

**KEMAMPUAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA
PEGAWAI DI KELURAHAN SEI PUTIH TIMUR 1 KECAMATAN MEDAN
PETISAH MEDAN**

Hanny Siagian¹, Rayu Sri Wahyuni²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mikroskil

Jl. Thamrin No. 124, 140, 112 Medan

Email: hanny@mikroskil.ac.id

ABSTRACT

Urban Village has the main task of carrying out government, development and community affairs (article 4 paragraph 1 of the Republic of Indonesia Government Regulation No. 73 of 2005 concerning Urban Village). The community's demands for good public services cannot be separated from the existence of the urban village which is very close to the local residents. The complaints that arise from local residents indicate that the service is still not satisfactory in terms of speed of completion of work in administrative matters, this is related to the ability and motivation of Human Resources (employees). Extension activities provide education in the form of lectures and discussions as well as evaluation of knowledge before and after counseling. The results of the extension activities showed that there was an increase in additional knowledge of 25.11% after the extension was carried out. It is hoped that this counseling activity can be sustainable in an effort to improve work skills and motivation to improve employee performance in providing services to the community in accordance with the duties and functions of the urban village.

Key words: *Capability and Motivation; Employee Performance; Urban Village*

ABSTRAK

Kelurahan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan (pasal 4 ayat 1 Peraturan Pemerintah RI No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan). Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari keberadaan kelurahan yang sangat dekat dengan masyarakat setempat. Keluhan-keluhan yang muncul dari penduduk setempat menunjukkan adanya layanan yang masih belum memuaskan dalam kecepatan penyelesaian pekerjaan dalam urusan administrasi, hal ini terkait dengan kemampuan dan motivasi Sumber Daya Manusianya (pegawai). Kegiatan penyuluhan memberi edukasi dalam bentuk ceramah dan diskusi serta evaluasi pengetahuan sebelum dan sesudah penyuluhan. Hasil kegiatan penyuluhan menunjukkan bahwa ada peningkatan tambahan pengetahuan sebesar 25,11% setelah dilakukan penyuluhan. Diharapkan kegiatan penyuluhan ini dapat berkesinambungan dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi kelurahan.

Kata kunci: *Kemampuan dan Motivasi; Kinerja Pegawai; Kelurahan*

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah RI No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan pada pasal 4 ayat (1) dinyatakan bahwa kelurahan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik tidak terlepas dari keberadaan kelurahan yang sangat dekat dengan masyarakat setempat. Keluhan-keluhan yang

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



muncul dari penduduk setempat menunjukkan adanya layanan yang masih belum memuaskan dalam kecepatan penyelesaian pekerjaan dalam urusan administrasi.

Kelurahan Sei Putih Timur 1 merupakan satu dari 7 Kelurahan di wilayah Kecamatan Medan Petisah yang berlokasi di Jalan Pabrik Padi No. 9A Medan melayani penduduk sekitar 7.995 jiwa dengan pekerjaan yang beraneka ragam. Dengan memiliki jumlah penduduk yang cukup padat juga dihadapkan pada tuntutan pelayanan yang memuaskan. Tugas dan fungsi pada Kelurahan Sei Putih Timur 1 akan dapat terlaksana dengan capaian yang diharapkan apabila setiap pegawai kelurahan yang merupakan aparatur PNS juga mempunyai kemampuan kerja yang baik.

Pegawai Kelurahan Sei Putih Timur 1 berjumlah 10 orang yang terdiri dari 1 Lurah, 1 Sekretaris Lurah dan 3 tenaga yang menangani urusan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan, dan ketentraman dan ketertiban umum, serta dilengkapi dengan keberadaan kepala lingkungan sebanyak 5 orang. Seluruh jajaran kelurahan memiliki tingkat pendidikan SMA hingga S-1. Disamping tingkat pendidikan yang dimiliki memadai, diharapkan pegawai kelurahan tersebut juga mempunyai kemampuan bekerja yang merupakan keahlian yang dimiliki. Pegawai Kelurahan juga perlu didorong atau dimotivasi. Sehingga kerjasama diantara pegawai dapat tercipta yang mampu memberikan pelayanan yang maksimal dan berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat setempat.

Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja belumlah menjamin pegawai kelurahan tersebut mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan tuntutan masyarakat. Pegawai kelurahan tersebut harus mempunyai kemampuan bekerja yang baik dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melayani penduduk setempat. Salah satu upaya menciptakan kinerja yang baik dalam melayani masyarakat di Kelurahan Sei Putih Timur 1 mendorong timbulnya keinginan untuk melakukan penyuluhan tentang kemampuan dan motivasi yang dimiliki pegawai kelurahan dalam meningkatkan kinerja pelayanan masyarakat. Yang bertujuan untuk memberikan pemahaman pentingnya unsur kemampuan dan motivasi sebagai aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja. Tujuan dari tulisan ini adalah untuk mengetahui kemampuan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kelurahan Sei Putih Timur 1 Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

METODE

Tulisan ini menggunakan kombinasi penelitian survei dan pengembangan dalam bentuk kegiatan penyuluhan dan penyebaran kuesioner. Lokasi studi ini dilaksanakan di Kelurahan Sei Putih Timur 1 Kecamatan Medan Petisah Medan selama 2 hari pada Bulan Agustus 2019. Kegiatan penyuluhan ini memberikan edukasi dalam bentuk ceramah (presentasi), tanya jawab pengisian kuesioner. Adapun topik penyuluhan tentang Peningkatan Kinerja melalui Kemampuan Kerja dan Motivasi adalah: 1) Pengertian Kemampuan Kerja, 2) Faktor-faktor Kemampuan Kerja, 3) Arti Motivasi, 4) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja, 5) Pengertian Kinerja Karyawan. Data diperoleh melalui observasi dan pengisian kuesioner. Adapun materi yang telah dipersiapkan dibagikan kepada semua pegawai kelurahan untuk lebih memudahkan pemahaman mereka akan teori dan lebih mudah mengikuti setiap urutan dan uraian uraian yang disampaikan. Penyampaian materi dilakukan pada hari pertama (1 jam) dan dilanjutkan dengan diskusi dan tanya jawab (45 menit), pada hari ke dua dilakukan pendalaman akan teori dan temuan temuan di lapangan (60 menit), dan dilakukan kembali diskusi (45 menit) dan pembagian kuesioner.

Sebelum kegiatan penyuluhan dilakukan, akan dibagikan daftar pertanyaan berisi 50 pertanyaan kepada 10 responden (peserta) yang harus dijawab dalam waktu 30 menit yang nantinya di analisis melalui distribusi frekuensi statistik. Sebelum peserta mendapatkan penyuluhan (*pre-test examination*). Juga sesudah kegiatan penyuluhan (*post-test examination*), sebagaimana tertera pada lampiran 3. Hal ini dilakukan untuk mengukur efektifitas dari kegiatan penyuluhan yang dilakukan. Partisipasi peserta dalam kegiatan penyuluhan ini adalah berupa jawaban yang diberikan melalui pertanyaan tentang kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja yang diberikan sebelum dan sesudah penyuluhan dilakukan. Sehingga dapat diketahui sejauh mana pegawai sudah mendapatkan pengetahuan yang cukup setelah kegiatan penyuluhan dilakukan.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



Adapun diskusi dilakukan untuk dapat memberikan pendalaman materi yang mungkin timbul di luar materi yang diberikan. Sehingga pemahaman mereka akan Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja dan Kinerja semakin lebih baik. Diskusi dan pengisian kuesioner dilakukan untuk dapat mengidentifikasi potensi pegawai kelurahan dalam meningkatkan kinerja melalui pelayanan masyarakat yang dapat ditingkatkan lagi setelah mereka menerima penyuluhan dan memahami pentingnya kemampuan kerja dan motivasi.

PEMBAHASAN

Hasil pengukuran pengetahuan tentang materi penyuluhan sebelum dan sesudah ceramah (presentasi) sebagai berikut:

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik (Kreitner dan Kinicki, 2003). Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung-jawabnya.

