



INVENTION

Journal Research and Education Studies

Volume 3, Issue 1, March 2022



Analisis Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lubuk Pakam

Heldia Fitri¹, Waizul Qarni²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Corresponding Author: ✉ eldiasaja@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the analysis of employee performance in the Agency for Personnel and Human Resources Development in Lubuk Pakam. The research method used in this study is to use a quantitative approach, namely to provide a clear picture of the problem under study. Explaining data systematically at the Agency for Personnel and Human Resources Development by collecting data by questionnaires, observations and studies on matters related to this research. The factors that affect the performance of employees at BKPSDM are in terms of work ability, work motivation and job opportunities. From this study, it can be concluded that the performance of employees at the Lubuk Pakam Personnel and Human Resources Development Agency is very good. Judging from the high percentage of measuring the value of the questionnaire on work ability (84.45), work motivation (86.23%) and opportunities (86.16%) however, it should be increased to very good again.

Kata Kunci

Work Ability, Motivation, Opportunity

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah. Pelayanan publik itu ada di pusat, di daerah, dan lingkungan Badan Usaha Milik Negara. Pelayanan publik dapat berbentuk pelayanan barang publik maupun pelayanan jasa. Masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik. Oleh karena itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lubuk Pakam (BKPSDM) merupakan salah satu bentuk pelayanan publik. Kinerja pelayanan di BKPSDM menyangkut hasil pekerjaan, ketepatan kerja, ketepatan waktu dan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kewajiban daerah yang bersifat spesifik. Pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan pegawai, Pendidikan dan Pelatihan serta melaksanakan

ketatausahaan ialah bebetapa jenis bidang pelayanan di BKPSDM. Sedangkan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebagai perumusan kebijakan teknis sesuai dengan tugasnya, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya, pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya, Dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati atau walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

keluhan yang sering terdengar di masyarakat yang berhubungan dengan aparatur Pemerintah adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparatur yang kadangkala kurang bersahabat juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Hal itu menjadikan kuantitas dan kualitas pelayanan menjadi sangat rendah. Rendahnya kinerja pegawai akan membangun citra buruk pada BKPSDM. Begitu juga sebaliknya Semakin tinggi kinerja pegawai yang berikan akan menjadi Nilai plus bagi BKPSDM.

Di Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Pakam Masih ditemukan pegawai yang sering datang terlambat, pulang sebelum waktunya, atau ada yang tidak hadir atau absen tanpa alasan yang jelas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul Analisis kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Lubuk Pakam.

Dari penjelasan di atas yang telah dipaparkan tersebut maka dikemukakan rumusan masalah penelitian, yaitu Bagaimana kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dilihat dari segi kemampuan, motivasi dan kesempatan atau peluang kerjanya?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Lubuk Pakam baik dari segi kemampuan, motivasi dan kesempatan atau peluang kerja.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif Deskriptif yang memberikan gambaran tentang permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk angka-angka. Penelitian ini dilaksanakan di badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Lubuk Pakam. Untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut: yang pertama kuisioner atau angket dan yang kedua observasi atau pengamatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dan Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik

Quota Sampling yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang diinginkan. Adapun pertimbangan Dalam penelitian ini adalah karena fokus penelitian mengenai kemampuan, motivasi dan kesempatan/ peluang pegawai maka sampel sumber data yang relevan ialah pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil yaitu berjumlah 43 orang.

Pengolahan data dilakukan dengan sistem tabulasi data menggunakan analisis frekuensi sederhana dengan rumus:

- a. Rumus untuk menentukan persentase jawaban: **$P = f/n \times 100\%$**
Dimana: P (Persentase %), f (Jawaban responden) dan N (Jumlah responden)
- b. Rumus untuk mendapatkan nilai skor (N): **Nilai Skor (N) = Bobot x Nilai**
Dimana: Bobot = Skor kategori (sakal liker 1, 2, 3, 4, 5) dan Nilai = frekuensi hasil jawaban responden
- c. Rumus untuk menentukan persentase nilai skor: **Persentase (%) nilai skor = skor yang dicapai/skor maksimal X 100%**
Dimana: Skor yang dicapai - Total atau \sum nilai skor (N) dan Skor maksimal = skor tertinggi pada skala liker dikali dengan jumlah responden
- d. Rumus untuk menentukan nilai rata-rata skor: **Nilai rata-rata skor (%) = \sum persentase nilai skor (%) / jumlah bulir pertanyaan.**

