

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD
PROVINSI JAWA TENGAH**

Oleh :

Kharina Andita Mulyawarman, Susi Sulandari, Dyah Hariani

**Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro**
Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465405
Laman : <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

Various kinds of problems faced by the DPRD Secretariat of Central Java Province, including the lack of quality/competence and quantity of DPRD Secretariat apparatus resources in balancing advances in information technology and early detection of changes to laws and regulations. This study was prepared with the aim of describing work ability, work motivation, and work performance of the employees of the DPRD Secretariat of Central Java Province; determine the magnitude of the influence of work ability on the work performance of the Secretariat of the DPRD of Central Java Province; determine the magnitude of the influence of work motivation on the work performance of the Secretariat of the DPRD of Central Java Province; find out together the magnitude of the influence of work ability and work motivation on the work performance of the employees of the DPRD Secretariat of Central Java Province. The theory used in this research is Gibson's theory for work ability, Wijono's theory for work motivation, Sutrisno's theory for work performance. The method used in this research is explanative quantitative. The data analysis method used is quantitative analysis, namely Reliability Test and Validity Test, Kendall Tau Correlation Coefficient, Kendall W Concordance Coefficient, Coefficient of Determination. The results showed that the overall work ability variable (X1) was good with an average of 2.76, the work motivation variable (X2) was overall good with an average of 2.76, the work performance variable (Y) was overall good with an average of 2. an average of 2.66, work ability affects work performance by 73.3%, work motivation affects work performance by 73%, work ability and work motivation simultaneously affect work performance by 76.8%. The independent variable that most dominantly affects the work performance of the DPRD Secretariat of Central Java Province is the work ability variable. Further research is recommended to use other independent variables, namely environmental variables.

Keywords : Public Administration, Public Management, Ability, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah merupakan pelaksana fasilitasi dan penunjang kinerja DPRD Provinsi Jawa Tengah. Jumlah pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah relatif kecil, mengingat tugas yang dimiliki tidak hanya memberikan pelayanan kepada 5 Pimpinan DPRD tetapi juga memberikan pelayanan kepada 95 Anggota DPRD secara perorangan maupun kolektif dalam alat kelengkapan DPRD. Para pemangku kepentingan yang berkepentingan dengan Anggota DPRD sangat membutuhkan bantuan dari Sekretariat DPRD. Dalam rangka menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan, dibutuhkan bantuan sumber daya manusia beserta keahlian dibidangnya.

Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah pada setiap bulan selalu melakukan kunjungan kerja atau study banding ke berbagai daerah di dalam daerah, luar daerah, maupun luar negeri. Pegawai yang telah ditugaskan untuk mengikuti kunjungan kerja di bebaskan untuk memberikan laporan hasil kunjungan kerja tersebut. Keterlambatan pengumpulan laporan hasil kunjungan kerja menyebabkan beban bagi para pegawai lain karena prosedur

perintah tugas perjalanan dinas tidak hanya sampai pada pengumpulan laporan.

Seorang pegawai membutuhkan inovasi untuk menjalankan pekerjaan agar lebih cepat dan tepat. Inovasi berguna untuk menangani masalah di dalam bekerja adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan. Pengetahuan yang dimiliki pegawai pada suatu bidang akan menciptakan pemahaman yang berbentuk inovasi. Di dalam menghadapi permasalahan, pegawai tidak mampu menciptakan solusi-solusi inovatif untuk menangani masalah di dalam bekerja. Pegawai jika dihadapkan pada permasalahan harus mengomunikasikan kepada pimpinan tentang persoalan yang dihadapi agar pimpinan dapat mengambil keputusan terbaik untuk menyelesaikan masalah.

Pada era globalisasi dengan perkembangan kemajuan teknologi sangat dibutuhkan pegawai yang mampu menguasai teknologi. Berbagai macam penyelesaian pekerjaan sebagian besar sudah menggunakan kemajuan teknologi. Dalam Rencana Strategis Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023 terdapat kelemahan yaitu kurangnya kompetensi sumber daya aparatur Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam mengimbangi kemajuan teknologi informasi

dan deteksi dini terhadap perubahan-perubahan atas peraturan perundangan.

Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah memulai kegiatan setiap hari pada pukul 07.00. Absen yang dilakukan secara *online* belum cukup memberikan efek jera bagi para pegawai, tidak jarang masih terdapat pegawai yang terlambat hadir. Keterlambatan pegawai berdampak pada pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebanyak 20%. Pada setiap bulan terdapat sekitar 30 pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah yang terlambat sehingga harus dikenakan pemotongan TPP. Pegawai yang terlambat memiliki alasan karena jarak tempuh antara rumah dengan kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah yang relatif cukup jauh, seharusnya jika pegawai memiliki motivasi tinggi maka pegawai akan berangkat lebih pagi untuk dapat memulai kegiatan tepat waktu.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan, rumusan masalah yang hendak diteliti adalah:

1. Bagaimana kemampuan kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah?

3. Bagaimana prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah?
5. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kemampuan kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah;
2. Mendeskripsikan motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah;
3. Mendeskripsikan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah;
4. Mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah;

5. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah;
6. Mengetahui secara bersama-sama besarnya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

1.4. Kerangka Teori

1.4.1. Administrasi Publik

Administrasi negara adalah “*spesies*” dalam ruang lingkup “*genus*” administrasi yang mengacu pada kegiatan kooperatif (Juharni, 2015:1). Administrasi negara merupakan tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Rahman, 2017:17). Administrasi publik adalah tempat sumber daya dan personel publik diatur serta dikoordinasikan guna mengelola, membuat, dan melaksanakan keputusan-keputusan pada kebijakan publik (Chandler dan Plano, 1988) (dalam Rahman, 2017:19).

1.4.2. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja diperoleh seseorang dari perilaku kerjanya dengan melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014:151). Prestasi kerja adalah penampilan kerja sumber daya manusia pada organisasi. Prestasi kerja berupa penampilan individu

atau tim sumber daya manusia. Hasil kerja tidak terbatas dengan jabatan fungsional atau struktural, tetapi mencakup sumber daya manusia pada semua tingkatan organisasi (Ratnasari dan Yenni, 2019:46). Prestasi kerja adalah suatu pencapaian oleh pegawai atas keuletan, keahlian dan ketekunan terhadap kinerja (Hasibuan, 2010:94).

1.4.3. Kemampuan Kerja (X1)

Kemampuan adalah suatu sifat (melekat atau diketahui oleh manusia) yang menjadikan seseorang untuk melakukan tindakan atau melakukan pekerjaan secara mental atau fisik (Winardi, 2009:201). Salah satu faktor penunjang kesuksesan divisi dalam mempertahankan SDM adalah kemampuan (Handoko, 2011:117). Kemampuan adalah sifat keterkaitan kemampuan fisik dan mental seseorang (Kreitner dan Kinichi, 2003) (dalam Noermijati, 2013:53).

1.4.4. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah keinginan menginspirasi pribadi untuk mengambil tindakan (Winardi, 2001) (dalam Hasim, 2019:21). Motivasi kerja adalah suatu yang memicu semangat kerja, dan penentu ukuran prestasi. Motivasi kerja merupakan salah satu jenis pekerjaan yang dapat membangkitkan, mengarahkan, memelihara serta beradaptasi dalam lingkungan (Sitorus, 2020:57-58).

1.5. Definisi Konseptual

Definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah di dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang menjadi faktor penentu keberhasilan di dalam melaksanakan tugas yang didapat dari suatu pengalaman, pelatihan dan pendidikan pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal yang berhubungan dengan suasana hati yang dapat memengaruhi tindakan serta dapat memberikan kontribusi positif bagi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

1.6. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Prestasi Kerja (Y)

Indikator prestasi kerja meliputi:

- a. Hasil kerja.
- b. Pengetahuan pekerjaan.
- c. Inisiatif.

d. Kecekatan mental.

e. Sikap.

f. Disiplin waktu dan absensi.

2. Kemampuan Kerja (X1)

Indikator kemampuan kerja meliputi:

- a. Kemampuan Berinteraksi (Sosial)
- b. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Ability*)
- c. Kemampuan Teknis

3. Motivasi Kerja (X2)

Indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai, diantaranya:

- a. Kebutuhan akan prestasi.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan.
- c. Kebutuhan akan afiliasi.

METODE PENELITIAN

2.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif, karena dalam penelitian ini sudah dikemukakan hipotesa kemudian diuji untuk mengetahui pengaruh antar variabel yaitu adanya pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah serta karakter populasinya. Jika populasi banyak serta peneliti tidak mampu mempertimbangkan apapun dari populasi karena terbatasnya tenaga, waktu dan dana, maka peneliti memakai sampel yang

diperoleh dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009:81). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah 58 pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

2.3. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Peneliti menyebar kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian ini akan dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung, yaitu dengan mendatangi responden pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah dengan harapan kuesioner dapat kembali dengan cepat.

