

PENGARUH PENINGKATAN KAPASITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT KAMPUNG PADA KECAMATAN BLAMBANGAN UMPU, KABUPATEN WAY KANAN

THE EFFECT OF CAPACITY BUILDING AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE APPARATUS IN BLAMBANGAN UMPU SUB-DISTRICT, WAY KANAN DISTRICT

Eva Sislinda^{1*}, Ahiruddin¹, Refi Arioen¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: lindaktb96@gmail.com

Abstrak

Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional aparat dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (perangkat kampung) serta kewenangan yang dimiliki oleh perangkat kampung yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kapasitas dan motivasi terhadap kinerja perangkat kampung pada kecamatan Blambangan Umpu kabupaten Way Kanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Penelitian ini menggunakan 33 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni terdapat pengaruh Peningkatan Kapasitas terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 50,9 persen Terdapat pengaruh Peningkatan Kapasitas dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Peningkatan Kapasitas, Motivasi, Kinerja Perangkat Desa

Abstract

Quality services are often difficult to achieve because officials do not always understand how to provide good service, this is due to the low professional ability of officers seen from the educational background and work ethic of human resources (village apparatus) and the authority they have by the village apparatus concerned. The public's increasing criticism of the demand for service quality shows the character of our society today, which has an attitude of being independent, open and capable of democracy. This study aims to determine the capacity and motivation for the performance of village officials in the Blambangan Umpu sub-district, Way Kanan district. This research uses quantitative methods. The analysis used is simple and multiple regression. This study used 33 research respondents. Based on the results of data analysis, the hypothesis was found that there was an effect of Capacity Building on employee performance. There was an effect of motivation on employee performance, with an influence level of 50.9 percent. There was an effect of Capacity Building and Motivation together on employee performance.

Keywords: Capacity Building, Motivation, Performance of Village Apparatus.

PENDAHULUAN

Kampung sebagai kesatuan masyarakat hukum terkecil yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati oleh negara. Pembangunan perkampungan selayaknya mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat perkampungan. Pembangunan perkampungan dapat dilihat pula sebagai upaya mempercepat pembangunan perkampungan melalui penyediaan sarana dan prasarana untuk memberdayakan masyarakat, dan upaya mempercepat pembangunan ekonomi daerah yang efektif dan kokoh. Pembangunan perkampungan bersifat multi aspek, oleh karena itu perlu keterkaitan dengan bidang sektor dan aspek di luar perkampungan, sehingga dapat menjadi pondasi yang kokoh bagi pembangunan nasional.

Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional aparat dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (perangkat kampung) serta kewenangan yang dimiliki oleh perangkat kampung yang bersangkutan. (Kurniawan, 2017) Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan

karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi. Hal ini berarti bahwa pelayanan terhadap publik/masyarakat oleh perangkat kampung khususnya di Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way

Kanan semakin hari semakin bertambah dan harus lebih ditingkatkan kualitasnya.

Terdapat beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja Perangkat Kampung Pada Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, diantaranya yaitu peningkatan kapasitas dan motivasi (Luh et al., 2013). Kepala kampung beserta perangkat kampung mempunyai tugas berat dalam menjalankan roda pemerintahannya. Saat ini, kepala kampung beserta perangkatnya dituntut mampu mengelola anggaran pemerintah yang nilainya cukup besar, Sehingga kepala kampung dan perangkatnya mesti lebih meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan berbagai kegiatan pelatihan ataupun bimbingan teknis (Bimtek).

Demi terwujudnya Pembangunan Nasional yang menyeluruh dengan pengelolaannya melibatkan segenap aparatur pemerintah, baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah sampai ditingkat pemerintah yang paling terendah yaitu Kampung, mengingat pemerintahan kampung merupakan basis pemerintah Termasuk dalam struktur pemerintah di Indonesia yang sangat menentukan bagi berhasilnya Pembangunan Nasional yang menyeluruh.

Dengan kegiatan peningkatan kapasitas melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) diharapkan . Pemerintah Kampung dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan dalam wilayahnya. Termasuk kemampuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah kampung dengan mengacu pada dasar-dasar hukum atau undang-undang yang ada, seperti bidang manajemen pemerintahan kampung, menyusun perencanaan pembangunan kampung,

pengelolaan keuangan dan aset kampung. Untuk mengelola dana kampung yang efektif, efisien, akuntabel, dan transparan. Selain itu kegiatan ini bertujuan memperkuat wawasan dan memantapkan penyelenggaraan pemerintahan kampung, serta pembangunan kampung pada khususnya di wilayah Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, agar sasaran pembangunan lebih terarah, pengelolaan dana kampung yang saat ini menjadi tanggung jawab desa akan berdampak positif terhadap pembangunan kampung.