Rerata persentase skor pengetahuan tentang pengertian kemampuan kerja sebelum ceramah sebesar 35,67% dan sesudah ceramah sebesar 65,30%, terdapat peningkatan sebesar 30,63% sebagaimana tertera pada tabel 1.

Tabel. 1. Rerata Persentase Skor Pengetahuan tentang Pengertian Kemampuan Kerja

No. Respon- den	Skor Pengertian Kemampuan Kerja		Pening- katan (%)
	Sebelum (pre-test)	Sesudah (pre-test)	
1.	12 (40,00%)	23 (76,67%)	36,67
2.	15 (50,00%)	24 (80,00%)	30,00
3.	8 (26,67%)	19 (63,33%)	36,66
4.	10 (33,33%)	21 (70,00%)	36,67
5.	9 (30,00%)	14 (46,67%)	16,67
6.	7 (23,33%)	13 (46,33%)	23,00
7.	11 (36,67%)	22 (73,33%)	36,66
8.	13 (43,33%)	20 (66,67%)	23,34
9.	10 (33,33%)	19 (63,33%)	30,00
10.	12 (40,00%)	23 (76,67%)	36,67
Rerata	35,67%	65,30%	30,63

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com // admin@lkispol.or.id

Indexed:



b. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Rerata persentase skor pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja sebelum ceramah sebesar 49,33% dan sesudah ceramah sebesar 76,00%, terdapat peningkatan sebesar 26,67% sebagaimana tertera pada tabel 2.

Tabel. 2. Rerata Persentase Skor Pengetahuan tentang Faktor yang Mempengaruhi

No. Respon- den	Kemampaun Kerja		Pening- katan (%)
	Skor Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja		
	Sebelum (pre-test)	Sesudah (pre-test)	
1.	13 (43,33%)	22 (73,33%)	30,00
2.	16 (53,33%)	24 (80,00%)	26,67
3.	18 (60,00%)	23 (76,67%)	16,67
4.	11 (36,67)	21 (70,00%)	33,33
5.	15 (50,00%)	22 (73,33%)	23,33
6.	17 (56,67%)	24 (80,00%)	23,33
7.	12 (40,00%)	20 (66,67%)	26,67
8.	14 (46,67%)	25 (83,33%)	36,66
9.	15 (50,00%)	24 (80,00%)	30,00
10.	17 (56,67%)	23 (76,67%)	20,00
Rerata	49,33%	76,00%	26,67

c. Arti Motivasi Kerja

Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motif adalah kebutuhan yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Mangkunegara, 2002).

Rerata persentase skor pengetahuan tentang arti motivasi kerja sebelum ceramah sebesar 51,33% dan sesudah ceramah sebesar 74,00%, terdapat peningkatan sebesar 22,67% sebagaimana tertera pada tabel 3.

Tabel. 3. Rerata Persentase Skor Pengetahuan tentang Arti Motivasi Kerja

No. Respon- den	Skor Arti Motivasi Kerja		Pening- katan (%)
	Sebelum (pre-test)	Sesudah (pre-test)	
	1.	15 (50,00%)	

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



2.	14 (46,67%)	25 (83,33%)	36,66
3.	17 (56,67%)	22 (73,33%)	16,66
4.	15 (50,00%)	22 (73,33%)	23,33
5.	16 (53,33%)	16 (53,33%)	0,00
6.	13 (43,33%)	20 (66,67%)	23,34
7.	12 (40,00%)	21 (70,00%)	30,00
8.	16 (53,33%)	24 (80,00%)	26,67
9.	17 (56,67%)	23 (76,67%)	20,00
10.	19 (63,33%)	26 (86,67%)	23,34
Rerata	51,33%	74,00%	22,67

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Rerata persentase skor pengetahuan tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sebelum ceramah sebesar 55,67% dan sesudah ceramah sebesar 78,00%, terdapat peningkatan sebesar 22,33% sebagaimana tertera pada tabel 4.