Untuk menganalisa data yang telah terkumpul digunakan teknik analisa dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka. Hasilnya diuraikan secara deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tahapannya sebagai berikut:

- a. Analisis kemampuan pegawai
Analisis ini dilakukan secara deskriptif terhadap aspek kemampuan pegawai dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 1. Untuk mengetahui kemampuan pegawai dipergunakan teknik scoring atau pembobotan;
 2. Berdasarkan skor atau bobot tiap-tiap indikator kemampuan pegawai dibuat dengan menggunakan skala interpretasi skor dengan ketentuan:
 - a) Skor 81-100% Kriteria kinerja: Sangat Baik
 - b) Skor 61-80% Kriteria kinerja: Baik

- c) Skor 41-60% Kriteria kinerja: Cukup Baik
 - d) Skor 21-40% Kriteria kinerja: Kurang Baik
 - e) Skor 0-21% Kriteria kinerja: Tidak Baik
- b. Analisis motivasi pegawai
1. Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai dilakukan dengan teknik scoring atau pembobotan
 2. Berdasarkan skor atau bobot tiap-tiap indikator kemampuan pegawai dibuat kriteria dengan menggunakan skala interpretasi skor sebagai ketentuan pada analisis pegawai
- c. Analisis kesempatan atau peluang
1. Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai dilakukan dengan teknik scoring atau pembobotan
 2. Berdasarkan skor atau bobot tiap-tiap indikator kemampuan pegawai dibuat kriteria dengan menggunakan skala interpretasi skor sebagai ketentuan pada analisis pegawai

Setelah menganalisis aspek kemampuan pegawai motivasi pegawai dan kesempatan atau peluang pegawai maka peneliti kemudian dapat menyimpulkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Lubuk Pakam berdasarkan data-data yang diperoleh baik itu dari kuesioner wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Kemampuan Kerja

Aspek kemampuan kerja dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya:

- a. Pengalaman kerja, Dibawah ini akan digambarkan tabel tentang beberapa tanggapan responden tentang beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan pengalaman kerja dimana pertanyaan antara lain yaitu; 1). seberapa sering bapak/ibu pegawai dipindah tugaskan?, 2). bapak/ibu setuju mendapat tugas tambahan disamping tugas pokok?.

Tabel 1.

Tanggapan 43 Responden Terhadap Pengalaman Kerja

No	pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					\sum Nilai Skor	% nilai skor
		5	4	3	2	1							
		A	B	C	D	E							
1	Seberapa sering responden	10	21	5	5	2	50	84	15	10	2	161	74,88%

	dimutasi												
2	Tugas tambahan di samping tugas pokok	11	24	8	0	0	55	96	16	-	-	167	77,67%
Persentase nilai rata-rata pengalaman kerja												76,28%	

Berdasarkan data hasil penelitian responden di BKPSDM dilihat dari pertanyaan seberapa sering responden di mutasi dan seberapa sering responden mendapat tugas tambahan, maka rata-rata hasil dari jawaban atas pertanyaan tersebut adalah 76,28%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Di BKPSDM dilihat dari pengalaman kerja pegawai adalah pada kategori baik.

- b. Pendidikan, pendidikan sangatlah penting bagi semua pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dengan pendidikan pegawai akan dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal. Berikut tabel jawaban responden tentang pendidikan yang dibagi kedalam beberapa pertanyaan antara lain; 1). pekerjaan bapak/ibu sesuai dengan latar belakang pendidikan?, 2). terbuka kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal?, dan 3). bapak/ibu sering mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sesuai dengan tugas pokok?.

