

# **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang**

Oleh:

Enggar Rayi Pradiningrum, Hesti Lestari, Slamet Santoso

**Jurusan Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro**

Jalan Profesor Haji Soedarto Sarjana Hukum, Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

## **ABSTRACT**

*The most important component to move the organization in the achievement of the purpose is human resources, so does the Secretariat of the Semarang City local parliament in providing services to members of parliament. In the run tupoksinya, there are complaints on the performance of the Parliament Secretariat of Semarang. Besides, there are mismatches with the occupied areas of competencies owned by employees viewed from educational backgrounds. Employee Income Supplement is still difficult to raise employee motivation because of lack of clarity in the provision of reference and the difference in nominal TPP received by each employee. The purpose of this research was to analyze the relationship between competence and motivation of the employee's performance. Kendalls tau is used to answer the research objectives. This study uses quantitative and respondent types of Semarang Parliament Secretariat. Data collection methods used were interviews, observations, questionnaires, and documentation. Based on the results of this research is that the performance, competence and motivation of employees included in good category. Correlation test showed that there were positive and significant relationship between competence and motivation on employee performance Semarang Parliament Secretariat. It can be concluded that employees who have competence, but not supported by high motivation make the performance not maximal, so increasing motivation and competence development must be done.*

**Keywords:** *competence, motivation, performance*

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Semarang yaitu memberikan pelayanan terhadap anggota DPRD agar mencapai kinerja yang optimal, maka sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi. Fungsi Sekretariat DPRD dalam rangka untuk melaksanakan tugas pokok masih ada

ketidak sesuaian diantaranya fasilitas rapat anggota DPRD yang membutuhkan peningkatan baik secara kualitas maupun kuantitas sarana perlengkapan seperti komputer, laptop dan lain-lain, begitu juga dengan tata gedung yang perlu diimbangi dengan perluasan karena bertambahnya jumlah fraksi dan jumlah anggota DPRD. Salah satu isu-isu strategis berdasarkan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Semarang adalah diperlukannya sumber daya manusia yang memadai, baik

secara kualitatif maupun kuantitatif guna mendukung kinerja anggota DPRD, seperti di dalam penyelenggaraan persidangan dan pembuatan risalah rapat-rapat yang diselenggarakan oleh DPR. Salah satunya ada notulen yang memiliki tugas dari awal akan mengadakan rapat atau sidang sampai pelaporan setelah rapat atau sidang terlaksana. Karena kegiatan yang begitu padat, terkadang pelayanan yang diberikan kurang memuaskan, sehingga masih ada keluhan dari anggota DPRD.

Untuk dapat menjalankan tupoksi, dibutuhkan pegawai yang berkompeten di bidangnya. Di Sekretariat DPRD masih ada pegawai yang antara latarbelakang pendidikan dan bidang yang ditangani sangat berbeda. Hal ini menyebabkan pegawai tersebut membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dengan pekerjaannya tersebut. Selain pegawai yang berkompeten, motivasi pegawai untuk menjalankan tugasnya juga sangat diperlukan. Di dalam setwan salah satu cara untuk memotivasi pegawai dengan pemberian TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai), namun pada kenyataannya pemberian TPP masih belum begitu mampu untuk meningkatkan motivasi pegawai. TPP yang didapat pegawai berbeda-beda, namun belum ada standar dan acuan yang jelas dan pasti untuk pembagian TPP tersebut.

## **B. TUJUAN**

1. Untuk mendiskripsikan kinerja, kompetensi dan motivasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang
2. Untuk menganalisis pengaruh hubungan antara kompetensi (X1) dengan kinerja (Y) dan motivasi (X2) dengan kinerja (Y) Sekretariat DPRD Kota Semarang
3. Untuk menganalisis hubungan antara kompetensi (X1) dan

motivasi (X2) dengan kinerja (Y) Sekretariat DPRD Kota Semarang

## **C. TEORI**

### **1. Kinerja**

Administrasi publik menurut Chandler dan Plano ( dalam Keban, 2008:3) adalah proses dimana sumberdaya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah publik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama dibidang organisasi, sumberdaya manusia, dan keuangan. Didalam administrasi publik, kinerja masuk dalam dimensi akuntabilitas kinerja. Dimensi ini menjelaskan tentang kehadiran nyata dan kegunaan riil pemerintah untuk menjalankan fungsi administrasi publik dalam suatu negara, dimana administrator dianggap pihak profesional dan bermoral untuk mempertanggungjawabkan perbuatan dan keputusan kepada publik berupa kinerja. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2007:4). Keluarga ukuran berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklarifikasikan sebagai berikut (Wibowo, 2007:235) :

1. Produktivitas. Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.

2. Kualitas. Pada kualitas biasanya termasuk pada ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pengguna jasa ulang.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu menyangkut presentase penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. *Cycle Time*. *Cycle time* menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses.
5. Pemanfaatan Sumber daya. Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang diperlukan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan.
6. Biaya. Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi.

Menurut Schuler dan Dowling (dalam Keban, 2008:212) kinerja diukur dari: (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) kerjasama, (4) pengetahuan tentang kerja, (5) kemandirian kerja, (6) kehadiran dan ketepatan waktu, (7) pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi, (8) inisiatif dan penyampaian ide-ide yang sehat, (9) kemampuan suervisi dan teknis. Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu.

Ukuran kinerja individu tersebut adalah (Wibowo, 2007:246): kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, pengawasan biaya

## 2. KOMPETENSI

Menurut Amstrong di dalam manajemen kinerja istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran-perilaku

yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan (Dharma, 2005:102). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut (Wibowo, 2011:324).

Ada 2 (dua) jenis kompetensi (Bogardus dalam Marwansyah, 2010:40), yaitu :

1. Kompetensi inti adalah kompetensi yang terkait dengan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai organisasi.
2. Kompetensi teknis adalah pengetahuan dan ketrampilan yang sangat spesifik dan berhubungan erat dengan jenis pekerjaan pada suatu jabatan dalam satu organisasi atau jenis industri tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kompetensi **Zwell (wibowo)**: keyakinan dan nilai, ketrampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

## 3. MOTIVASI

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur mmbangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya

tujuan (Wibowo,2011:379). Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo,2011:391) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. Needs (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa, kebutuhan manusia manusia berjenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, dan *self-actualization*. Teori kebutuhan Mc Clelland menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu *the need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *the need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), dan *the need for power* (kebutuhan akan kekuasaan). (Wibowo, 2011: 392).

2. Job Design (Desain Pekerjaan)

*Job design* adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan yaitu *job enlargement* berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan mengkombinasikan tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang. *Job rotation* merupakan memindahkan pekerja dari satu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. *Job enrichment* adalah membangun prestasi, rekognisi, menstimulasi pekerjaan, tanggungjawab dan kemajuan dalam pekerjaan.

3. Satisfaction (kepuasan)

Respon yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Ada 5

model utama kepuasan kerja: *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (ketidaksesuaian), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), dan *dispositional/genetic components* (komponen watak atau genetik).

4. Equity (keadilan)

*Equity theory* adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengerjakan kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5. Expectation (Harapan)

*Expectancy theory* berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Victor Vroom mengemukakan adanya tiga konsep kunci, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence* (dalam Wibowo,2011:399).

6. Goal Setting (Penetapan Tujuan)

Menurut Locke (dalam Wibowo,2011:399), *goal setting* mempunyai empat mekanisme memotivasi, yaitu *Goals direct attention*, *Goals regulate effort*. *Dead-line* penyelesaian proyek memaksa kita menyelesaikannya. *Goals increase persistence*. *Goals foster strategies and action plans*.

#### 4. HUBUNGAN KOMPETENSI (X1) DENGAN KINERJA PEGAWAI (Y)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2011:323-325). Kompetensi merupakan dimensi

prilaku yang berada di belakang kinerja. Sering dinamakan kompetensi perilaku, karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Amstrong dan Baron dalam Wibowo,2011:326).

## 5. HUBUNGAN MOTIVASI (X2) DENGAN KINERJA PEGAWAI (Y)

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2005:61). Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan prilaku termotivasi yang tepat (Wibowo, 2011:389-391).

## 6. HUBUNGAN KOMPETENSI (X1) DAN MOTIVASI (X2) DENGAN KINERJA PEGAWAI (Y)

Dengan kompetensi yang sesuai dengan yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan kualitas dan kuantitas hasil kinerja yang akan dicapai. Selain kompetensi yang memadai, yang harus dimiliki seorang pegawai yang ikut mempengaruhi kinerjanya adalah motivasi pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi namun

tanpa didukung motivasi yang tinggi, maka akan dapat membuat randahnya kinerja pegawai. Selain meningkatkan kompetensi pegawai harus juga memperhatikan peningkatan motivasi pegawai, sehingga dapat meningkatkan pula kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### A. HASIL PENELITIAN

#### a. Rekapitulasi kinerja

- a. (40%) tingkat kinerja baik: pegawai mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan, pemimpin puas terhadap hasil kerja pegawai, sebagian besar pegawai hadir tepat waktu, pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi, dan pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar kerja.
- b. kurang baik: pegawai jarang menangani pekerjaan berat, sebagian kecil pegawai kurang mampu bekerja sesuai target, ada beberapa pegawai yang kurang mematuhi norma-norma yang berlaku, sebagian kecil pegawai kurang tepat dalam menyelesaikan tugas, dan beberapa pegawai kurang mampu bekerja sesuai dengan standar kerja.

#### b. Rekapitulasi variabel kompetensi

- a. 43,33% kompetensi baik: pegawai mampu menggunakan peralatan kantor dengan baik, pegawai mampu melakukan rencana kerja yang telah disusun, dan pegawai mampu menganalisis data dan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- b. (10%) memiliki kompetensi yang kurang baik: pegawai

kurang setuju jika mereka selalu mampu menyelesaikan beban tugas, pegawai merasa kurang mampu menganalisis data atau informasi, ada sebagian kecil pegawai yang kurang mampu menggunakan peralatan kantor, dan beberapa pegawai merasa kurang setuju mengenai kemampuannya menjaga kekompakan tim.

**c. Rekapitulasi variabel motivasi**

- a. 36,67% motivasi pegawai yang baik: pegawai setuju mengenai pemberian kesempatan berkembang di instansi, pegawai sering menggunakan fasilitas kantor, pegawai merasa puas dengan penghasilan yang diterima, dan pegawai setuju mengenai pemberian reward terhadap prestasi kerja.
- b. 23,33% motivasi yang kurang baik: pegawai merasa kurang sesuai posisi dengan peningkatan semangat kerja, ada beberapa pegawai yang kurang setuju mengenai pemberian kesempatan berkembang, sebagian kecil pegawai kurang mampu bersosialisasi, beberapa pegawai jarang menggunakan fasilitas kantor seperti alat elektronik, ada pegawai yang merasa kurang puas dengan penghasilan yang diterima, dan ada sebagian kecil pegawai merasa kurang setuju mengenai pemberian reward terhadap prestasi kerja.

**B. ANALISIS**

**KINERJA**

- a. Hasil kerja (baik): Menurut Dharma, manajemen kinerja yaitu suatu cara mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi kelompok dan

individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

- b. Kedisiplinan: ketepatan hadir kerja dan kepatuhan pada peraturan (baik): Menurut Schuler dan Dowling, salah satu untuk mengukur kinerja diantaranya ada kehadiran dan ketepatan waktu, pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi. Menurut Miner dimana salah satu tolak ukur dalam menilai kinerja ada penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja atau jam kerja hilang.
- c. Kecakapan: intensitas menangani volume pekerjaan (jarang) dan kesesuaian bekerja dengan standar kerja (kurang sesuai): Menurut Wirawan, diantara kriteria mengukur kinerja ada metode melaksanakan tugas, dimana standar yang digunakan jika ada undang-undang kebijakan, prosedur standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas. Ini berarti pegawai Sekretariat DPRD sudah seharusnya melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan
- d. Tanggung jawab, kesesuaian tugas dengan instruksi dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas (baik): Menurut Wibowo, salah satu ukuran kinerja antara lain ketepatan waktu yang menyangkut persentase penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sebagian besar pegawai telah memiliki tanggungjawab terhadap kerja mereka di instansi.

**KOMPETENSI**

- a. Ketrampilan: Responden merasa kurang mampu menyelesaikan beban

tugas yang diberikan dengan baik, pegawai mampu melaksanakan rencana kerja yang ada: menurut Zwell pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu, sehingga itu yang harus diusahakan untuk dapat menambah ketrampilan pegawai.

- b. Pengetahuan: responden telah memahami konsep dasar yang berkaitan dengan pekerjaan dan mampu menggunakan peralatan kantor: Menurut Wibowo adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- c. Sikap kerja: kemampuan menjaga kekompakan tim dan kemampuan menganalisis data atau informasi (baik): Menurut Wibowo, konsep diri atau sikap adalah keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang

#### **MOTIVASI**

- a. Pegawai merasa posisi yang dicapai masih belum mampu untuk meningkatkan semangat dalam bekerja: menurut Wibowo, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja yang berhubungan dengan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Teori kebutuhan MC Clelland menunjukkan adanya tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan afiliasi diri dan kebutuhan akan kekuasaan dimana seseorang akan termotivasi dengan kekuasaan kerja dan pengakuan dari orang lain terhadap dirinya.
- b. Kepuasan penghasilan yang diterima, menurut responden penghasilan yang diterima masih kurang memuaskan: teori kebutuhan menjelaskan bahwa

perilaku manusia didorong oleh stimuli internal (kebutuhan-kebutuhan) tertentu. Menurut Herzberg, ada faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia. Pemenuhan kebutuhan pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki pegawai, sehingga ketika pegawai termotivasi, mereka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standart dan hasilnya dapat memuaskan.

#### **HUBUNGAN KOMPETENSI-KINERJA**

1. rendah – rendah sebesar 10%: masih adanya pegawai yang tidak mampu menggunakan peralatan elektronik dan tidak mampu menganalisis data dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaannya, sehingga pegawai kurang mampu menyelesaikan beban tugas dengan baik.
2. tinggi – tinggi sebesar 26,7%: pegawai yang sebagian besar mampu menggunakan peralatan kantor, melakukan rencana kerja dengan baik dan sebagian besar pegawai mampu menganalisis data atau informasi, sehingga membuat pencapaian target yang sesuai rencana kerja dapat tercapai dan pemimpin puas terhadap hasil kerja mereka.
3. tinggi – sangat tinggi sebesar 16,7%: pegawai yang sangat memahami konsep dasar dan kemampuan pegawai dalam menjaga kekompakan tim, sehingga penyelesaian tugas dapat dilakukan dengan tepat. Koefisien korelasi sebesar: 0,434. Tingkat signifikasinya: 0,007. Nilai Z : 4,5. Ini berarti kompetensi

pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

## **HUBUNGAN MOTIVASI – KINERJA**

1. rendah – rendah sebesar 10%: adanya beberapa pegawai yang merasa penghasilan yang diterima dan pemberian reward atau penghargaan masih belum memuaskan. Ini membuat semangat bekerja pegawai rendah.
2. kurang tinggi – kurang tinggi sebesar 10%: adanya pegawai yang merasa kurang sesuai antara posisi kerja dengan peningkatan semangat kerja, penghasilan dan pemberian reward yang masih kurang memuaskan membuat motivasi pegawai untuk bekerja menurun
3. tinggi – tinggi sebesar 23,3%: adanya pemberian kesempatan berkembang di instansi dan intensitas penggunaan fasilitas kantor yang sering, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat sesuai dengan target, instruksi yang di berikan dan standar kerja yang telah dibuat. Hal ini membuat pemimpin puas dengan hasil kerja mereka
4. sangat tinggi – sangat tinggi sebesar 16,7%: pegawai yang sangat mampu bersosialisasi untuk saling mengkoordinasikan dengan teman dan tetap mematuhi norma yang berlaku dalam mengerjakan tugas, sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu.  
koefisien korelasinya: 0,500. Nilai signifikasinya: 0,002. Nilai Z: 3,88

## **ANALISIS HUBUNGAN KOMPETENSI & MOTIVASI – KINERJA**

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi

pegawai (X1) dan motivasi pegawai (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansi: 0,035. Koefisiensi korelasi : 0,112,  $x^2$  (chi kuadrat): 6,706,  $x^2$  tabel: 3,248. Taraf signifikansi 0,05 yaitu  $6,706 > 3,248$ :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima,  $KD X_1X_2$  (nilai koefisien determinasi) = 1,25%.