2.4. Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data adalah aktivitas yang dilangsungkan sesudah diperoleh data dari segenap narasumber atau sumber data lainnya (Sugiyono, 2009:147). Penelitian ini peneliti memakai teknik analisis diantaranya:

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan jenis statistik yang meliputi kegiatan mengumpulkan, mengolah, menyajikan, dan menyimpulkan data untuk mencari gambar berdasarkan data yang diperoleh, yaitu: bentuk, ciri-ciri, karakter dalam penduduk, masyarakat, dan organisasi (Qomusuddin, 2019:6).

2.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji kebenaran tentang pernyataan secara statistik untuk ditarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut diterima atau ditolak. Dalam uji hipotesis dikumpulkan bukti data guna menetapkan keputusan apakah menolak atau menerima pernyataan yang diasumsikan (Simanjuntak, 2020:48). Untuk menguji hipotesis dapat digunakan rumus diantaranya:

a. Koefisien Korelasi Kendall Tau

Teknik Uji Korelasi Kendall Tau adalah teknologi pengujian analisis korelasi bivariat berdasarkan perangkingan data. Tes ini ditemukan Kendall pada tahun 1938, dengan simbol λ (tau). (Ismail, 2018:352).

b. Koefisien Konkordansi Kendall W

Uji Konkordansi Kendall W adalah uji non parametrik digunakan melihat kesesuaian sekumpulan evaluasi atribut yang dinilai penting oleh subjek. Koefisien Konkordansi Kendall W digunakan guna menguji kedekatan atau keselarasan hubungan antar k variabel yang diukur pada skala ordinal, interval atau rasio (Santoso, 2010:131).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Gurajati (2012:172) guna meninjau secara parsial pengaruh masing-

masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Profil Responden

Pada penelitian ini, analisis deskripsi pegawai merupakan analisis tentang prestasi kerja pegawai. Analisis terhadap prestasi kerja pegawai dilakukan untuk mengetahui siapa saja yang menjadi responden penelitian pada Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.

3.1.1. Responden Berdasarkan Usia

Dari 58 responden pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3. 1
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	21-28	7	12,07
2.	29-36	6	10,34
3.	37-44	15	25,86
4.	45-52	12	20,69
5.	53-60	18	31,03
Total		58	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

3.2. Rekapitulasi Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rekapitulasi prestasi kerja secara ringkas dengan hasil akhir suatu gabungan perhitungan atau dapat disebut sebagai kesimpulan dari perhitungan akhir variabel prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa

prestasi kerja dinilai “Baik” dengan rata-rata sebesar 2,66.

Tabel 3. 2
Rekapitulasi Prestasi Kerja (Y)

No.	Skor	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	1	Tidak Baik	0	0
2.	2	Kurang Baik	28	48,28
3.	3	Baik	21	36,20
4.	4	Sangat Baik	9	15,52
Jumlah			58	100%
Skor Rata-Rata			2,66 (Baik)	

Sumber: Diolah dari pertanyaan nomor 1 sampai 12

3.3. Rekapitulasi Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rekapitulasi kemampuan kerja secara ringkas dengan hasil akhir suatu gabungan perhitungan atau dapat disebut sebagai kesimpulan dari perhitungan akhir variabel kemampuan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dinilai “Baik” dengan rata-rata sebesar 2,76.

Tabel 3. 3
Rekapitulasi Kemampuan Kerja (X1)

No.	Skor	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	1	Tidak Baik	0	0
2.	2	Kurang Baik	15	25,86
3.	3	Baik	36	62,07
4.	4	Sangat Baik	7	12,07
Jumlah			58	100%
Skor Rata-Rata			2,76 (Baik)	

Sumber: Diolah dari pertanyaan nomor 13-34

3.4. Rekapitulasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh rekapitulasi motivasi kerja secara ringkas dengan hasil akhir suatu gabungan perhitungan atau dapat disebut sebagai kesimpulan dari perhitungan akhir variabel motivasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dinilai “Baik” dengan rata-rata sebesar 2,76.

