



Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar

Syara Agita ¹, Rizka Nurlela ², Suryadi Suryadi ³, Rahma Aulia Kharisma ⁴,
Arie Buriawan ⁵, Dini Yuliani ⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Galuh

Alamat: Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

Korespondensi penulis: rizkanurlela05@gmail.com

Abstract. *The performance of employees at the Banjar City DPRD Secretariat is suboptimal, while the formulation of the problem is how the influence of work ability on the performance of employees of the Banjar City DPRD Secretariat. The purpose of this study was to determine the effect of work ability on the performance of employees of the Banjar City DPRD Secretariat. This research uses Robins' (2012) theory of employability. This research method uses descriptive qualitative which is a research method that intends to describe all activities to solve problems, analyze social events that are being studied by researchers, carried out by direct observation to find information, collect and compile data systematically, then analyzed to solve a problem raised. The data collection techniques used are field studies through observation, interviews, and documentation. And literature study through the results of similar research that has been done, books, and journals related to this research. Based on the results of the study, it is known that the effect of work ability on the performance of employees of the Banjar City DPRD Secretariat such as not optimizing some employees in completing tasks and functions and frequent errors in administration caused by not being careful in working and miscommunication in delegating work.*

Keywords: *Employee Performance, Work Ability, Secretariat*

Abstrak. Belum optimalnya kinerja pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Kota Banjar, adapun rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar. Penelitian ini menggunakan teori Robins (2012) tentang kemampuan kerja. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif yang merupakan suatu metode penelitian yang bermaksud untuk menggambarkan segala kegiatan untuk memecahkan masalah, menganalisis kejadian secara sosial yang sedang diteliti oleh peneliti, dilakukan dengan cara observasi langsung mencari informasi, mengumpulkan serta menyusun data secara sistematis, kemudian dianalisis untuk memecahkan suatu masalah yang di angkat. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu studi lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan studi kepustakaan melalui hasil penelitian sejenis yang pernah dilakukan, buku-buku, maupun jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar seperti belum optimalnya sebagian pegawai dalam menyelesaikan tugas dan fungsi Serta sering terjadinya kesalahan dalam pengadministrasian yang disebabkan oleh tidak telitinya dalam bekerja serta terjadinya miskomunikasi dalam pendelegasian kerja.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, Sekretariat DPRD Kota Banjar.

LATAR BELAKANG

Pada era revolusi 4.0 saat ini kompetisi yang terjadi akan bersifat global dengan adanya perubahan kondisi ekonomi dan teknologi, menyebabkan banyak organisasi melakukan restrukturisasi. Kondisi ini perlu disadari serta dipersiapkan oleh setiap organisasi secara proporsional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu opsi penting dalam upaya peningkatan produktifitas dan kinerja suatu organisasi menjadi efektif sesuai tujuan yang telah diterapkan suatu organisasi. Sebagaimana halnya yang terjadi Sekretariat DPRD Kota Banjar yang merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD, kewajiban Sekretariat DPRD mewakili Walikota dalam bidang pelayanan pemerintahan dan memberikan dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD yaitu dalam penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, memfasilitasi penyelenggaraan rapat DPRD, dan penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang di perlukan oleh DPRD.

Adapun penulis tertarik untuk mengidentifikasi tentang kemampuan kinerja pegawai sekretariat DPRD Kota Banjar sesuai hasil pengamatan observasi dilapangan masih adanya hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja pegawai khususnya dalam bidang teknologi informasi sehingga terjadinya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai yang kurang optimal. Serta sering terjadinya kesalahan dalam pengadministrasian yang disebabkan oleh tidak telitinya dalam bekerja serta terjadinya miskomunikasi dalam pendelegasian kerja. Adapun menurut Nawawi 2006 menyatakan bahwa meningkatkan kinerja suatu pegawai menjadi sebuah tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dikarenakan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi serta keberlangsungan hidup suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kinerja sendiri dapat dikatakan tinggi apabila suatu target tersebut dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Selanjutnya Mangkunegara (2016) menyatakan bahwasanya faktor yang menjadi perhitungan dalam peningkatan kinerja suatu pegawai dimanapun dan pada organisasi apapun adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini cukup berasal karena kemampuan dan motivasi dapat mencerminkan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Adapun menurut Hasibuan (2003), kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam waktu. Dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sekarang maupun yang akan datang. Selain itu, kemampuan (keterampilan) kerja ialah kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.