Tabel. 4. Rerata Persentase Skor Pengetahuan tentang Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

No. Respon- den	Skor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja		Peningkatan (%)
	Sebelum (pre-test)	Sesudah (pre-test)	
	1.	16 (53,33%)	
2.	17 (56,67%)	24 (80,00%)	23,33
3.	15 (50,00%)	22 (73,33%)	23,33
4.	18 (60,00%)	26 (86,67%)	26,67
5.	19 (63,33%)	21 (70,00%)	6,67
6.	15 (50,00%)	22 (73,33%)	23,33
7.	14 (46,67%)	23 (76,67%)	30,00
8.	17 (56,67%)	25 (83,33%)	26,66
9.	16 (53,33%)	22 (73,33%)	20,00

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



10.	20 (66,67%)	27 (90,00%)	23,33
Rerata	55,67	78,00%	22,33

e. Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya (Soelaiman, 2007). juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Rerata persentase skor pengetahuan tentang pengertian kinerja sebelum ceramah sebesar 54,73% dan sesudah ceramah sebesar 78,99%, terdapat peningkatan sebesar 24,26% sebagaimana tertera pada tabel 5.

Tabel. 5. Rerata Persentase Skor Pengetahuan tentang Pengertian Kinerja

No. Respon- den	Skor Pengertian Kinerja		Pening- katan (%)
	Sebelum (pre-test)	Sesudah (pre-test)	
1.	15 (50,00%)	24 (80,00%)	30,00
2.	17 (56,67%)	25 (83,33%)	26,67
3.	14 (46,67%)	21 (70,00%)	23,33
4.	20 (60,67%)	26 (86,67%)	26,00
5.	17 (56,67%)	25 (83,33%)	26,67
6.	13 (43,33%)	22 (73,33%)	30,00
7.	15 (50,00%)	23 (76,67%)	26,67
8.	18 (60,00%)	24 (80,00%)	20,00
9.	16 (53,33%)	22 (73,33%)	20,00
10.	21 (70,00%)	26 (83,33%)	13,33
Rerata	54,73%	78,99%	24,26

Rerata persentase skor secara keseluruhan pengetahuan tentang materi penyuluhan sebelum ceramah sebesar 49,35% dan sesudah ceramah sebesar 74,46%, terdapat peningkatan sebesar 25,11%.

Hasil yang diperoleh setelah dilakukan penyuluhan terhadap peserta yang sekaligus sebagai responden pada kegiatan ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Kelurahan setelah mengikuti penyuluhan memperoleh tambahan pengetahuan (25,11%) tentang pentingnya meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja berupa pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi kelurahan.
2. Pegawai Kelurahan setelah mengikuti ceramah dan mempunyai keinginan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com//admin@lkispol.or.id

Indexed:



3. Pegawai Kelurahan mempunyai keinginan untuk melakukan pengembangan pengetahuan kerja melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan.
4. Pegawai Kelurahan Sei Putih Timur 1 semakin menyadari pentingnya motivasi, menumbuhkan dorongan dorongan kerja yang mungkin berasal dari diri sendiri (internal) ataupun melalui pimpinan atau orang lain (eksternal).

KESIMPULAN

Kegiatan penyuluhan yang dilaksanakan berjalan dengan lancar dan baik dan mendapat respon positif dari Pegawai Kelurahan, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pegawai Kelurahan Sei Putih Timur 1 mempunyai antusias yang tinggi untuk mengikuti penyuluhan dan mendengar materi dengan sungguh sungguh.
2. Pegawai Kelurahan Sei Putih Timur 1 mempunyai pengetahuan tentang materi Kemampuan Kerja dan Motivasi dalam meningkatkan Kinerja.
3. Pegawai Kelurahan Sei Putih Timur 1 mempunyai keinginan untuk meningkatkan Kemampuan Kerja melalui pendidikan dan pelatihan tentang jenis pekerjaan yang ditekuni.
4. Pegawai Kelurahan Sei Putih Timur 1 berusaha untuk memotivasi diri sendiri dan memotivasi tim kerja dan memberikan kepuasan pelayanan pada Masyarakat.
5. Pegawai Kelurahan Sei Putih Timur 1 dapat mengidentifikasi potensi yang ada di sekeliling mereka untuk dikembangkan dalam rangka memberikan peningkatan pelayanan pada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2003. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Erly Suandy. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Soelaiman, S. 2007. Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan Kedua, Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Peraturan Pemerintah RI No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan.