

Pengaruh Sikap dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Medan

Muhammad Faishal Yahya, Nurhayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: faishalyahya567@gmail.com

Abstract:

The increase in the asset limit of government machine assembly must be completed round the clock and non-stop with the ultimate goal of improving worker performance. To achieve this, of course, it is important to design appropriate and appropriate procedures in accordance with the targets to be achieved. This study hopes to see the impact of mentality and ability at once and a little on the presentation of representatives of the Medan Mayor's office. This exploratory approach is a subjective examination. Investigations were carried out from several representatives to be evaluated regarding the mentality and abilities of the Medan Mayor's Office workers. Thus the speculation that mentality and ability simultaneously affect the execution of a representative can be acknowledged. In general, mentality and ability significantly affect the execution of workers in the Medan Mayor's Office. Disposition should be the main variable influencing the further development of implementation in government workplaces in the city of Medan. Thus, the government, especially the city heads and furthermore the pioneers, should have the option of establishing a favorable climate in extending the favorable outlook of the representatives working in this administrative organization.

Keywords: attitudes, skills, employee performance, public organizations

Abstrak:

Peningkatan batas aset perakitan mesin pemerintah harus diselesaikan sepanjang waktu dan tanpa henti dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja pekerja. Untuk mencapai hal tersebut, tentunya penting untuk merancang prosedur yang pas dan tepat sesuai dengan target yang ingin dicapai. Studi ini berharap dapat melihat dampak mentalitas dan kemampuan sekaligus dan sedikit pada presentasi perwakilan kantor Walikota Medan. Pendekatan eksplorasi ini merupakan pemeriksaan subjektif. Penyelidikan dilakukan dari beberapa perwakilan untuk dievaluasi terkait mentalitas dan kemampuan para pekerja Kantor Walikota Medan. Dengan demikian spekulasi bahwa mentalitas dan kemampuan secara bersamaan mempengaruhi eksekusi representatif dapat diakui. Secara umum, mentalitas dan kemampuan secara signifikan mempengaruhi eksekusi pekerja di Kantor Walikota Medan. Disposisi harus menjadi variabel utama yang mempengaruhi pengembangan lebih lanjut pelaksanaan di tempat kerja pemerintah di kota Medan. Dengan demikian, pemerintah, khususnya kepala kota dan lebih jauh lagi para perintis, harus memiliki opsi untuk membangun iklim yang menguntungkan dalam memperluas pandangan yang menggembirakan dari para wakil yang bekerja di organisasi administrasi ini.

Kata Kunci: sikap, ketrampilan, kinerja pegawai, organisasi publik

PENDAHULUAN

Presentasi organisasi otoritas publik hari ini meminta pemahaman yang signifikan tentang perluasan kapasitas otoritas pemerintah untuk menjadi pekerja yang sendiri dan cakap. Suatu hal yang perlu diakui ialah cara untuk membuat kinerja pekerja yang lebih baik sejauh administrasi terbuka. Beberapa penyelidikan logis terkait dengan masalah eksekusi pekerja yang dipimpin oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kepegawaian

menjelaskan daftar hasil evaluasi yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh komponen faktor-faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan aset manusia.

Peningkatan batas aset alat pemerintah harus dikerjakan secara berulang kali dan disiplin dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kinerja perwakilan. Untuk mencapai hal tersebut tentunya perlu dirancang suatu sistem yang sesuai dan tepat sesuai pada target yang ingin dicapai. Sesuai Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Tata Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, dinyatakan bahwa standar keseluruhan penyelenggaraan negara meliputi: kepastian hukum, tertib penyelenggaraan negara, , aturan kepentingan umum, pedoman keterusterangan, , standar proporsionalitas, aturan keterampilan yang mengesankan, dan aturan tanggung jawab. Selain itu, dalam penjelasan undang-undang, pedoman tanggung jawab pelaksanaan adalah aturan yang menegaskan atas setiap dan produk akhir dari pelaksanaan organisasi negara harus bertanggung jawab kepada daerah atau individu sebagai pemegang kekuasaan terbesar. negara dengan pengaturan materi peraturan dan pedoman.

Pelaksanaan tanggung jawab untuk pameran organisasi pemerintah dilakukan melalui kerangka tanggung jawab dan media tanggung jawab sesekali dan diatur. Jika Anda melihat isu-isu yang terlihat saat ini, menginformasikan bahwa presentasi organisasi telah menjadi publik, sejak munculnya lingkungan yang lebih adil dalam pemerintahan. Orang-orang awal meneliti nilai yang mereka dapatkan untuk administrasi yang diberikan oleh kantor-kantor pemerintah. Tampaknya individu tidak senang dengan sifat administrasi yang diberikan oleh kantor-kantor pemerintah. Oleh karena itu, eksekusi representatif dianggap penting untuk dilanjutkan. Dimana pameran perwakilan organisasi pemerintah dalam memberikan sifat administrasi yang unggul kepada daerah perlu menawarkan jenis bantuan yang lebih berkualitas (lebih cepat, ramah), jumlah yang lebih besar (sejauh volume waktu, volume pekerjaan), tepat waktu, dll .