Selanjutnya terkait dengan kondisi kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Banjar sesuai dengan hasil pengamatan penulis terdapat beberapa permasalahan di antaranya masih rendahnya kinerja pegawai dan belum maksimal dalam menjalankan tugasnya, hal ini terlihat dalam pelaksanaan kerja di sekretariat DPRD Kota Banjar masih ada yang tidak diselesaikan tepat pada waktunya, bahkan adanya pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan bidang tugasnya, hal ini tentu saja mengakibatkan tujuan belum dapat dicapai secara maksimal pula. Seharusnya kinerja pegawai sesuai dengan Peraturan Wali Kota Banjar no.73 tahun 2021 tentang kedudukan susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Pasal 18 ayat 1 menyatakan bahwa hubungan kerja konsultatif sebagaimana dimaksud dalam pasal 17 ayat 1 huruf a dimaksudkan untuk menyamakan persepsi dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan wewenang unit kerjanya masing-masing. Serta pasal 19 ayat 1 huruf a yang menyatakan bahwa menumbuhkan rasa kebersamaan dan kmitraan dalam melaksanakan beban kerja dan tanggung jawab bagi peningkatan produktifitas dan kinerja.

Oleh karena itu kinerja seorang pegawai tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika tidak adanya kebersamaan dan kemitraan dalam melaksanakan beban kerja dan tanggung jawab dari para pegawai di suatu organisasi yang merupakan titik sentral dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti ingin mengetahui tentang tingkat Kinerja Pegawai yang dilihat dari segi Kemampuan Kerja yang dimiliki seorang pegawai. Sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar”** dengan melakukan studi pada pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar.

KAJIAN TEORITIS

Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012). Menurut Robbins (2012) Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut McClelland dalam Veithzal Rivai (2015), mendefinisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang baik. Menurut Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu (2013) kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna. Menurut Gondokusumo (2008) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu. Sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial dan kemampuan intelektual serta menyangkut terhadap bakat, keterampilan dan pengetahuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, Stemp dkk dalam Siagian (2003) dalam Lian (2017: 105-107).

1. Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya. Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.
2. Pendidikan; pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul. Sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan tingkat peringkat adalah simbol status. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula

pendidikannya Keinginan yang kuat untuk menerapkan ilmu serta Penguasaan (Segian, 2003) dalam Lian (2017: 106). 3)

3. Pengalaman kerja seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi. Akan ada tingkat kekuatan serta kecanggihan serta keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup memperoleh jalur karir profesional.
4. Status pekerjaan. Semakin tinggi pangkat ataupun status, semakin baik kualitas individu serta institusi akan tinggi. Tenaga kerja. Mereka biasanya mendapatkan harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi di dalam serta di luar organisasi (Davis, 2001) di Lian (2017:106). Hal ini erat kaitannya dengan harapan. Dipromosikan dalam perencanaan serta pengembangan karir Sumber Daya Manusia.
5. Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, Misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin. Ahli dalam melakukan tugas yang diberikan kepada orang-orang ini tidak pernah menikah. Perawan hal ini disebabkan oleh sifat kewajiban. Lian (2017:107) memiliki cukup uang untuk menghidupi keluarganya (Segian, 2003)

c. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita nilai melalui beberapa indikator menurut Robbins (2012) ialah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan Kerja adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam suatu instansi perusahaan atau organisasi.

Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok 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 maupun etika (Mathis dan Jackson, 2012). Menurut Rachmawati (2017) berpendapat bahwa kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

b. Faktor-faktor kinerja pegawai

Berdasarkan pendapat dari Gibson, Ivancevich serta Donnely (Priansa, D.J, 2018) dalam penelitian Rifa (2019) mereka mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis serta variabel kontrol. Variabel individu meliputi keahlian serta keterampilan fisik serta mental. Latar belakang, seperti keluarga, status sosial serta pengalaman; Demografi meliputi usia, ras, serta jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi. Variabel manajemen meliputi sumber daya, kepemimpinan, biaya, struktur serta desain kerja. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*) Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun terdapat beberapa indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2016) ialah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Dengan adanya kualitas yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan suatu organisasi.

3. Tanggungjawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugasnya, mempertanggungjawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Pegawai mampu beradaptasi dengan pegawai yang lain secara vertical maupun horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan seta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang merupakan suatu metode penelitian yang bermaksud untuk menggambarkan segala kegiatan untuk memecahkan masalah, menganalisis kejadian secara sosial yang sedang diteliti oleh peneliti, dilakukan dengan cara observasi langsung mencari informasi, mengumpulkan serta menyusun data secara sistematis kemudian dianalisis untuk memecahkan suatu masalah yang di angkat. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis serta mendeskripsikan fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan informasi dengan lebih jelas, lengkap dan mudah bagi peneliti melakukan observasi. Oleh karena itu, penulis menetapkan lokasi penelitian berada di “**Sekretariat DPRD Kota Banjar**” yang terletak di Jl. Tentara Pelajar, Kelurahan Mekarsari, Kota Banjar, Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2023 sampai bulan Juni 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesanggupan kerja pada pegawai itu termasuk salah satu kondisi yang harus ada pada semua pegawai Sekretariat DPRD Kota Banjar dimana menurut informan pertama yaitu Kepala Bagian di ruang fasilitasi menjelaskan bahwa dalam kesanggupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kota Banjar, dikarenakan sangat berkaitan dengan kesanggupan atau keseriusan para pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsi-nya, jika tidak ada kesanggupan atau keseriusan dalam kerja itu akan sangat berpengaruh pada output/hasil kerja.