Tabel 3. 4
Rekapitulasi Motivasi Kerja (X2)

No.	Skor	Skala	Frekuensi	Persentase
1.	1	Tidak Baik	0	0
2.	2	Kurang Baik	20	34,48
3.	3	Baik	29	50
4.	4	Sangat Baik	9	15,52
Jumlah			58	100%
Skor Rata-Rata			2,76 (Baik)	

Sumber: Diolah dari pertanyaan nomor 35-48

3.5. Korelasi Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3. 5
Koefisien Korelasi Rank Kendall Tau

Kendall's tau_b	Total Y	Correlation Coefficient	Total X1	Total X2
			.647**	.644**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000
N		58	58	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.5 diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* antara kemampuan kerja (X1) dengan prestasi kerja

(Y) adalah 0,000 dengan koefisien korelasi sebesar 0,647. Nilai *Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,01$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari data tersebut disimpulkan bahwa korelasi kemampuan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) adalah signifikan, kuat, positif dan searah. Dapat dikatakan signifikan karena nilai *Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,01$. Dikatakan memiliki korelasi yang kuat karena interval koefisien 0,60 – 7,999 adalah kuat, serta dapat dikatakan searah karena koefisien korelasi bernilai positif.

Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* antara motivasi kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y) adalah 0,000 dengan koefisien korelasi sebesar 0,644. Nilai *Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,01$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari data tersebut disimpulkan bahwa korelasi motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah signifikan, kuat, positif dan searah. Dapat dikatakan signifikan karena nilai *Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,01$. Dikatakan memiliki korelasi yang kuat karena interval koefisien 0,60 – 7,999 adalah kuat, serta dapat dikatakan searah karena koefisien korelasi bernilai positif.

Tabel 3. 6
Konkordansi Kendall W

N	Kendall's W ^a	Chi-Square	Df	Asymp Sig.
58	.979	113.567	2	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.6 diketahui bahwa nilai Kendall's W^a adalah 0,979 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai Sig. 0,000 < 0,01 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dari hasil tersebut disimpulkan korelasi kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah signifikan, sangat kuat, positif dan searah. Dapat dikatakan signifikan karena nilai Sig. 0,000 < 0,01. Dikatakan memiliki korelasi yang sangat kuat karena interval koefisien 0,80 – 1,000 adalah sangat kuat, serta dapat dikatakan searah karena koefisien korelasi bernilai positif.

3.6. Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3. 7
Hasil Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.728	2.930

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.7 diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,733 atau 73,3%. Nilai *R Square* sebesar 73,3% menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) mampu dipengaruhi variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 73,3%, artinya kemampuan kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 73,3%. Dengan

kata lain kemampuan kerja memengaruhi prestasi kerja sebesar 73,3%, sedangkan 26,7% dipengaruhi faktor lain selain kemampuan kerja. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) kuat, karena koefisien determinasi mendekati satu (1).

3.7. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3. 8
Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.725	2.948

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.8 diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,730 atau 73%. Nilai *R Square* sebesar 73% menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) mampu dipengaruhi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 73%, artinya motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 73%. Dengan kata lain motivasi kerja memengaruhi prestasi kerja sebesar 73%, sedangkan 27% dipengaruhi faktor lain selain motivasi kerja. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja

(Y) kuat, karena koefisien determinasi mendekati satu (1).

3.8. Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3.9
Hasil Koefisien Determinasi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.760	2.756

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.9 diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,768 atau 76,8%. Nilai *R Square* sebesar 76,8% menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja (Y) mampu dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel kemampuan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 76,8%, artinya kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 76,8%. Dengan kata lain kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi prestasi kerja sebesar 76,8%, sedangkan 23,2% dipengaruhi faktor lain selain kemampuan kerja dan motivasi kerja. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja

(X2) terhadap prestasi kerja (Y) kuat, karena koefisien determinasi mendekati satu (1).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan:

1. Kemampuan kerja pegawai (X1) secara keseluruhan dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata 2,76. Meskipun baik tetapi ada yang kurang baik, yang kurang baik adalah kemampuan mengeluarkan pendapat dalam diskusi, kemampuan menyesuaikan diri ketika mengalami perubahan situasi, kemampuan menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugas, kemampuan menciptakan cara-cara baru yang lebih efektif, kemampuan mengembangkan rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, kemampuan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif, kemampuan menggunakan Microsoft office.
2. Motivasi kerja pegawai (X2) secara keseluruhan dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata 2,76. Meskipun baik tetapi ada yang kurang baik, yang kurang baik adalah inovasi dalam bekerja, memahami perintah tugas dengan cepat, memahami perintah dalam melakukan pekerjaan baru.