Salah satu cara peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan ketrampilan, keterampilan disini berupa hard skill dan soft skill. Kedua ketrampilan tersebut penting karena dalam dunia kerja dibutuhkan ketrampilan dan bekerja (hard skill) serta kemampuan adaptasi dalam bekerja (soft skill) pegawai yang tidak memiliki ketrampilan tersebut akan terhambat dalam bekerja dan ujungnya memiliki kinerja yang kurang baik.

Selain itu attitude atau sikap juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Azwar (2013:12) berpendapat bahwa sikap adalah tingkat persahabatan, baik positif dan pesimis sebanding dengan artikel mental, misalnya, gambar, frase, motto, individu, pendirian, standar dan pikiran. Perwakilan yang bekerja dengan baik (uplifting outlook) bekerja lebih produktif daripada perwakilan yang memiliki mentalitas atau watak yang buruk (negatif). Hal ini didorong dengan motivasi dimana pegawai yang positif akan bekerja lebih bersemangat, termotivasi, giat, disiplin dan hal-hal positif lainnya, sedangkan pegawai yang sikapnya tidak positif atau negatif maka mereka akan bekerja dengan tidak bersemangat, tidak termotivasi, kurang giat atau malas, tidak berdisiplin dan tidak menaati aturan serta hal-hal negatif lainnya.¹

¹ Alas, R., Übius, Ü., Lorents, P., Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility in European and ASIAN Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1)1-13.

LANDASAN TEORI

Sikap

Hakim (2010:23) menyatakan bahwa sikap ialah keadaan pikiran yang menyeluruh termasuk keyakinan dan sentimen, serta sikap untuk melakukan dengan tujuan tertentu dalam pikiran. Mengingat pernyataan ini, sangat mungkin beralasan bahwa perilaku ialah situasi psikologis dan otak yang didapat sebagai fakta, yang memandu dan secara kuat mempengaruhi reaksi seseorang terhadap setiap hal dan keadaan yang terkait.

Keterampilan

Hasibuan (2008:54) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan di sini menggabungkan kemampuan khusus, kemampuan manusia, dan kemampuan teoretis, misalnya, kapasitas untuk memanfaatkan peluang, ketepatan, dan memanfaatkan peralatan organisasi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan ini, cenderung disimpulkan bahwa kemampuan adalah batas yang diharapkan untuk menyelesaikan serangkaian pekerjaan yang dihasilkan dari hasil persiapan dan pengalaman. Bakat individu tercermin dalam seberapa baik individu memainkan gerakan tertentu, seperti mengerjakan perangkat keras, menyampaikan dengan sukses, atau menjalankan metodologi bisnis.

Kinerja

Hernowo dan Wajdi (2008:91) menyatakan bahwa eksekusi pekerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan selama periode tertentu yang dipertentangkan dari hasil yang mungkin berbeda, misalnya prinsip, target atau aturan yang telah disetujui bersama. Mengingat pernyataan-pernyataan ini, cenderung disimpulkan bahwa eksekusi representatif adalah konsekuensi dari pekerjaan selama periode tertentu yang kontras dengan hasil potensial yang berbeda, misalnya prinsip, target atau target atau tindakan yang telah ditetapkan secara umum.

Penelitian Terdahulu

Rahman (2010) tentang Pengaruh Kepribadian, Sikap, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kreatif dalam Organisasi. Motivasi di balik tinjauan ini ialah untuk menunjukkan hasil dari dampak karakter, perilaku, dan administrasi pada eksekusi imajinatif (studi tentang asosiasi inovatif di kota Semarang). Teknik pemeriksaan informasi yang digunakan untuk berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung. Hasil eksperimen menunjukkan bahwa dari karakter, mentalitas, dan administrasi berpengaruh positif terhadap eksekusi imajinatif. Meskipun demikian, dari tiga faktor otonom, hanya variabel inisiatif yang menunjukkan hasil immaterial pada eksekusi inovatif. Selain itu tidak ada kepentingan yang terjadi, variabel inisiatif menunjukkan nilai koefisien yang kecil. Hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga faktor bebas tersebut, administrasi tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan inovatif.

