
Kinerja Pegawai Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih

Performance of Employees in Sukaraja Village, South Prabumulih District, Prabumulih City

Aan Srianto¹⁾, Ardiyan Saptawan²⁾ & Muhammad Abduh¹⁾*

1) Universitas Tamansiswa Palembang, Indonesia

2) Universitas Sriwijaya, Indonesia

Diterima: 05 Agustus 2024; Direview: 05 Agustus 2024; Disetujui: 16 Agustus 2024

*Corresponding Email: abduh@unitaspalembang.ac.id

Abstrak

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja pegawai kelurahan Sukaraja dan faktor-faktor kinerja pegawai Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. Masalah difokuskan pada tingkat kinerja pegawai Kelurahan Sukaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 30 pegawai Kelurahan Sukaraja. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Kajian ini menyimpulkan bahwa Analisis kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja menunjukkan kemampuan dan motivasi adalah faktor utama yang mempengaruhi efektivitas pelayanan publik. Kemampuan pegawai, termasuk keterampilan teknis dan mental, menyumbang 78,7% terhadap kinerja, sementara motivasi berkontribusi 44,2%. Namun, banyak pegawai menghadapi kesulitan akibat kurangnya pelatihan dan insentif. Dukungan organisasi dan dampak eksternal, seperti pandemi Covid-19, juga mempengaruhi kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, diperlukan sistem penghargaan yang adil, perbaikan pengorganisasian, dan evaluasi kinerja yang transparan.

Kata Kunci: Kemampuan; Motivasi; dan Kinerja Pegawai

Abstract

This article or writing aims to analyze the performance of Sukaraja subdistrict employees and the performance factors of Sukaraja subdistrict employees, South Prabumulih District, Prabumulih City. The problem focuses on the level of performance of Sukaraja Village employees. This research uses a quantitative approach with 30 Sukaraja Village employees. Data was collected through questionnaires, documentation, and literature study. This research uses linear regression analysis. This study concludes that analysis of employee performance in Sukaraja Subdistrict shows that ability and motivation are the main factors that influence the effectiveness of public services. Employee abilities, including technical and mental skills, contribute 78.7% to performance, while motivation contributes 44.2%. However, many employees face difficulties due to a lack of training and incentives. Organizational support and external impacts, such as the Covid-19 pandemic, also influence performance. To improve performance, a fair reward system, improved organization and transparent performance evaluation are needed.

Keywords: Ability, Motivation; and Employee Performance.

How to Cite: Srianto, A., Saptawan, A., & Abduh, M., (2024), Kinerja Pegawai Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. *Journal of Law & Policy Review*. 2 (2): 185-192,



PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan dan misi yang telah ditetapkan (Sinaga et al., 2023). Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai sangat mempengaruhi efektivitas pelayanan publik dan pelaksanaan kebijakan yang berdampak langsung pada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Angelia et al., 2022; Tahun et al., 2014).

Kelurahan Sukaraja, yang terletak di Kecamatan Prabumulih Selatan, Kota Prabumulih, adalah unit administrasi pemerintahan yang memainkan peran krusial dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di wilayah tersebut. Meskipun merupakan bagian dari struktur pemerintahan lokal, Kelurahan Sukaraja menghadapi beberapa tantangan yang berdampak pada kinerja pegawainya. Tantangan-tantangan ini mencakup masalah sumber daya, dukungan manajerial yang tidak optimal, serta infrastruktur dan fasilitas yang kurang memadai.

Data dari Kelurahan Sukaraja menunjukkan adanya permasalahan signifikan terkait kinerja pegawai. Pada tahun 2021, dari tujuh pegawai, satu orang memiliki gelar S2 dan enam orang memiliki gelar S1. Meskipun tingkat pendidikan cukup bervariasi, kinerja pegawai masih menunjukkan ketidaksihinggaan antara target dan hasil yang dicapai. Sebagai contoh, program-program pelayanan umum dan kesejahteraan rakyat mampu mencapai target yang ditetapkan, sementara program-program lain seperti administrasi internal dan pengelolaan keuangan tidak mencapai hasil yang diharapkan (Yudhartha & Winaya, 2018).

