

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
(BAPPEDA) KOTA SEMARANG**

Oleh:

Dita Aprilia Majid

**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

**ABSTRACT**

The paradigm of the regional development plan has begun in 2011. As the implementation of UU No. No. 22/1999 and UU No. 25/1999, regional development plan is giving to regional government. The regional development plan institution (BAPPEDA) in Semarang City is the institution that work for manage the development plan. Based on Semarang City rule number 13, year 2008, BAPPEDA has duty for implement the regional policy formulation and implementation especially for regional development plan.

The purpose of this research is to identity and analyzes performance, skills, and motivation of BAPPEDA Semarang employees. This research is using explanatory quantitative design with the respondent from BAPPEDA employees. The process begin with determine the number of sample from the total BAPPEDA employees. It's using questionnaire so the answer can be gotten from every variable.

The research result of the effects of the ability and motivation to employee performance BAPPEDA Semarang with Kendal Tau formula has correlation between the ability and motivation of the employee's performance. Based on the results of correlation Kendal Tau, significance relationship exists between the ability and motivation of the employee's performance. The need for improvements to improve employee performance.

Key word : Employees Performance, Skill, Motivation

## ABSTRAKSI

Paradigma tentang perencanaan pembangunan daerah mulai ada tahun 2001, seiring dengan berlakunya UU No. 22/1999 dan UU No. 25/1999, maka perencanaan pembangunan daerah diserahkan kepada pemerintah daerah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Semarang adalah badan yang bertugas untuk mengatur perencanaan pembangunan Kota Semarang. Sesuai dengan Perda Kota Semarang nomor 13 tahun 2008 BAPPEDA mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang perencanaan pembangunan daerah.

Tujuan penelitian ini yaitu mengidentifikasi dan menganalisis kinerja, kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai BAPPEDA Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif explanatory dengan responden dari pegawai BAPPEDA Kota Semarang, Proses diawali dengan menentukan jumlah sampel dari seluruh pegawai BAPPEDA Kota Semarang. Menggunakan kuesioner sehingga didapatkan jawaban dari setiap variabel.

Hasil penelitian pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Semarang dengan menggunakan rumus Korelasi Kendal Tau terdapat hubungan antara kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil Korelasi Kendal Tau, terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai. Perlu adanya peningkatan-peningkatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kemampuan, Motivasi

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Peran birokrasi menjadi semakin penting karena di dalam masyarakat sudah berkembang penguasa-penguasa politik yang telah mendelegasikan urusan-urusan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan pada birokrasi dan bahkan menggantungkannya pada birokrasi. Oleh karena posisinya yang strategis dan mempunyai keahlian professional dalam fungsinya, serta mekanisme perencanaan dan pelaksanaan kebijakan yang erat, maka peranan birokrasi dalam “public policy” sangat penting.

Sistem Informasi telah berkembang seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat dan terbukti sangat berperan dalam kegiatan perekonomian dan strategi penyelenggaraan

pembangunan. Keberadaan sistem informasi mendukung kinerja peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktivitas organisasi pemerintah dan dunia usaha, serta mendorong perwujudan masyarakat yang maju dan sejahtera. Sistem informasi yang dibutuhkan, dimanfaatkan, dan dikembangkan bagi keperluan pembangunan daerah adalah sistem informasi yang terutama diarahkan untuk menunjang perencanaan pembangunan daerah. Hal ini perlu diingat karena telah terjadi perubahan paradigma menuju desentralisasi di berbagai aspek pembangunan. Salah satu paradigma baru adalah perihal perencanaan pembangunan daerah mulai tahun 2001, seiring dengan pemberlakuan UU No. 22/1999 dan UU No. 25/1999, maka perencanaan pembangunan daerah telah diserahkan kepada pemerintah daerah. Terbitnya UU No. 25/2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang

bertujuan untuk mendukung koordinasi antar pelaku pembangunan; menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi, dan sinergi baik antar daerah, antar ruang, antar waktu, antar fungsi pemerintah maupun antara Pusat dan Daerah; menjamin keterkaitan dan konsistensi antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengawasan; mengoptimalkan partisipasi masyarakat; dan menjamin tercapainya penggunaan sumber daya secara efisien, efektif, berkeadilan, dan berkelanjutan. Dengan demikian, kiat desentralisasi adalah peningkatan pelayanan kepada masyarakat, partisipasi dalam perencanaan pembangunan, dan pencapaian akuntabilitas, efektifitas, serta efisiensi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Semarang adalah suatu badan yang bertugas untuk mengatur perencanaan pembangunan di Kota Semarang. Tugas dari BAPPEDA sangat berat karena mempengaruhi pembangunan yang menyeluruh di Kota Semarang. Peraturan Walikota Semarang nomor 43 tahun 2008 tentang penjabaran tugas dan fungsi BAPPEDA Kota Semarang. BAPPEDA mempunyai tugas pokok, yaitu untuk melaksanakan tugas pokok tersebut BAPPEDA mempunyai fungsi, yaitu :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan pembangunan daerah;
2. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah;
3. Melaksanakan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah;
4. Penyusunan rencana program di bidang perencanaan pembangunan daerah;

5. Penyusunan kebijakan perencanaan pembangunan daerah dalam jangka panjang dan jangka menengah serta tahunan;

6. Pelaksanaan koordinasi perencanaan pembangunan daerah dengan perangkat daerah, instansi vertikal, dan pelaku pembangunan.