Tabel 2.
Tanggapan 43 Responden Terhadap Pendidikan

No	pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					Σ Nilai Skor	% nilai Skor
		5	4	3	2	1	95	84	6	-	1		
		A	B	C	D	E							
1	Sesuai dengan pendidikan	19	21	2	0	1	95	84	6	-	1	186	86,51 %
2	Kesempatan pendidikan formal	20	22	0	1	0	100	88	-	2	-	190	88,37 %
3	Kesempatan mengikuti	18	24	0	1	0	90	96	-	2	-	188	87,44 %

peatihan													
Persentase nilai rata-rata pendidikan												87,44 %	

Berdasarkan hasil penelitian dari pertanyaan tentang kesesuaian pendidikan, kesempatan pendidikan dan kesempatan mengikuti pelatihan maka rata-rata dari jawaban dari responden tentang pendidikan ialah 87,44%. Maka kinerja pegawai di BKPSDM dinilai dari pendidikan aialah pada kategori sangat baik.

- c. Kerja sama, berikut pertanyaan tentang kerjasama; 1). Kerja sama antar pegawai berjalan dengan baik?, 2). bapak /ibu saling membantu sesama pegawai saat melaksanakan pekerjaan?, dan 3). bapak/ibu turut memberikan pemecahan masalah apabila sesama pegawai mengalami kesulitan?. Untuk mengukur bagaimana kinerja pegawai pada BKPSDM dari kerjasamanya, maka dapat diukur dengan distribusi frekuensi nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 3.
Tanggapan 43 Responden Terhadap Kerjasama

No	pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					Σ Nilai Skor	% nilai Skor
		5	4	3	2	1							
		A	B	C	D	E							
1	Kualitas kerjasama	20	22	00	11	00	110	84	-	-	-	194	90,23%
2	Kesediaan membantu	17	26	00	00	00	85	104	-	-	-	189	87,90%
3	Pemecahan masalah	16	25	22	00	00	80	100	6	-	-	186	86,51%
Persentase nilai rata-rata kerja sama												88,21 %	

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh nilai rata-rata 88,21% dari beberapa pertanyaan kepada responden. Jadi kinerja pegawai berdasarkan kerjasamanya yaitu pada kategori sangat baik.

- d. Keterampilan, pertanyaan yang berhubungan dengan keterampilan sebagai berikut; 1). Dalam memberikan tugas, pimpinan mempertimbangkan pengetahuan dan ketrampilan yang bapak/ibu miliki?, 2). memberi petunjuk kepada pegawai yang lain dalam melaksanakan pekerjaannya? dan 3). bapak/ibu selalu diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kerja?. Untuk mengukur bagaimana kinerja pegawai pada BKPSDM dari

keterampilannya, maka dapat diukur dengan distribusi frekuensi nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 4.
Tanggapan 43 Responden Terhadap Keterampilan

No	pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					Σ Nilai Skor	% nilai skor
		5	4	3	2	1	60	14	-	-	-		
		A	B	C	D	E							
1	Kesesuaian keahlian	1	3	0	0	0	60	14	-	-	-	182	84,65%
		2	1	0	0	0							
2	Petunjuk teknis	1	2	2	0	0	65	11	6	-	-	183	85,11%
		3	8	0	0	0							
3	Bakat dan inisiatif	1	2	1	0	0	90	96	3	-	-	189	87,84%
		8	4	0	0	0							
Persentase nilai rata-rata ketrampilan												85,86%	

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh nilai rata-rata 85,86% dari beberapa pertanyaan kepada responden. Jadi kinerja pegawai berdasarkan keterampilannya yaitu pada kategori sangat baik.

Dari hasil diatas berdasarkan indikator-indikator pengalaman kerja, maka dapat didapatkan hasil dari nilai rata-rata kesimpulan yang komplit, hasil dari responden diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Dari Nilai Rata-Rata

No	Indikator kemampuan pegawai	Sub-sub indikator	Persentase nilai skor	Persentase nilai rata-rata skor aspek kemampuan pegawai
1	Pengalaman kerja	Seberapa sering responden dimutasi	74,88%	76,28%
2		Tugas tambahan disamping tugas pokok	77,675	
3	Pendidikan	Kesesuaian pendidikan	86,51%	87,44%
4		Kesempatan pendidikan formal	88,37%	
5		Kesempatan mengikuti pelatihan	87,44%	
6	Kerjasama	Kualitas kerjasama	90,23%	88,21%

7		Kesediaan membantu	87,90%	
8		Pemecahan masalah	86,51%	
9	Keterampilan	Kesesuaian keahlian	84,65%	85,86%
10		Petunjuk teknis	85,11%	
11		Bakat dan inisiatif	87,91%	
Nilai rata-rata indikator kemampuan kerja pegawai = 84,45%				SANGAT BAIK

Salah satu variabel yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah Kemampuan pegawai. Kemampuan kerja pegawai di BKPSDM termasuk dalam kategori sangat baik yaitu 84,45%.