Kurangnya fasilitas dan infrastruktur mempengaruhi efektivitas kerja pegawai (Khainuddin et al., 2019). Misalnya, minimnya sarana pendukung seperti peralatan komputer yang memadai dan ruang kerja yang nyaman dapat menghambat kelancaran proses administrasi dan pelayanan publik (Kadir, 2014; Triyanto et al., 2022). Selain itu, adanya perbedaan keterampilan teknis di antara pegawai dapat menyebabkan ketidaksihinggaan dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian target (Pujiati et al., 2022).

Pandemi Covid-19 juga memperburuk situasi, menyebabkan penyesuaian dalam pelaksanaan kegiatan dan penganggaran (Novia et al., 2022). Misalnya, pembatasan sosial dan kebijakan kerja dari rumah mempengaruhi produktivitas dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara efektif (Septiana & Nawangsari, 2022).

Masalah-masalah yang dihadapi oleh pegawai di Kelurahan Sukaraja mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Kinerja pegawai diukur dari kualitas dan kuantitas kerja. Dalam kasus Kelurahan Sukaraja, kendala-kendala seperti kurangnya fasilitas yang memadai dan dukungan manajerial yang tidak optimal mengakibatkan rendahnya kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini berdampak pada efisiensi pelayanan publik dan kepuasan masyarakat (Lanny et al., 2022).

Misalnya, program administrasi internal yang tidak berjalan dengan baik dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengeluaran dokumen penting, yang pada gilirannya mempengaruhi kecepatan layanan kepada masyarakat (Fauzan & Sulaiman, 2019; Kaban et al., 2017). Ketidaksihinggaan dalam pencapaian target juga menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk evaluasi dan perbaikan sistem kerja di kelurahan.

Faktor individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajerial adalah tiga kategori utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam konteks Kelurahan Sukaraja, faktor-faktor ini saling berkaitan dan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan (Syahputra et al., 2022).

Faktor individu mencakup kemampuan dan keterampilan pegawai (Purba et al., 2022). Di Kelurahan Sukaraja, meskipun ada variasi dalam tingkat pendidikan, keterampilan teknis dan motivasi pegawai masih perlu ditingkatkan. Dukungan organisasi, seperti penyediaan fasilitas dan sarana kerja, juga merupakan faktor penting (Hasibuan et al., 2022). Kurangnya fasilitas yang memadai dapat menghambat pelaksanaan tugas dan berdampak negatif pada kinerja. Selain itu, dukungan manajerial yang tidak optimal dapat mengurangi motivasi pegawai dan mempengaruhi efektivitas kerja (Darmanto, 2015).

Konsep manajemen kinerja, menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu (Aprilda, 2012). Di Kelurahan Sukaraja, penting untuk memastikan bahwa tujuan individu pegawai

sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui penetapan target kinerja yang jelas, sistem evaluasi yang objektif, dan penghargaan yang adil (Arianto et al., 2016). Implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu pegawai memahami peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan motivasi mereka (Angelia et al., 2022) (Anggraini et al., n.d.; Luahambowo et al., 2022; Manik et al., n.d.; Suharyanto et al., 2022; Windy et al., 2023).

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan Peraturan Menteri Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri (Harahap et al., 2022). Peraturan ini menetapkan bahwa tunjangan kinerja PNS harus mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk capaian reformasi birokrasi dan nilai jabatan. Di Kelurahan Sukaraja, penerapan sistem tunjangan berbasis kinerja masih terbatas, yang mengakibatkan kurangnya insentif yang sesuai untuk pegawai dengan kinerja baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan dengan memverifikasi data melalui pengujian statistik. Subjek penelitian adalah 30 pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Prabumulih Selatan, Kota Prabumulih, yang meliputi PNS dan PHL. Teknik sampel jenuh digunakan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner menggali persepsi pegawai mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, sedangkan dokumentasi meliputi data sekunder seperti laporan kinerja dan kebijakan. Studi pustaka digunakan untuk mendalami teori yang relevan.