Menurut pengamatan peneliti, yang terjadi pada perangkat Kampung di Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan, yaitu peningkatan kapasitas perangkat kampung pada Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan belum maksimal, hal ini merupakan dampak dari kurang berperan aktifnya perangkat kampung dalam kegiatan workshop dan diklat yang di adakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten melalui instansi terkait, sehingga berdampak terhadap profesionalisme dan kualitas perangkat kampung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pemerintahan.

Motivasi perangkat kampung masih rendah terlihat dari masih adanya perangkat kampung yang datang terlambat dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, kinerja perangkat kampung masih rendah, hal ini dapat terlihat dari pelayanan publik yang diberikan oleh perangkat kampung belum maksimal, masih lambatnya pengerjaan suatu layanan seperti surat keterangan tidak mampu, pembuatan surat keterangan tidak mampu biasanya digunakan untuk keperluan mengurus di rumah sakit, perkuliahan, beasiswa serta keperluan lainnya, ketidakjelasan biaya yang harus dikeluarkan pemohon,

waktu yang lama dan masalah lain yang merugikan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Peningkatan Kapasitas dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Kampung Pada Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan”.

KAJIAN TEORI

Pengertian pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Sunnyoto, 2014). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi orang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier (Handoko, 2017).

Ada tahap-tahap pengembangan karir yang dilalui individu dalam kehidupan kerjanya, yaitu:

1. **Pertumbuhan**
Tahap dimana individu mengambil peran sebagai pelajar dan pelamar kerja (applicant). Dalam tahap perkembangan karir, mereka berusaha mengembangkan sebuah dasar untuk membuat pilihan-pilihan pekerjaan yang realitas.
2. **Memasuki dunia kerja**
Disini peran telah berubah dari calon menjadi pelamar yang direkrut atau bahkan masuk ke organisasi. Pada tahap ini individu masuk pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan pertama yang mungkin menjadi basis sebuah karier.
3. **Pelatihan Dasar**
Peran-peran disini meliputi trainee dna orang baru. Individu menghadapi realitas mengenai

- seperti apa tekanan yang dihadapi oleh keanggotaan kerja dan keanggotaan kelompok.
4. Keanggotaan penuh pada tahap awal karier
Peran-peran meliputi keanggotaan penuh organisasi. Khususnya, rentang usia berkisar 17 sampai 30 tahun. Pada tahap karir ini, individu menerima tanggung jawab dan dengan sukses mengakhiri tugas-tugas yang diasosiasikan dengan pengangkatan resmi pertama kali.
 5. Keanggotaan penuh karier madya
Peran-peran di sini meliputi anggota penuh dalam berbagai cara atau anggota tetap. Pekerjaan tahap ini diidentifikasi sebagai supervisor atau manajer.
 6. Krisis karier madya
Krisis terjadi pada usia antara 35 dan 45 tahun. Dikatakan bahwa krisis usia pertengahan dimulai pada usia 21 tahun dan berhenti pada usia kira-kira 65 dan 70 tahun, dan puncaknya adalah pada tahun-tahun pertengahan.
 7. Karier terlambat
Secara aktual Schein membedakan dua bentuk, yaitu non-kepemimpinan dan kepemimpinan. Untuk keduanya rentang usia adalah mulai dari 40 tahun sampai pensiun.
 8. Penurunan dan Pelepasan
Usia pada tahap ini terjadi mulai 40 tahun sampai pensiun. Individu-individu memulai tahap ini pada usia yang berbeda-beda.
 9. Pensiun
Transisi ini juga membutuhkan penyesuaian yang besar pada sebagian besar orang. Mereka memasuki pensiun dengan sedikit atau tidak ada persiapan sama sekali untuk perubahan besar yang terjadi.

Menurut Veithzal Rivai Zainal motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya (Zainal, 2015).

Menurut (Handoko, 2017) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah:

1. Penghasilan yaitu jumlah uang yang didapat dalam jangka waktu tertentu yang telah dikurangi dengan biaya-biaya lainnya, atau bisa juga disebut dengan pendapatan bersih
2. Penghargaan yaitu sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu
3. Pengembangan karier yaitu kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja
4. Bimbingan yaitu arahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan.