Adapun menurut Hasibuan (2001:69) bahwasannya dalam fungsi pendidikan terdapat kaitan dengan ketenaga kerjaan meliputi dua dimensi penting meliputi: Dimensi kuantitatif dimana dalam dimensi ini menjelaskan bahwa fungsi pendidikan dalam memasok tenaga kerja yang tersedia, sedangkan dimensi kualitatif menjelaskan bahwa dimana fungsi ini menyangkut pada penghasil tenaga terdidik dan terlatih yang akan menjadi suatu sumber penggerak pembangunan. Menurut informan pertama yaitu Kepala Bagian di ruang fasilitasi menjelaskan bahwa faktor pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD

Kota Banjar, karena bagaimana-pun luasnya pengetahuan atau tingkat pendidikan seseorang tersebut akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dimana akan sangat berbeda tingkat pendidikan pegawai yang dimana lulusan sarjana dengan lulusan SMA, akan kualitas kerja yang dihasilkan atau kerjaan seseorang di sekretariat DPRD Kota Banjar dan juga akan berpengaruh dalam kepangkatan pegawai yang sarjana dengan D3.

Adapun menurut Melati (2013:47) menjelaskan masa kerja merupakan panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Dan menurut informan pertama yaitu Kepala Bagian di ruang fasilitasi menjelaskan bahwa dalam masa kerja sangat berpengaruh besar terhadap pegawai dikarenakan masa kerja itu akan membawa pengalaman pada seorang pegawai untuk meningkatkan profesionalitas kerja pegawai tersebut, dan bagaimanapun masa kerja akan membawa dampak pada cara seseorang menyelesaikan tugas dan fungsinya tersebut.

Ada, itu kaitannya dengan faktor integritas seseorang dimana integritas tersebut berkaitan dengan etika, perilaku seseorang, dan kejujuran seseorang. Bagaimanapun seorang pegawai dengan pendidikan yang tinggi dengan masa kerja yang lama dimana tidak dibarengi dengan keseriusan, etika, dan kejujuran itu akan sangat berpengaruh pada hasil kerja seorang pegawai.

Cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja di Sekretariat Kota Banjar ialah dengan mempunyai keseriusan kerja, kesanggupan kerja, tingkat pendidikan seseorang, masa kerja, etika/integritas dan faktor-faktor pendukung lain. Diantaranya tersedianya sarana prasarana penunjang dengan contoh: meja, kursi, perangkat komputer/laptop, wifi, dan printer itu akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kualitas kerja seorang pegawai dan juga adanya dukungan dari faktor lainnya seperti adanya pelatihan-pelatihan khusus ataupun pengembangan karir dari seorang pegawai seperti BIMTEK dan workshop yang diikuti oleh pegawai dimana akan menambah wawasan pengetahuan seorang pegawai sehingga dapat di implementasikan dalam kerja pegawai tersebut di lembaga/institusinya. Moral adalah salah satu yang penting dimana sangat berpengaruh terhadap kualitas seorang pegawai tanpa moral yang baik atau etika yang baik seorang pegawai tidak akan mempunyai kualitas kerja juga berpengaruh sehingga perlu adanya moral ataupun integritas dari seorang pegawai untuk dapat tercapainya kualitas pekerjaan yang diharapkan atau yang dicapai.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang telah dilakukan, penulis juga dapat menguraikan mengenai beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Banjar di antaranya ialah pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi, maka

akan memiliki dedikasi yang tinggi pula terhadap pekerjaan mereka. Pada etos kerja yang kuat akan membantu meningkatkan motivasi pegawai, etos kerja yang baik juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, etos kerja yang positif akan mendorong pegawai untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerjanya, pegawai yang memiliki etos kerja yang baik juga cenderung memiliki inisiatif yang tinggi, dan akan mencerminkan dalam tingkat komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Maka dalam hal ini terdapat beberapa etos kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu di antaranya adalah dedikasi, motivasi, kedisiplinan, kolaborasi, inisiatif, dan komitmen. Jadi etos kerja yang baik akan membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai aspek yang tentunya berdampak positif serta mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu etos kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Banjar.