A. Aspek Motivasi Kerja

- a. Penghargaan, dengan distribusi frekuensi nilai rata-rata skor sebagai berikut maka akan terjawab bagai mana kinerja pegawai di BKPSDM Lubuk Pakam dilihat dari penghargaannya. Dimana pertanyaan yang berhubungan dengan penghargaan yaitu antara lain: 1). bapak/ibu diberi penghargaan terhadap hasil kerja / tugas yang telah dikerjakan?, 2). bapak/ibu dihargai dalam mengerjakan pekerjaan oleh sesama pegawai lainnya? dan 3). bapak/ibu selalu mendapat penghargaan atas prestasi kerja?.

Tabel 6.

Tanggapan 43 Responden Terhadap Penghargaan

No	Pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor	Σ Nilai Skor	% nilai skor				
		5	4	3	2	1							
		A	B	C	D	E							
1	Penghargaan terhadap hasil kerja	23	14	4	0	0	115	64	12	-	-	191	88,84%
2	Penghargaan terhadap kemampuan kerja	20	23	0	0	0	100	92	-	-	-	192	89,30%
3	Penghargaan terhadap	10	21	5	5	1	50	84	15	15	2	161	74,88%

	prestasi kerja												
Persentase nilai rata-rata penghargaan												84,34 %	

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh nilai rata-rata 84,34% dari beberapa pertanyaan kepada responden. Jadi kinerja pegawai berdasarkan Penghargaan yang didapatkan yaitu pada kategori sangat baik.

- b. Pengarahan, untuk menjawab bagaimana kinerja pegawai di BKPSDM dilihat dari pengarahannya, maka dapat diukur dengan distribusi frekuensi nilai rata-rata skor sebagai berikut:

Tabel 7.
Tanggapan 43 Responden Terhadap Pengarahan

No	pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					\sum Nilai Skor	% nilai skor
		5	4	3	2	1							
		A	B	C	D	E							
1	Dorongan melakukan pekerjaan dari pimpinan	16	27	0	0	0	80	108	-	-	-	188	87,44 %
2	Pemberian pengarahan dalam pekerjaan	12	31	0	0	0	60	142	-	-	-	182	84,55 %
Persentase nilai rata-rata pengarahannya												85,99 %	

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh nilai rata-rata 88,99% dari beberapa pertanyaan kepada responden. Jadi kinerja pegawai berdasarkan Pengarahan yang didapatkan yaitu pada kategori sangat baik.

- c. Rangsangan materi terhadap kinerja pegawai dapat diukur menggunakan distribusi frekuensi nilai rata-rata sebagai berikut:

Tabel 8.
Tanggapan 43 Responden Tentang Rangsangan Materi

No	Pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					\sum Nilai Skor	% nilai skor
		5	4	3	2	1							
		A	B	C	D	E							
1	Upah yang adil dan layak	18	25	0	0	0	90	100	-	-	-	190	88,37%
Persentase nilai rata-rata rangsangan materi												88,37%	

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh nilai rata-rata 88,37% dari beberapa pertanyaan kepada responden. Jadi kinerja pegawai berdasarkan rangsangan materi yang didapatkan yaitu pada kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil jawaban responden atas indikator-indikator motivasi pegawai, maka dapat disimpulkan jawaban responden tersebut secara tabulasi dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9.
Jawaban Responden

No	Indikator kemampuan pegawai	Sub-sub indikator	Persentase nilai skor	Persentase nilai rata-rata skor aspek kemampuan pegawai
1	Penghargaan	Penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dikerjakan	88,84%	84,34%
2		Kemampuan kerja yang dihargai	89,30%	
3		Penghargaan terhadap prestasi kerja	74,88%	
4	Pengarahan	Dorongan melakukan pekerjaan oleh pimpinan	87,44%	85,99%
5		Pemberian pengarahan dalam pekerjaan	84,65%	
6	Rangsangan materi	Upah yang adil dan layak	88,37%	88,37%

Nilai rata-rata indikator motivasi kerja pegawai = 86,23%	Sangat baik
--	--------------------

Variabel lainnya yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah Motivasi pegawai. Kemampuan kerja pegawai di BKPSDM termasuk dalam kategori sangat baik yaitu 86,23%.