Desain penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel yang diukur mencakup kinerja pegawai (variabel dependen) dan faktor individu, dukungan organisasi, serta dukungan manajerial (variabel independen). Analisis data dilakukan dengan regresi linier untuk meramalkan kinerja pegawai berdasarkan variabel independen. Uji F dan uji t digunakan untuk menguji signifikansi model regresi dan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai. Metode ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih

Kinerja pegawai adalah faktor krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik di tingkat kelurahan. Kelurahan Sukaraja, yang terletak di Kecamatan Prabumulih Selatan, Kota Prabumulih, memainkan peran penting dalam pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya 30 pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL), memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja mereka sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di kelurahan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja dan memberikan rekomendasi perbaikan berdasarkan data yang telah diverifikasi.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu, yang meliputi keterampilan, kompetensi, dan motivasi. Di Kelurahan Sukaraja, data menunjukkan bahwa terdapat variasi dalam tingkat pendidikan pegawai, dengan satu pegawai berpendidikan S2 dan enam pegawai berpendidikan S1, sementara sisanya memiliki pendidikan di bawah S1. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali berkorelasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik. Namun, meskipun banyak pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang memadai, terdapat laporan bahwa beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menerapkan keterampilan mereka secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang relevan atau ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki dan tugas yang diemban.

Motivasi juga merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa banyak pegawai merasa kurang termotivasi karena kurangnya penghargaan dan insentif yang memadai. Pegawai yang merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, mengurangi produktivitas, dan mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan Kelurahan Sukaraja untuk mengimplementasikan sistem penghargaan dan insentif yang efektif guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dukungan organisasi merupakan faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai. Di Kelurahan Sukaraja, meskipun terdapat sarana dan prasarana yang memadai, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa ada masalah dalam pengorganisasian internal. Banyak pegawai melaporkan adanya ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, yang menyebabkan kebingungan dan duplikasi kerja. Ketidakjelasan ini menghambat efisiensi dan efektivitas kerja, serta dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pengorganisasian yang baik dan struktur organisasi yang jelas sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami tujuan yang harus dicapai dan tanggung jawab mereka dalam mencapainya.

Dukungan manajerial juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Pimpinan di Kelurahan Sukaraja harus memiliki kemampuan manajerial yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa kurang mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari pimpinan mereka. Kurangnya umpan balik dan evaluasi yang jelas dapat menghambat perkembangan pegawai dan mengurangi efektivitas mereka. Pimpinan perlu mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang adil dan memberikan umpan balik yang bermanfaat untuk membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Umpan balik yang konstruktif dapat membantu pegawai dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Faktor eksternal juga memainkan peranan penting dalam kinerja pegawai. Data kinerja pegawai Kelurahan Sukaraja pada tahun 2020 menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan capaian. Program pelayanan umum dan kesejahteraan rakyat berhasil mencapai target, sementara program lainnya tidak memenuhi hasil yang diharapkan. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah dampak pandemi Covid-19, yang memaksa penyesuaian dalam pelaksanaan kegiatan dan penganggaran. Pandemi ini menyebabkan perubahan dalam prioritas dan alokasi sumber daya, yang mempengaruhi pelaksanaan program dan capaian kinerja. Situasi ini menyoroti pentingnya fleksibilitas dan adaptasi dalam menghadapi tantangan yang tidak terduga. Perubahan kebijakan dan strategi harus dilakukan dengan cepat dan efisien untuk memastikan kelancaran pelaksanaan program dan pencapaian target.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menganalisis kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja. Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka, dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya berdasarkan fakta dan data yang telah diverifikasi. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di Kelurahan Sukaraja, dan teknik sampel jenuh digunakan untuk memastikan bahwa semua pegawai terlibat dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja aktual yang dicapai. Model regresi ini memungkinkan peramalan nilai variabel acak berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Uji F dan uji t digunakan untuk menguji signifikansi model regresi dan kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajerial secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja. Pertama, pimpinan perlu memperhatikan motivasi pegawai dengan mengimplementasikan sistem penghargaan dan insentif yang adil dan efektif. Kedua, pengorganisasian internal harus diperbaiki untuk mengurangi kebingungan dan duplikasi

kerja, serta memastikan bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab jelas. Ketiga, sistem evaluasi kinerja yang transparan dan umpan balik yang konstruktif perlu diterapkan untuk membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Terakhir, penting untuk mengadaptasi kebijakan dan strategi dalam menghadapi tantangan eksternal seperti pandemi untuk memastikan kelancaran pelaksanaan program dan pencapaian target.