Pendidikan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena melalui pendidikan, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan lebih efektif, pendidikan juga dapat membantu pegawai untuk dapat memahami perubahan dan perkembangan strategi yang diperlukan untuk tetap relevan dalam pekerjaan. Selain itu, pendidikan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan. Maka dalam hal ini pendidikan berpengaruh pada kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Banjar karena memiliki pengaruh positif yang menunjang karakter maupun kebiasaannya. Selain itu juga penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi, dan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Masa kerja pun dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor-faktornya yaitu durasi kerja yang terlalu lama dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan konsentrasi sehingga berpotensi mengurangi kinerja pegawai, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh waktu kerja atau pengaturan waktu kerja dalam menghadapi tugas maupun kegiatannya, dan pemberian waktu istirahat juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, maka dalam hal ini harus adanya pemberian waktu istirahat yang cukup untuk mengurangi rasa lelah sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan kembali.

Terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya yaitu lingkungan kerja termasuk hubungan interpersonal yang positif antara rekan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, kesempatan pengembangan karir yang jelas adanya peluang untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai, dan komunikasi yang baik antara pegawai dengan rekan kerja, komunikasi yang efektif dapat membantu mengatasi masalah, menyampaikan ekspektasi dengan jelas dan meningkatkan kerjasama dalam tim kerja.

Cara terbaik untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Banjar adalah dengan menciptakan lingkungan atau suasana kerja yang baik. Contohnya dengan membebaskan kerjasama dengan rekan tim siapapun. Karena hal ini dapat menunjang karir berkembang lebih cepat jika bisa bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja yang lainnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap pegawai. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja pegawai ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh organisasi antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja (Adriyanto, 2018). Melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan organisasi dapat tercapai. Dengan meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi akan menjadi lebih baik lagi. Organisasi sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat organisasi menjadi berkembang dan lebih eksis lagi dari sebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kota banjar berdasarkan hasil wawancara dan observasi belum dilaksanakan secara optimal sesuai dengan pendapat Robbins (2012) tentang faktor- faktor yang mendukung pengaruh kemampuan kerja, hal ini dikarenakan masih adanya hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja pegawai khususnya dalam bidang teknologi informasi sehingga terjadinya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai yang kurang optimal dengan adanya hambatan tersebut sangat berkaitan dengan kesanggupan atau keseriusan para pegawai dimana dalam melaksanakan suatu tugas dan fungsi-nya jika tidak ada kesanggupan atau keseriusan dalam kerja itu akan sangat berpengaruh pada hasil kerja. Bukan hanya itu, pengaruh kerja dalam bidang pendidikan karena melalui pendidikan sangat penting di Sekretariat DPRD Kota Banjar untuk pendidikan sendiri mulai dari lulusan SMA, D3, S1 hingga S2.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Banjar, karena bagaimana-pun luasnya pengetahuan atau tingkat pendidikan seseorang tersebut akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dimana akan sangat berbeda tingkat pendidikan pegawai yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dimana akan terlihat kualitas kerja yang dihasilkan atau hasil kerja seseorang dan juga akan berpengaruh dalam kepangkatan pegawai sesuai tingkat pendidikan terakhir. Maka dalam hal ini pendidikan sangat berpengaruh karena memiliki pengaruh positif yang menunjang karakter maupun kebiasannya dan pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan lebih efektif, pendidikan juga dapat membantu pegawai untuk dapat memahami perubahan dan perkembangan strategi yang diperlukan untuk tetap relevan dalam pekerjaan.

Bukan hanya kesanggupan kerja dan pendidikan, terdapat masa kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Banjar. Masa kerja seseorang akan membawa dampak pada cara seseorang menyelesaikan tugas dan fungsinya tersebut, adapun faktor masa kerja apabila durasi kerja yang terlalu lama dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan konsentrasi sehingga berpotensi mengurangi kinerja pegawai. Berdasarkan hal terdapat upaya-upaya yang harus dilakukan dimana dengan adanya pelatihan dan motivasi terhadap pegawai, dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan pegawai dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Jaka Sugiharta. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflime di Bali. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Singaraja Indonesia : Universitas Pendidikan Ganesha. Vol : 10 No 2 Tahun 2017 (1 –10)
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Nahrudin, Z. (2018). *Isu-isu Permasalahan SDM Pemerintahan*.
- Nawawi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Sabarijal Luil Fikri & Nova Beigawati. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti*. Vol 2 No 4
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Perusahaan Ke Praktik*, Edisi ke-1, Rajawali Pers, Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.