## **PENUTUP**

### **A. SIMPULAN**

1. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang adalah baik, tetapi masih kurang optimal. Hal ini diperkuat dengan fakta: pegawai jarang menangani pekerjaan berat, sebagian kecil pegawai kurang mampu bekerja sesuai target, ada beberapa pegawai yang kurang mematuhi norma-norma yang berlaku, sebagian kecil pegawai kurang tepat dalam menyelesaikan tugas, dan beberapa pegawai kurang mampu bekerja sesuai dengan standar kerja. Kompetensi pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang sudah baik, namun masih kurang optimal. Hal ini diperkuat dengan fakta: pegawai kurang setuju jika mereka selalu mampu menyelesaikan beban tugas, pegawai merasa kurang mampu menganalisis data atau informasi, ada sebagian kecil pegawai yang kurang mampu menggunakan peralatan kantor, dan beberapa pegawai merasa kurang setuju mengenai kemampuannya menjaga kekompakan tim. Motivasi pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang adalah baik, namun kurang optimal. Hal ini diperkuat dengan fakta: pegawai merasa kurang sesuai posisi dengan peningkatan semangat kerja, ada beberapa pegawai yang kurang setuju mengenai pemberian kesempatan berkembang, sebagian kecil pegawai

kurang mampu bersosialisasi, beberapa pegawai jarang menggunakan fasilitas kantor seperti alat elektronik, ada pegawai yang merasa kurang puas dengan penghasilan yang diterima, dan ada sebagian kecil pegawai merasa kurang setuju mengenai pemberian reward terhadap prestasi kerja.

2. Menurut hasil pengujian hipotesis minor dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi pegawai ( X1 ) dengan kinerja pegawai ( Y ). Perhitungan nilai korelasi sebesar 0,434, dimana hubungan yang ada positif. Dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,007 yang berarti nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan. Hasil pengujian motivasi dengan kinerja terdapat hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,500 yang berarti ada hubungan positif. Taraf signifikansi koefisien sebesar 0,008 nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan.
3. Diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara bersama – sama antara variabel kompetensi pegawai (X1) dan motivasi pegawai ( X2 ) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,112 yang berarti bahwa hubungan yang ada positif tetapi lemah, sedangkan dari taraf signifikansi koefisien sebesar 0,035 yang berarti nilainya dibawah 0,05 (5%) yang berarti signifikan.

## **B. REKOMENDASI**

1. Di dalam variabel kompetensi pegawai sudah baik, namun masih harus ditingkatkan lagi. Di dalam pemberian pekerjaan dan pembagian tugas, pemimpin harus

memperhatikan kapasitas pegawai untuk dapat menyelesaikannya dan kompetensi yang dimiliki pegawai. Mengadakan lebih banyak bintek, pelatihan-pelatihan, seminar-seminar dan pengaplikasian tentang Tugas, Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) dan Standar Oprasional Prosedur (SOP) yang sesuai dengan tugas masing-masing.

2. Di dalam variabel motivasi pegawai sudah tergolong baik, tetapi masih perlu ditingkatkan. Meningkatkan motivasi dapat dengan cara meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui pemberian tunjangan dan pemberian reward seperti pujian, bonus, tambahan pengasilan dan hadiah. Selain pegawai yang perlu diperhatikan, fasilitas kantor yang menunjang kinerja para pegawai, seperti penataan ruang kantor, melengkapi alat-alat elektronik, transportasi dan melalukan peninjauan ulang fasilitas apa saja yang dibutuhkan dalam menunjang kinerja pegawai. Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan dengan menjalin rasa kekeluargaan dan kebersamaan pegawai akan dapat membuat hubungan antar pegawai terjalin dengan baik. Memberikan kesempatan berkembang di instansi untuk mengoptimalkan peran pegawai
3. Di dalam variabel kinerja pegawai sudah tergolong baik dan harus lebih ditingkatkan. Meningkatkan kinerja dapat dengan cara melakukan evaluasi untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat pencapaian target. Bagi pegawai yang masih hadir tidak tepat waktu seharusnya instansi memberikan sanksi yang tegas. Sanksi dapat berupa teguran, jika masih mengulangi lagi dapat diberikan surat peringatan, atau dengan memberikan skorsing.

Pemberian beban tugas harus disesuaikan dengan batas waktu penyelesaian dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Selain itu, dukungan dan dorongan dari rekan kerja dan pimpinan juga diperlukan untuk memotivasi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, N.N. Novitasari. 2003. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja & Kinerja Karyawan PT H.M Sampoerna Tbk Surabaya*. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Surabaya
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djarwanto. 1998. *Statistika Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPF.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta
- Mitrani, Alain. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti
- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionirjaya
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja (Performace Management System)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Saifuddin, Azwar. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simanjuntak, Panjaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiyady Akbar. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