B. Aspek kemampuan/ peluang

- a. Pendistribusian pekerjaan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM dapat diukur dengan distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap kuesioner sebagai berikut:

Tabel 10.

Taggapan 43 Responden Terhadap Pendistribusian Pekerjaan

No	Pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					\sum Nilai Skor	% nilai skor
		5	4	3	2	1							
		A	B	C	D	E							
1	Pembagian tugas	13	29	0	1	0	65	116	-	2	-	183	85,11%
2	Pelaksanaan tugas	16	27	0	0	0	80	108	-	-	-	188	87,44%
Persentase nilai rata-rata pendistribusian pekerjaan												86,27%	

Berdasarkan hasil data penelitian diperoleh nilai rata-rata 86,27% dari beberapa pertanyaan kepada responden. Jadi kinerja pegawai berdasarkan Pendistribusian pekerjaan yaitu pada kategori sangat baik.

- b. Wewenang, wewenang bagi pegawai dalam sebuah organisasi tentunya sangat penting. Dibawaah ini merupakan tabel tanggapan responden tentang wewenang dalam batasan-batasan tugas yang diberikan :

Tabel 11.

Tanggapan 43 Responden Tentang Wewenang

No	pertanyaan	Frekuensi					Nilai skor = Bobot X persentase nilai skor					\sum Nilai Skor	% nilai skor
		5	4	3	2	1							
		A	B	C	D	E							
1	Batasan dalam	16	24	3	0	0	80	96	9	-	-	185	86,05%

Tabel 13.
Rekapitulasi Persentase Nilai Kinerja Pegawai Di BKPSDM

Faktor yang mempengaruhi Ruhi kinerja	Sub-sub indikator	Bobot jawaban responden					Σ Nilai Skor	Persentase nilai skor	% nilai rata-rata skor
		5	4	3	2	1			
Kemampuan Kerja	Pengalaman kerja	10	21	5	5	2	328	76,28%	84,45%
		11	24	8	0	0			
	Pendidikan	19	21	2	0	1	564	87,44%	
		20	22	0	1	0			
		18	24	0	1	0			
	Kerjasama	22	21	0	0	0	569	88,21%	
		17	26	0	0	0			
		16	25	2	0	0			
	Keterampilan	12	31	0	0	0	554	85,86%	
		13	28	2	0	0			
		18	24	1	0	0			
	Motivasi Kerja	Penghargaan	23	16	4	0	0	544	
20			23	0	0	0			
10			21	5	5	2			
Pengarahan		16	27	0	0	0	370	85,99%	
		12	31	0	0	0			
Rangsangan materi		18	25	0	0	0	190	88,37%	
Kesempatan /peluang kerja	Pendistribusian kerja	13	29	0	1	0	371	86,27%	86,16%
		16	27	0	0	0			
	Wewenang	16	24	3	0	0	185	86,05%	
Jumlah						3675	XXXX	XXX	
Nilai rata-rata kinerja pegawai di BKPSDM = 85,61%						Sangat Baik			

Dari hasil tabel penelitian diatas disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat baik yaitu dapat dilihat dari nilai rata-rata dari beberapa indikator yaitu sebesar 85,61%.

Ada 3 indikator yang dipakai untuk mengukur kinerja pegawai yakni kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan/peluang kerja. Dari

indikator motivasi kerja dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat tinggi ditandai dengan sangat baiknya motivasi kerja dengan skor 86,32%.

Adapun untuk menunjang kinerja pegawai di BKPSDM dapat diukur dengan indikator kemampuan dan kesempatan/ peluang kerja pegawai dengan hasil yang diperoleh masing-masing indikator adalah 84,45% dan 86,16%. Dengan hasil yang demikian indikator kemampuan dan kesempatan/ peluang kerja sangat baik dalam menunjang kinerja pegawai di BKPSDM tersebut

Sesuai penelitian, kemampuan kerja pegawai di BKPSDM Lubuk Pakam sangat baik di tandai dengan indikator keterampilan kerja yang sangat baik (88,86%). Indikator ini menunjukkan adanya keahlian dan kemampuan pegawai dalam mengerjakan semua tugasnya.