Kinerja PNS (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi PNS. Kinerja pegawai adalah hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Dharma, 2012).

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai (Handoko, 2017). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja.

Indikator pengukuran dalam penelitian ini merujuk pada beberapa pendapat yaitu sebagai berikut (Dharma, 2012):

1. Kuantitas yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai
2. Kualitas yaitu hasil kerja dari seorang pegawai
3. Ketepatan Waktu yaitu ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan

4. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pegawai mengetahui tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan dari Bulan Oktober sampai dengan Desember 2022 dari saat permohonan izin penelitian hingga pengambilan data mengenai perangkat kampung di wilayah Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan telaah dokumentasi. Teknik Analisis data menggunakan uji regresi linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi Peningkatan kapasitas terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.344	4.382

a. Predictors: (Constant), Peningkatan Kapasitas

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Peningkatan kapasitas (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,604 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,364 \times 100\% = 36,4\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Peningkatan kapasitas (X1)

menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja perangkat kampung (Y) pada Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. sebesar 36,4 %, sedangkan sisanya sebesar 63,6 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Peningkatan kapasitas (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		-2.183	9.304		-.235	.816

Peningkatan Kapasitas	1.047	.248	.604	4.216	.000
-----------------------	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: : Kinerja Perangkat Kampung

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung 4,216. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,696, maka thitung $4,216 > ttabel$ 1,696 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Peningkatan kapasitas (X1) terhadap variabel kinerja perangkat kampung (Y) dapat diterima. Jadi variabel Peningkatan kapasitas (X1)

berpengaruh terhadap variabel Kinerja Perangkat kampung (Y).

Persamaan regresi antara variabel Peningkatan kapasitas (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = -2,183 + 1,047 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Peningkatan kapasitas akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja perangkat kampung Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 1,047 point.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Perangkat kampung

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.493	3.853

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Perangkat kampung (Y) sebesar 0,713 termasuk dalam kategori Kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,509 \times 100\% = 50,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa

variabel Motivasi (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Perangkat kampung (Y) sebesar 50,9 %, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Motivasi (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-13.906	8.994		-1.546	.132
Motivasi	1.345	.237	.713	5.666	.000

a. Dependent Variable: : Kinerja Perangkat Kampung

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 5,666. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,696, maka thitung $5,666 > ttabel$ 1,696, sehingga Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja

Perangkat kampung (Y) dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = -13,906 + 1,345 X_2$, yang artinya variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,345 point.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.492	3.858

a. Predictors: (Constant), Motivasi, peningkatan Kapasitas

Hasil simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,723 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 – 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = R^2 0,523 x 100% = 52,3%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa

besarnya pengaruh Peningkatan kapasitas dan Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 52,3 % dan sisanya sebesar 47,7% disebabkan factor lain. point.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.184	2	245.092	16.466	.000 ^b
	Residual	446.543	30	14.885		
	Total	936.727	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat kampung

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Peningkatan Kapasitas

Dari uji anova atau uji F didapat F hitung sebesar 16,466 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,305 maka Peningkatan kapasitas (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat kampung (Y).

Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Peningkatan kapasitas (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat kampung (Y) dapat terbukti atau diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Motivasi (X2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-16.151	9.306		.093
	Peningkatan Kapasitas	.307	.320	.177	.346
	Motivasi	1.101	.348	.584	.004

a. Dependent Variable: : Kinerja Perangkat Kampung

Berdasarkan Tabel 7 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X1 = 0,307 lebih Kecil daripada koefisien regresi X2 = 1,101. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Peningkatan kapasitas dalam meningkatkan kinerja Perangkat desa Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh Peningkatan Kapasitas (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,4 % dan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. 2) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Pegawai Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 50,9 % dan sisanya sebesar 49,1 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. 3) Terdapat pengaruh Peningkatan kapasitas dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Pegawai Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan sebesar 52,3 % dan sisanya sebesar 47,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

RAJAGRAFINDO.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S. (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.
- Kurniawan, S. (2017). Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Luh, N., Mesha, B., Rahardjo, K., Riza, M. F., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2013). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. 6(2), 1–8.
- Sunyoto, D. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan ke-2. Yogyakarta: APS (Center for AcademicPublishing Service).
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (7th ed.). Depok: PT