Dengan menerapkan rekomendasi tersebut, diharapkan kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja dapat ditingkatkan secara signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai tantangan yang dihadapi pegawai dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi di tingkat kelurahan. Implementasi temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan dan praktik manajemen kinerja di sektor pemerintahan, serta memberikan dasar bagi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan lokal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Prabumulih Selatan, Kota Prabumulih. Kinerja pegawai yang optimal adalah salah satu indikator utama dalam menilai kualitas pelayanan publik di suatu lembaga pemerintahan. Dalam konteks administrasi publik, kinerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner untuk mengevaluasi dua dimensi utama yang mempengaruhi kinerja pegawai: kemampuan dan motivasi.

Hasil dari penyebaran kuesioner mengungkapkan bahwa skor kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja berkisar antara 36 (3,60) hingga 50 (5,00), dengan rentang skor sebesar 14 atau 1,40. Rentang skor ini menunjukkan variasi dalam penilaian kinerja pegawai, yang mencerminkan perbedaan persepsi di antara pegawai mengenai efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas. Secara umum, skor rata-rata untuk kinerja pegawai adalah 4,213 dengan rentang skor 1,30, yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menilai kinerja mereka dalam kategori baik. Dari hasil tersebut, 113 responden atau 37,7% memberikan penilaian sangat baik, sementara 142 responden atau 47,3% memberikan penilaian baik. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa kinerja mereka memenuhi atau bahkan melebihi harapan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam penilaian terhadap dimensi kemampuan, indikator yang dinilai mencakup kesanggupan bekerja, keterampilan teknis, kemampuan mental, koordinasi, serta aspek fisik dan intelektual. Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap dimensi kemampuan juga berada dalam kategori baik, dengan rata-rata persentase tanggapan baik mencapai 40,6%. Namun, satu indikator pada dimensi kemampuan, yaitu kemampuan intelektual, dinyatakan tidak valid dalam uji validitas. Hal ini mungkin menunjukkan adanya masalah dalam penilaian atau pemahaman terhadap aspek kemampuan intelektual, yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut untuk memastikan bahwa semua dimensi kemampuan diukur secara akurat. Misalnya, mungkin diperlukan penyesuaian dalam kuesioner untuk menangkap kompleksitas kemampuan intelektual dengan lebih baik.

Di sisi lain, dimensi motivasi mencakup berbagai faktor seperti perilaku bekerja, kebutuhan untuk menguasai sesuatu, memperluas pergaulan, dan berprestasi. Analisis terhadap dimensi motivasi menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif, dengan 64,2% responden menyatakan bahwa motivasi mereka baik. Motivasi pegawai terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan lebih besar dibandingkan dengan dimensi kemampuan, dengan kontribusi sebesar 64,2%. Ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai dan mempengaruhi hasil kerja mereka secara signifikan. Motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih berdedikasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan publik.

Dalam uji validitas dan reliabilitas terhadap dimensi kemampuan dan motivasi, semua indikator dinyatakan valid kecuali satu indikator pada dimensi kemampuan intelektual. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel, yang berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan. Uji linieritas dari dimensi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai F yang signifikan pada 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah linier dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa kedua dimensi tersebut mempengaruhi kinerja pegawai secara terpisah namun saling mendukung.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah kolinearitas antara dimensi kemampuan dan motivasi. Ini mengindikasikan bahwa kedua dimensi tersebut dapat dianalisis secara terpisah tanpa saling mempengaruhi satu sama lain secara signifikan. Hasil ini penting karena menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mempertimbangkan masing-masing dimensi secara individual, tanpa adanya gangguan dari variabel lain.

