan Kinerja Kerja Kantor di PT XYZ Sedangkan rencana Kolaborasi dan Tim Kerja adalah Meningkatkan kolaborasi dengan rekan kerja dan berpartisipasi aktif dalam proyek tim untuk membangun kerja sama dan pemahaman yang lebih baik.
2. Metode yang digunakan Pelatihan dan Pengembangan, Mengambil bagian dalam pelatihan terkait kualitas, kontrol kualitas, atau metodologi Six Sigma untuk meningkatkan pemahaman tentang konsep kualitas dan teknik terkait. Terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan teknologi dan metode terbaru.
3. Hambatan dan Solusi Dalam Menganalisis Pelaksanaan Kinerja Pegawai Pada Kantor di PT XYZ Adapun para manajer yang telah memahami dan mampu menerapkan tentang manajemen kinerja secara baik dan benar baru sedikit, yaitu terutama mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga telah berpengalaman dalam bidangnya ditambah dengan sering nya mengikuti pelatihan (training) dalam konteks manajemen kinerja.

### **Implikasi**

#### **Implikasi Teoritis**

Mengacu pada dampak dan konsep abstrak yang muncul dalam konteks analisis kinerja kantor dari sudut pandang teori. Beberapa implikasi teoritis yang dapat terjadi dalam konteks ini meliputi:

##### **a. Teori Motivasi dan Produktivitas**

Implikasi utama adalah bagaimana teori-teori motivasi seperti Teori X dan Y McGregor atau Teori Motivasi-Higiene Herzberg memengaruhi pelaksanaan kinerja. Teori-teori ini dapat membantu menjelaskan apa yang mendorong atau menghambat produktivitas karyawan dan bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi kinerja kantor.

##### **b. Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan, seperti Teori Kepemimpinan Transformasional atau Teori-Teori Goleman tentang Kepemimpinan Emosional, dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja kantor. Implikasi teoritis adalah bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja kantor.

##### **c. Teori Organisasi**

Konsep teoritis seperti struktur organisasi, desentralisasi, atau Teori Agensi, dapat membantu memahami bagaimana struktur dan desain organisasi memengaruhi pelaksanaan kinerja. Implikasi teoritis mungkin mencakup bagaimana pengambilan keputusan, koordinasi, dan budaya organisasi memainkan peran dalam kinerja kantor.

#### d. Teori Pengukuran Kinerja

Implikasi teoritis dalam konteks pengukuran kinerja dapat mencakup penilaian berbasis Balanced Scorecard, Teori Manajemen Kualitas Total, atau Teori Pengukuran Kinerja Berbasis Aktivitas. Ini dapat membantu menjelaskan bagaimana pendekatan pengukuran kinerja yang berbeda memengaruhi cara kinerja dievaluasi dan dikelola.

#### e. Teori Inovasi dan Perubahan

Teori tentang perubahan organisasi dan inovasi, seperti Teori Difusi Inovasi Rogers, dapat memengaruhi cara kantor mengadopsi perubahan yang meningkatkan kinerja. Implikasi teoritis mungkin mencakup bagaimana perubahan diterima dan diintegrasikan dalam konteks kantor.

Pemahaman konsep-konsep teoritis ini dan cara mereka berinteraksi dalam konteks pelaksanaan kinerja kantor dapat membantu perusahaan memahami dasar konseptual dan memilih pendekatan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, implikasi teoritis juga dapat menjadi landasan untuk penelitian lebih lanjut dan pengembangan teori yang lebih lanjut dalam manajemen kinerja.

### **Implikasi Praktis**

Pada hasil penelitian ini menyatakan bahwa di kantor PT XYZ sudah melakukan pelaksanaan kinerja kerja dengan baik, pegawai kantor sudah dilakukan sesuai ketentuan yang ada. Kemudian metode yang digunakan pegawai juga dilakukan sesuai pedoman, walaupun ada beberapa karyawan yang kurang dalam data yang akurat dan terperinci terkait dengan kinerja pegawai.

### **Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian ini, memiliki banyak keterbatasan sehingga perlu disempurnakan dengan penelitian-penelitian lain sebagai pendukung. Partisipan pada wawancara yang terbatas dalam penelitian ini membuat peneliti tidak dapat mendalami permasalahan yang terjadi.

### **Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi diantaranya:

1. Penelitian ini menggunakan satu variable diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa

menggunakan lebih dari satu variable, agar penelitian selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi.

2. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan dokumentasi yang dibutuhkan sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ahmad, A. S., Azis, A., & Fadli. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stunting Pada Balita Di Kabupaten Sidrap Tahun 2020. *Jurnal Kesehatan*, 4(3), 195– 203.
- Dessler. Gary. 2015. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Moehariono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutrisno (2019, hlm. 152)