7. Pelaksanaan fasilitasi perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah secara makro;.

BAPPEDA Kota Semarang merupakan salah satu badan aparatur Negara, merasa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor keberhasilan organisasi. Agar pegawai dapat menghasilkan kinerja secara maksimal, maka dibentuk tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang secara adil, bijaksana, baik, dan sesuai dengan bidangnya. Sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang Nomor 800 / 142 tahun 2012 yang mengatur tentang Kode Etik Pegawai. Kode Etik Pegawai mempunyai tujuan untuk :

1. Mendorong terciptanya budaya kerja dan etika di dalam bekerja
2. Mewujudkan pegawai di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan daerah yang berakhlak mulia, professional, dan disiplin dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya
3. Mencegah terjadinya perilaku yang tidak etis, agar terpenuhinya prinsip kerja yang adil, jujur, transparan, dan kredibel dengan kerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya
4. Meningkatkan citra dan kinerja pegawai di lingkungan Badan perencanaan Pembangunan Daerah

Sebagai aparat negara, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang mempunyai kinerja yang kurang

baik. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang mempunyai beberapa masalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut pengamatan dalam melaksanakan penelitian ini, adapun masalah kinerja yang dihadapi adalah:

1. Jumlah sumber daya manusia yang kurang memadai di setiap bidang sehingga beban tugas yang diberikan kepada pegawai berlipat ganda.
2. Distribusi pekerjaan atau beban kerja yang tidak merata. Sudah menjadi rahasia umum dalam pemerintahan bahwa pegawai yang pintar, pegawai yang cakap dan yang bekerja dengan sungguh untuk pencapaian tujuan organisasi selalu mendapatkan porsi pekerjaan yang lebih dibandingkan dengan yang lain.
3. Kompetensi yang kurang karena penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu atau kemampuan yang dimiliki.
4. Kemampuan pegawai dalam mengoperasikan komputer kurang. Selain masalah di atas, pegawai BAPPEDA terkadang dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan tidak sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat pegawai yang tetuang di dalam SKP dimana SKP tersebut sudah disetujui oleh kepala. Keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas sering terjadi dalam bekerja yang dikarenakan pegawai menilai pekerjaan tersebut dapat diselesaikan nanti dan tidak terlalu berat.

Kedisiplinan, ketelitian, kecepatan, keterampilan, dan kecakapan dalam bekerja merupakan faktor kinerja yang dapat dilihat dari pegawai. Faktor lain dari pegawai yang melanggar peraturan tata tertib seperti kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang berpengaruh terhadap pegawai lain. Misal banyak pegawai datang terlambat pulang lebih awal, menyebabkan tugas yang diberikan pemimpin tidak dapat selesai tepat waktu. Keluar pada jam istirahat tidak pada

waktunya, di ruangan membaca koran dalam kegiatan tersebut menyebabkan waktu untuk bekerja berkurang dan kinerja tidak dapat maksimal. Dalam ketidak tepatan itulah pelaksanaan pekerjaan di Badan Perencanaan dan Pembangunan Kota Semarang kurang optimal.

Motivasi yang timbul pada Badan Perencanaan Pembangunan Kota Semarang karena ada dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri manusia, yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, cita-cita. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar diri manusia. Menjadikan motivasi itu maksimal adalah faktor internal dan eksternal berjalan seimbang dalam pencapaian tujuan organisasi. Kurang optimalnya motivasi dalam pencapaian tujuan adalah motif dan pengharapan diabaikan, penghasilan tidak sesuai dengan pelaksanaan tugas, sehingga tidak mencukupi kebutuhan pegawai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti dan mengambil judul penelitian “PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA SEMARANG”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Berapa capaian kinerja, kemampuan, dan motivasi pegawai BAPPEDA Kota Semarang?
2. Apakah ada hubungan antara kemampuan dengan kinerja pegawai BAPPEDA Kota Semarang?

3. Apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai BAPPEDA Kota Semarang?

### C. TUJUAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Untuk mengetahui capaian kinerja, kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kota Semarang
2. Untuk mengetahui hubungan antara kemampuan dengan kinerja pegawai BAPPEDA Kota Semarang
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai BAPPEDA Kota Semarang

### D. KERANGKA TEORI

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999: 20) dalam Lijan Poltak Sinambela, dkk. Rumusan tersebut menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai tidaklah datang dengan sendirinya. Kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 1996: 439). Konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu, sebab

dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seorang dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaian yang ditetapkan secara bersama-sama.

Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell, 1978: 152). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.

Swanson (Keban 2008 : 211) membagi kinerja atas tiga tingkatan yaitu :

1. Kinerja proses menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya.

2. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi.

3. Kinerja organisasi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi organisasi.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang, kelompok, maupun organisasi untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah

dirumuskan. Hasil yang dicapai dalam waktu tertentu menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan lebih cepat, berarti kinerjanya baik

Dalam pencapaian kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya dan sesuai dengan tugas pokok dan peranan fungsi PIP (Pola Ilmiah Pokok) yang harus dilaksanakan sesuai tingkat kemampuan khusus yang diperlukan dari pegawai. Kemampuan yang tinggi serta sistematis dalam memecahkan masalah yang harus dilaksanakan yang harus dimiliki oleh pegawai diantaranya adalah: (1) pengetahuan, (2) keahlian (3) keterampilan (4) sikap (5) perilaku. Sementara itu keahlian terdiri dari beberapa unsur penting yaitu: (1) Keahlian Teknis, yaitu keahlian menggunakan pengetahuan, metoda, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya; (2) Keahlian Konseptual, yaitu keahlian untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai; dan (3) Keahlian Hubungan Interpersonal yaitu, keahlian untuk bekerjasama dengan orang lain: memotivasi pegawai, melakukan negosiasi.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006: 67), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, antara lain :

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality yaitu pengetahuan dan kemampuan skill. Artinya pimpinan dan

karyawan yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sifat pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi dalam menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Keith Davis dalam Mangkunegara (2006: 67).

Robbins, S.P. (2001:46) mendefinisikan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: Kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

Motivasi berasal dari kata lain "MOVERE" yang berarti "DORONGAN atau DAYA PENGGERAK". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori Kebutuhan menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa motivasi erat hubungannya dengan konsep belajar. McClelland mengemukakan, apabila seseorang yang sangat mendesak untuk memenuhi kebutuhan itu, maka akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan untuk prestasi (need for achievement) : dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2. Kebutuhan untuk kekuasaan (need for power) : kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi / bersahabat (need for affiliation) : keinginan untuk menjalin sesuatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Motivasi adalah sesuatu yang ada pada diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan memperhatikan tingkah laku manusia dalam arah dan tekad tertentu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

## **E. METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatori (penjelasan) dengan analisis data kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Semarang berjumlah 72 orang pegawai dan sampel yang digunakan berjumlah 42 pegawai, penentuan sample menggunakan stratifikasi random sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi Kendal Tau

digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka ketentuan mengenai pengujian hubungan antar variabel.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **1. Kinerja Pegawai (Y), Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)**

Dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar pegawai mengenai variabel kinerja pegawai tergolong baik dengan rata-rata sebesar 2,87 yang berada pada interval 2,51 – 3,25. Sebanyak 5 pegawai (11,9%) menyatakan kinerja pegawai cukup baik, 35 pegawai (83,33%) menyatakan kinerja pegawai baik, dan 2 pegawai (4,8%) menyatakan kinerja pegawai sangat baik. Dengan presentase tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang tergolong baik. Dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar pegawai mengenai variabel kemampuan kerja pegawai tergolong sangat baik dengan rata-rata sebesar 3,28 yang berada pada interval 3,26 – 4. Sebanyak 19 pegawai (45,2%) menyatakan bahwa variabel kemampuan pegawai baik dan 23 pegawai (54,8%) menyatakan bahwa kemampuan pegawai sangat baik. Dengan presentase tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang tergolong sangat baik. Dapat diketahui bahwa penilaian sebagian besar pegawai mengenai variabel motivasi kerja tergolong baik dengan rata-rata sebesar 2,24 yang berada pada interval 1,76 – 2,5. Sebanyak 7 pegawai (16,66%) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja pegawai tidak baik, 32 pegawai (76,19%) menyatakan motivasi kerja pegawai cukup baik, dan 3 pegawai (7,14%) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja pegawai baik. Dengan presentase tersebut menunjukkan

bahwa motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang tergolong cukup baik.

## **2. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Dalam analisis yang menggunakan program SPSS diperoleh koefisien korelasi antara variabel kemampuan kerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh angka korelasi  $\tau = 0,275$ . Artinya terdapat hubungan korelasi positif rendah antara variabel kemampuan kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y), yaitu apabila variabel kemampuan kerja (X1) ditingkatkan maka variabel kinerja (Y) akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dilapangan untuk meningkatkan variabel kinerja (Y) yang perlu ditingkatkan adalah pendidikan dan pelatihan yang diikuti pegawai.