Efraim (2013) tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Studi ini berencana untuk merinci dampak keterampilan kerja dan tempat kerja yang sebenarnya terhadap pelaksanaan perwakilan di Disnaker Kabupaten Bekasi. Hasil pengujian informasi dan eksplorasi menunjukkan bahwa: variabel kemampuan kerja mempengaruhi pelaksanaan yang representatif, dan paling

besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pekerja. Faktor tempat kerja yang sebenarnya mempengaruhi eksekusi representatif.²

Arcynthia (2013) tentang Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk. Motivasi kajian ini adalah untuk membedah dampak informasi, kemampuan, perilaku dan wawasan kerja terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Makassar dan untuk merinci faktor-faktor yang paling sering muncul mempengaruhi eksekusi perwakilan di PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Makassar. Sedangkan strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini ialah investigasi ilustratif, berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, uji instrumen penelitian, dan uji teori (uji sinkron dan uji tidak lengkap). Hasil penelitian yang dipimpin menunjukkan bahwa komponen kemampuan (informasi, kemampuan, perilaku dan wawasan kerja) secara signifikan mempengaruhi pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari efek samping korelasi antara nilai setiap variabel kapabilitas dan pelaksanaan pekerja, dimana nilai setiap faktor $\leq 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa informasi, kemampuan, perilaku dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang besar. pada pengembangan lebih lanjut eksekusi pekerja, dengan cara ini teori utama yang diajukan divalidasi. Sedangkan unsur keterampilan pada eksekusi representatif di PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar ternyata variabel yang lebih dominan mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah wawasan kerja, hal ini karena variabel pengalaman kerja mempunyai nilai beta paling besar bila dibandingkan dengan faktor lain, selain itu nilai informasi, kemampuan kerja paling kecil. dan faktor perilaku. . Oleh karena itu, teori kedua yang diajukan tidak divalidasi.³

METODE PENELITIAN

Dilaukannya kajian ini bertujuan untuk Analisis PENGARUH SIKAP DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA MEDAN, kajian ini menggunakan metode kualitatif, dimana pada metode ini menggunakan pendekatan studi literatur. Studi literatur adalah kegiatan untuk memperoleh data melalui membaca dan mencatat lalu mengelola data tersebut baik melau buku dan jurnal ilmiah. Kemudian, ditambah observasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat magang serta melakukan wawancara terhadap pegawai yang ada di kantor walikota Medan yang menghasilkan kesimpulan bahwa dengan pengaruh sikap dan keterampilan yang tidak baik dalam kegiatan didalam kantor maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan program kerja yang di kerjakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari persepsi ini, jelas menunjukkan bahwa secara keseluruhan tiga spekulasi yang diajukan didukung oleh informasi pada pengujian teori. Ini cenderung disimpulkan bahwa teori yang membahas dampak positif dan kritis dari kemampuan pada eksekusi

² Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bum dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).

³ Arcynthia, L. M. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin, Makassar.

pekerja, dampak positif dan besar dari disposisi pada eksekusi representatif, dapat diakui.

Dengan asumsi mental pekerja di lingkungan Kantor Walikota Medan membaik, maka pameran perwakilan tersebut akan meningkat atau dalam klasifikasi setuju. Mentalitas adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi eksekusi pekerja dalam tinjauan ini.

Dampak lanjutan dari percakapan ini menunjukkan bahwa kemampuan berwibawa berpengaruh positif terhadap eksekusi pekerja, maksudnya jika kemampuan hierarkis di Kantor Walikota Medan meningkat, eksekusi perwakilan akan meningkat atau di kelas setuju. Kemampuan adalah variabel paling dominan kedua yang memengaruhi eksekusi pekerja dalam ulasan ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dapat di ambil kesimpulan bahwa sikap dan keterampilan seorang pegawai itu sangat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan bahkan tau bahwa apabila sikap dan keterampilan nya cenderung negatif maka pasti begitu banyak nya masalah yang akan dihadapi karena tidak tegas nya dalam menjalani suatu instansi, begitu juga sebaliknya apabila banyak sikap dan keterampilan positif didalam lingkungan pegawai walikota Medan maka akan bagus dan cermat serta lugas dan bagus didalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang sudah menjadi tupoksi nya masing masing.

Kritik dan Saran

Kesempurnaan hanya milik Allah, kesalahan adalah milik ciptaan-Nya. Jadi, jika ada masukan dan hal yang ingin disampaikan, kami membuka kedua tangan dengan sangat lebar untuk menampung dan menerima masukan dari Bapak Dosen yang terhormat, maupun dari teman-teman semua demi kemajuan dan perbaikan kami kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, Ü., Lorents, P., Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility in European and ASIAN Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 4(1)1-13. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17401>
- Aluy, C. A., Tulung, J.E., & Tasik, H. H. (2017). Pengaruh Keberadaan Wanita Dalam Manajemen Puncak Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan (Studi Pada Bank Bumh dan Bank Swasta Nasional Devisa di Indonesia). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15997>
- Arcynthia, L. M. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin, Makassar. <https://docplayer.info/210406-Skripsi-analisis-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-bank-bukopin-tbk-cabang-makassar-lian-arcynthia-m.html> Diakses 8 Oktober 2019.