3. Prestasi kerja pegawai (Y) secara keseluruhan dapat dikatakan baik, hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata 2,66. Meskipun baik tetapi ada yang kurang baik, yang kurang baik adalah kemampuan menyelesaikan tugas secara kuantitas, kemampuan menyelesaikan tugas secara kualitas, ketelitian menyelesaikan tugas, ketepatan waktu menyelesaikan tugas, kemampuan memunculkan solusi-solusi inovatif, tingkat ketepatan waktu, tingkat kehadiran.
4. Terdapat pengaruh signifikan, kuat, positif dan searah antara kemampuan kerja (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dengan r hitung 0,647 dan kemampuan kerja memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 73,3%, sedangkan 26,7% dipengaruhi faktor lain selain kemampuan kerja.
5. Terdapat pengaruh signifikan, kuat, positif dan searah antara motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan r hitung 0,644 dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 73%, sedangkan 27% dipengaruhi faktor lain selain motivasi kerja.
6. Terdapat pengaruh signifikan, sangat kuat, positif dan searah antara

kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan r hitung 0,979 serta kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap prestasi sebesar 76,8%, sedangkan 23,2% dipengaruhi faktor lain selain kemampuan kerja dan motivasi kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis mengemukakan beberapa saran untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. Saran tersebut meliputi:

1. Kemampuan kerja:

- Selalu memberikan kesempatan yang sama kepada segenap pegawai yang terlibat dalam diskusi agar bertanya atau memberikan pendapat, melatih pegawai untuk terus kreatif dan percaya diri menyampaikan pendapatnya dan memberikan dukungan kepada pegawai yang mampu mengeluarkan pendapat untuk menciptakan suasana diskusi yang saling mendukung.
- Diberikan pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan hendaknya lebih berorientasi pada pembangunan dan selalu mengalami pembaruan.

Pelatihan yang dilaksanakan hendaknya lebih berorientasi pada pembangunan dan selalu mengalami pembaruan. Pemberian materi pelatihan harus sejalan pada perkembangan teknologi sehingga mampu menunjang prestasi kerja pegawai. Setelah dilakukan pelatihan, dilakukan pemantauan kepada pegawai untuk mengetahui berhasil atau tidak adanya pelatihan tersebut.

2. Motivasi Kerja:

- Pimpinan memberikan dukungan, bimbingan, dan perintah kepada pegawai dengan bahasa yang mudah di pahami dan pada saat yang tepat.

3. Prestasi Kerja:

- Pegawai dapat membuat daftar tugas beserta tanggal batas akhir pengumpulan tugas dan membuat skala prioritas pekerjaan sesuai dengan batas akhir pengumpulan.
- Memberikan pengawasan yang baik kepada pegawai. Pengawasan dilakukan secara teratur baik mingguan, dua mingguan, atau bulanan, guna memastikan proses maupun hasil pekerjaan pegawai.
- Menambah jam absen menjadi sehari 3 kali, pada saat masuk kerja, setelah istirahat dan menjelang pulang kerja

agar setelah jam istirahat seluruh pegawai kembali ke kantor untuk melanjutkan pekerjaannya.

4. Peneliti Lain:

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel independen lain karena di dalam penelitian ini ditemukan variabel lain yang memengaruhi prestasi kerja. Dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan (Indahingwati dan Novianto, 2020:239). Pada penelitian ini faktor lingkungan merupakan variabel lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James dan kawan-kawan. (2011). *Organizations Behaviour, Structure, Processes*. Dallas: Business Pub.
- Gurajati, D. N. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Ed. 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasim, Djamil. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Cet. 1. Pasuruan: Qiara Media.

- Indahingwati, Asmara dan Novianto Eko Nugroho. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Ismail, Fajril. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Cet. 1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Juharni. (2015). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Cet. 1. Makasar: CV Sah Media.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Cet. 1. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Qomusuddin, Ivan Fanani. (2019). *Statistik Pendidikan*. Cet. 1. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rahman, Mariati. (2017). *Ilmu Administrasi*. Cet. 1. Makassar: CV Sah Media.
- Ratnasari, Sri Langgeng dan Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: Qiara Media.
- Santoso, S. (2010). *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simanjuntak, Sinta Dameria. (2020). *Statistik Penelitian Pendidikan dengan Aplikasi Ms. Excel dan SPSS*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Winardi. (2009). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Peraturan Gubernur No. 55 Tahun 2016.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1 Tahun 2013 tentang Kinerja.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Rencana Strategis Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018-2023.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.