Hipotesis pertama yang menguji pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai terbukti benar dengan nilai R Square sebesar 78,7%. Ini menunjukkan bahwa dimensi kemampuan berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 78,7%. Koefisien jalur untuk dimensi kemampuan menunjukkan nilai t hitung = 4,684, yang lebih besar dari t tabel, menandakan bahwa pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel kemampuan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,692. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan teknis dan keterampilan pegawai memiliki dampak yang kuat terhadap hasil kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Kelurahan Sukaraja untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang tepat guna meningkatkan kemampuan pegawai.

Hipotesis kedua yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai juga terbukti benar dengan nilai R Square sebesar 44,2%. Meskipun nilai ini lebih rendah dibandingkan dengan kontribusi kemampuan, motivasi tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, meskipun dampaknya tidak sebesar kemampuan. Oleh karena itu, strategi yang berfokus pada peningkatan motivasi pegawai, seperti penghargaan atas prestasi dan pemberian insentif, dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini mengidentifikasi bahwa baik kemampuan maupun motivasi merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya upaya yang terintegrasi dalam meningkatkan keterampilan teknis serta motivasi pegawai. Program pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan mental, serta inisiatif yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan dan berprestasi, dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja. Manajemen di Kelurahan Sukaraja perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan dan membuat kebijakan yang mendukung pengembangan kemampuan dan motivasi.

Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap program pelatihan dan inisiatif motivasi untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Evaluasi berkala dapat membantu mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian lebih lanjut dan memastikan bahwa semua pegawai mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk berkembang.

Penelitian ini juga menyarankan perlunya penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Penelitian lanjutan dapat memberikan wawasan tambahan yang berguna dalam merancang strategi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan. Dengan

mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat mengembangkan kebijakan dan program yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan pegawai, serta memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Dengan mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor ini, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

SIMPULAN

Analisis kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja, Kecamatan Prabumulih Selatan, menunjukkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di tingkat kelurahan. Faktor individu, seperti pendidikan dan keterampilan, berperan penting, namun banyak pegawai mengalami kesulitan karena kurangnya pelatihan relevan. Motivasi pegawai juga rendah akibat minimnya penghargaan dan insentif. Dukungan organisasi, seperti ketidakjelasan pembagian tugas dan kurangnya umpan balik konstruktif, serta dampak eksternal seperti pandemi Covid-19, turut mempengaruhi kinerja. Rekomendasi untuk meningkatkan kinerja meliputi implementasi sistem penghargaan dan insentif yang adil, perbaikan pengorganisasian internal, dan penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan. Adaptasi terhadap tantangan eksternal juga penting untuk memastikan kelancaran pelaksanaan program. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan serta praktik manajemen kinerja di sektor pemerintahan lokal.

Penelitian ini menemukan bahwa kemampuan dan motivasi adalah dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Sukaraja. Kemampuan pegawai, termasuk keterampilan teknis dan mental, berkontribusi sebesar 78,7% terhadap kinerja, sedangkan motivasi memberikan kontribusi 44,2%. Meskipun motivasi berpengaruh lebih kecil, keduanya saling mendukung dalam meningkatkan kinerja. Penting untuk memperbaiki pelatihan keterampilan dan sistem penghargaan untuk meningkatkan motivasi. Evaluasi berkala dan penelitian lanjutan diperlukan untuk memahami faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi di Kelurahan Sukaraja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, A., Lubis, M. S., & Hartono, B. (2022). Analisis Implementasi Sistem Kinerja Anggaran Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Perspektif*, 11(2), 809–820. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6330>
- Anggraini, D., Sulaiman, F., Hartono, B., & Suharyanto, A. (n.d.). *Analysis of Factors that Influence Employee Performance Dissatisfaction at UD Tito Medan*.
- Aprilda. (2012). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara pengetahuan , keahlian dan sikap prilaku tugasnya secara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(2), 181–206.
- Arianto, B., Warjio, W., & Tarigan, U. (2016). Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 6(2), 107. <https://doi.org/10.31289/jap.v6i2.1050>
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 3(1), 1–30.
- Fauzan, I., & Sulaiman, N. (2019). Budaya Politik Sipil dan Pendemokrasian di Indonesia : Sebuah Analisa Politik. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(1), 59. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2235>
- Harahap, A. P. P., Harahap, R. H., & Isnaini, I. (2022). Implementasi Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 63 Tahun 2019 Tentang Standar Pelayanan Minimum Angkutan Orang Dengan Kereta Api Dalam Kemudahan Dan Kenyamanan Layanan Di Stasiun Kereta Api Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 618–626. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1259>
- Hasibuan, A. H., Fadilah, R., & Hasanuddin, H. (2022). Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Aparatur Sipil Negara di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 91–101. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1128>