## **3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Dalam analisis yang menggunakan program SPSS diperoleh koefisien korelasi antara variabel kemampuan kerja (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh angka korelasi  $\tau = 0,270$ . Artinya terdapat hubungan korelasi positif rendah antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y), yaitu apabila variabel motivasi kerja (X2) ditingkatkan maka variabel kinerja (Y) akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dilapangan untuk meningkatkan variabel kinerja (Y) yang perlu ditingkatkan adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai setelah menyelesaikan tugas diluar jam kerja, menata kondisi ruang untuk bekerja, dan peningkatan prestasi kerja pegawai selama bekerja..

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Variabel kinerja pegawai (Y) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dapat dikategorikan baik terlihat dari jawaban pegawai sebesar 833,3% sebagai presentase jawaban terbesar. Selain itu sebanyak 4,8% pegawai menyatakan kinerja pegawai sangat baik, sebanyak 11,9% pegawai menyatakan kinerja pegawai dianggap kurang baik.
2. Variabel kemampuan kerja (X1) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dapat dikategorikan sangat baik, dapat dilihat dari jawaban pegawai menyatakan sangat baik (54,8%), jawaban pegawai menyatakan baik sebanyak 45,2%. Hal ini dibuktikan dari uji signifikansi Korelasi Kendall Tau 5% bahwa ada pengaruh positif antara variabel kemampuan kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,02
3. Variabel motivasi kerja (X2) di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dapat dikategorikan Cukup baik, dapat dilihat dari jawaban pegawai menyatakan cukup baik (76,2%), jawaban pegawai menyatakan baik sebanyak 7,1%, jawaban pegawai menyatakan tidak baik sebanyak 16,7%. Hal ini dibuktikan dari uji signifikansi Korelasi Kendall Tau 5% bahwa ada pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,029.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran untuk sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat



dari hasil penelitian bahwa masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang tidak berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai kurang teliti, kurang akurat, dan kurang rapi dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang kurang lengkap dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang kurang sesuai pekerjaan yang diselesaikan dengan rencana, masih ada pegawai yang kurang tepat waktu dalam jam kehadiran, masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan usaha sendiri, dan masih ada pegawai yang kurang dalam tingkat keterampilan mengoperasikan teknologi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan permasalahan di atas dan mengikutsertakan dalam diklat untuk meningkatkan *softskill* pegawai, menanamkan jiwa disiplin kepada setiap pegawai dengan pemberian teladan dari pimpinan atau apabila perlu diberikan *reward* dan *punishment* dari pimpinan.

2. Kemampuan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa masih ada pegawai yang masih lulusan SMA dan masih ada pegawai yang jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, perlu diadakan beasiswa untuk pegawai yang ingin melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi untuk mengatasi permasalahan di atas, dan dengan cara mengikutsertakan dalam diklat untuk semakin meningkatkan *softskill* pegawai, perlunya menanamkan jiwa kerjasama tim.
3. Motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Semarang perlu ditingkatkan, hal ini dapat dilihat

dari hasil penelitian bahwa masih ada pegawai yang tidak menerima imbalan setelah menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, masih ada pegawai yang merasa tidak nyaman dengan ruang kerja, masih ada pegawai yang belum mempunyai prestasi kerja. Oleh karena itu, perlu adanya imbalan yang diberikan pimpinan kepada pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja guna mengatasi permasalahan di atas, dengan adanya perombakan ruangan dan perapian dokumen-dokumen secara rapi, dan pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan untuk berprestasi dan adanya reward untuk pegawai yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Syafie, K.I. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian (Edisi 12)*. Jakarta : CV ALFABETA
- Sugiyono. 2012. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Bandung : CV ALFABETA
- Thoah, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Usman, Husaini. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial (edisi 2)*. Jakarta : Bumi Aksara

Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset

[http://www.google.co.id/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Frepository.usu.ac.id%2Fbitstream%2F123456789%2F18505%2F5%2FChapter%2520I.pdf&ei=q7aNVMfQN9DVuQSUIYHwBQ&usq=AFQjCNGpTwAyW\\_dtZrTi80qOIn2nSuwNmQ&sig2=t57PzpMmgUokbNOcvowjLQ](http://www.google.co.id/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Frepository.usu.ac.id%2Fbitstream%2F123456789%2F18505%2F5%2FChapter%2520I.pdf&ei=q7aNVMfQN9DVuQSUIYHwBQ&usq=AFQjCNGpTwAyW_dtZrTi80qOIn2nSuwNmQ&sig2=t57PzpMmgUokbNOcvowjLQ) (diunduh tanggal 14 Desember 2014 pukul 11:22 WIB)

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> (diunduh tanggal 6 Juli 2015 pukul 23.49 WIB)