Kemampuan pegawai di BKPSDM Lubuk Pakam juga sangat baik dilihat dari indikator pendidikan dan kerjasama dengan nilai skor 87,44% dan 88,21%. Dengan sangat baiknya indikator pendidikan maka pegawai akan mudah menyelesaikan tugas yang ditanganinya. Dan sangat baiknya kerjasama antar pegawai akan menunjukkan betapa besarnya kepedulian diantara mereka sehingga dapat saling membantu dalam menangani masalah jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan.

Pengalaman kerja pegawai baik dilihat dari nilai skornya 76,28%. Hal ini menjelaskan adanya hubungan yang erat dari pengalaman kerja dengan kemampuan kerja para pegawai di BKPSDM, semakin baik pengalaman kerja seorang pegawai semakin baik pula kemampuan kerjanya dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja pegawai di BKPSDM sangat baik dilihat dari nilai rata-rata dari sub-sub indikator dari motivasi kerja tersebut yaitu senilai 86,23%. Hal ini dikarenakan para pegawai memiliki rasa saling dihargai, selalu berperan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam memberikan pengarahan dan juga rangsangan materi kepada pegawai yang membuat para pegawai termotivasi bekerja dengan giat dan semangat.

Juga yang dapat di jadikan ukuran untuk melihat kinerja pegawai adalah kesempatan peluang kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan, Kesempatan/ peluang kerja pegawai di BKPSDM Lubuk Pakam sangat baik dengan nilai 86,16% di tunjang dengan sangat baiknya pendistribusian pekerjaan dan wewenang yang skor masing-masing 86,27% dan 86,05%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Kemampuan Kerja pegawai dinilai "SANGAT BAIK" di dilihat dari tingginya Keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Juga dilihat dari sangat baiknya Pendidikan dan sangat baiknya Kerjasama yang terjalin di BKPSDM sehingga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan masalah yang mungkin terjadi.
2. Motivasi Kerja pegawai dinilai "SANGAT BAIK" juga, dilihat dari sangat baiknya Pengarahan yang diberikan pempinan kepada para pegawainya. Juga tingginya Penghargaan yang diberikan sehingga para pegawai semangat dalam bekerja dan tidak terbebani. Serta Rangsangan Materi yang diberikan kepada para pegawai.
3. Kesempatan/ Peluang Kerja dinilai "SANGAT BAIK" di dari sangat baiknya Pendistribusian Pekerjaan dan Wewenang yang diberikan pimpinan sehingga tidak membuat pekerjaan pegawai menumpuk melainkan cepat terselesaikan.
4. Kinerja Pegawai dinilai "SANGAT BAIK" di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di lihat dari sangat baiknya Kemampuan kerja Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan dilihat dari tingginya Motivasi Kerja yang membuat para pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya. Juga Kesempatan/Peluang Kerja yang tinggi membantu pegawai mengetahui batasan dalam mengerjakan tugas yang ditugaskan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Wahyudi. (2006). Analisis ANALISIS PENGARUH GAYA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-14.
- Darmawan, D. (2019). Peranan Motivasi Dan Kompetensi: Analisis Kinerja Pegawai Pemerintahan Daerah Kabupaten Paser. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.31602/atd.v3i2.2032>
- DR. Zahera Mega Utama, S.E., M. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori* (Issue August).
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1). <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v3i1.534>
- Ivaramulya, E. A., & Husna, J. (2018). Analisis Kinerja Pegawai Kearsipan Dalam Mengelola Arsip Dinamis Inaktif Di Dinas Arsip Dan

- Perpustakaan Kabupaten Purworejo. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 7(1), 211–220. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/22832>
- Kedudukan, Tugas Dan Fungsi BKPSDM -. (n.d.). Retrieved March 16, 2022, from <http://bkpsdm.tanjabarkab.go.id/2017/07/11/kedudukan-tugas-dan-fungsi-bkpsdm/>
- Rachman, T. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Safri, H., & Martho Hendry, R. S. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 80–87. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1773>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sciences, H. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Bantaeng. 4(1), 1–23.
- Sutanjar dan Saryono. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, Vol 3(No.2), hal 321-325. <https://doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>