- Kaban, A., Sihombing, M., & Tarigan, U. (2017). Analisis Prinsip-prinsip Good Corporate Governance pada Perusahaan Pembiayaan Analysis of Principles of Corporate Governance Good Corporate Governance dan Good Corporate Governance merupakan Good Corporate Governance sendiri buk. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 7(1), 1–16.
- Kadir, A. (2014). Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(1), 85–107. https://www.google.com/search?safe=strict&ei=_P-mXPnMJ63az7sP1ryRwA0&q=Anggraini%2C+R.+D.+%282013%29.+Transparansi%2C+Partisipasi%2C+dan+Akuntabilitas+Pengelolaan+Anggaran+Dana+BOS+Dalam+Program+RKAS+di+SDN+Pacarkeling+VIII+Surabaya.+Kebijakan+Dan+Manajem
- Khainuddin, K., Kusmanto, H., & Isnaini, I. (2019). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Rawat Inap Pada Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1), 22–31. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v1i1.3>
- Lanny, D. K., Lubis, M. R., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Kecerdasan Sosial di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sistem Aplikasi Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1539–1551. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.907>
- Luahambowo, S., Nasution, I., & Suharyanto, A. (2022). Efektivitas Kinerja Pemerintah Kelurahan Dalam Program Pemberdayaan Kebersihan Lingkungan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 4(1), 9–19. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v4i1.1179>
- Manik, D. W. A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (n.d.). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat of Serdang Bedagai Regency.
- Novia, S., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Selama Masa Pandemi Covid – 19. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 123–134. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1143>
- Pujiati, P., Nurdin, N., & Wardani, W. (2022). Analisis Keterampilan Berkolaborasi Mahasiswa Rumpun Ilmu Sosial di Universitas Lampung. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1389–1396. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.872>
- Purba, M. B., Kusmanto, H., & Warjio, W. (2022). Analisis Profesionalisme Pegawai dalam Pelayanan Wajib Pajak pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sidikalang. *Perspektif*, 11(2), 417–427. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5718>
- Septiana, A., & Nawangsari, E. R. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pengurusan E-KTP terhadap Kepuasan Masyarakat Kecamatan Candi Sidoarjo. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1645–1656. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.923>
- Sinaga, D. M., Hartono, B., & Budiani, I. T. (2023). Implementasi Kebijakan Pelayanan 24/7 dalam Meningkatkan Pelayanan Pengguna Jasa pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 3268–3277. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1681>
- Suharyanto, A., Sihombing, M., Ridho, H., & Kusmanto, H. (2022). Public Service Management for Art Activists at the North Sumatra Cultural Park. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial*.
- Syahputra, J. I., Lubis, Y., & Hartono, B. (2022). Analisis Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(2), 1541–1552. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i2.1427>
- Tahun, S. B., Andika, M., & Batubara, M. (2014). Evaluasi Kinerja Pemerintah Desa Bandar Tengah , Bandar. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 2(1), 91–104.
- Triyanto, D., Kismartini, K., Aprianty, H., & Novelia, P. (2022). Penerapan Aplikasi Pendaftaran Antrean Paspur Online dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik di Bengkulu. *Perspektif*, 11(2), 527–532. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.5876>
- Windy, D., Manik, A., Suharyanto, A., & Lubis, Y. A. (2023). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Performance Analysis of State Civil Servants in the General Section of the Regional Secretariat o. 5(1), 46–53.
- Yudhartha, P. D., & Winaya, I. K. (2018). Desa Membangun: Analisis Perencanaan dan Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Tahun 2017. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v6i1.1470>