



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 8119-8129

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan antara Motivasi dan Kapabilitas Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai di BAPELITBANG Kabupaten Solok

Esi Sriyanti^{1✉}, Wahyu Indah Mursalini², Muhammad Agung Kurniawan³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Email: sriyantiesi01@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan kepada pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan (Bepelitbang) Kabupaten Solok. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya hubungan Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan (Bepelitbang) Kabupaten Solok. Dengan sampel 52 responden yang diteliti dengan metode *total sampling*. Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat diartikan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 2,173 > t^{\text{tabel}} 2.009$ dalam nilai tingkat signifikansi, $0,035 < 0,05$. Jadi bisa diartikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai signifikan $t^{\text{hitung}} 7,267 > t^{\text{tabel}} 2.009$ dan nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi Dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan (Bepelitbang) Kabupaten Solok. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji F dengan nilai signifikan $f^{\text{hitung}} 43,485 > f^{\text{tabel}} 3,19$ dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha (0,05)$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,640 atau 64% dan 36% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract

This research was conducted on employees of the Solok Regency Planning, Research and Development Agency (Bepelitbang). The purpose of this research is to find out whether there is a relationship between motivation and work ability and employee work performance at the Solok Regency Planning, Research and Development Agency (Bepelitbang). With a sample of 52 respondents studied using the total sampling method. Based on the results of statistical analysis, it can be interpreted that motivation partially has a significant effect on work performance, this is proven by the t test with a significant value of $t_{count} 2.173 > t_{table} 2.009$ in the significance level value, $0.035 < 0.05$. So it can be interpreted that motivation has a significant effect on work performance. Based on the results of statistical analysis, it can be concluded that Work Ability partially has a significant effect on Work Performance. This is proven by the t test with a significant value of $t_{count} 7.267 > t_{table} 2.009$ and a significance level value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that Work Ability has a significant effect on Work Performance. It can be concluded that simultaneously Motivation and Work Ability have a significant effect on Employee Work Performance at the Solok Regency Planning, Research and Development Agency (Bepelitbang). This is proven by using the F test with a significant value of $f_{count} 43.485 > f_{table} 3.19$ and the resulting significant value is 0.000 and this value is much smaller than a (0.05). This can also be seen from the R Square value obtained at 0.640 or 64% and the remaining 36% is influenced by other variables not included in this research.

Keywords: *Motivation, Work Ability, Work Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja apabila sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik, maka akan meningkat kinerjanya. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut, (A. Saputra, 2018).

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh manusia di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi, (Wahyutomo Dito et al., 2014).

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari

keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja pegawai akan membawa dampak bagi prestasi yang bersangkutan maupun instansi tempat ia kerja, (Wenas & Logor, 2015).

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada kepentingan pegawai maupun kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya, (Wenas & Logor, 2015).

Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa motivasi kerja pegawai. Motivasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan dapat meningkatkan kinerja di organisasi tersebut. Motivasi kerja seseorang dapat berasal dari luar maupun dari dalam, (Yeni, 2023). Contoh motivasi dari luar yaitu motivasi yang berasal dari seorang pemimpin yang memotivasi karyawan atau anggotanya supaya lebih giat lagi untuk bekerja. Memberikan bonus kepada karyawan atau anggota merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin supaya kinerja karyawan lebih baik lagi. Dengan kinerja yang baik maka akan dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, (Triani et al., 2023).

Masalah motivasi seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan, (Melenia et al., 2023). Agar prestasi pegawai dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh - sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana - rencana yang ada di dalam organisasi. Motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan, (Yeni et al., 2023). Pegawai yang selalu menghadapi suasana rutin dapat menimbulkan kebosanan, akhirnya dapat menurunkan produktivitas maupun prestasi kerjanya, (Nirwana & Eka Putra, 2021). Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Hal ini karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga prestasi pegawai bisa terarah dengan baik.

Selain motivasi, permasalahan kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri, dimana kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, (Yeni Afni, Nasrah Rasidah, 2023). Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok adalah lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/ Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas, dan fungsi pokok membantu Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan.

Fenomena yang ditemui di lapangan yang terjadi di Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok yaitu, motivasi yang dimiliki pegawai serta kemampuan kerja pegawai kebanyakannya juga masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai yang berhubungan dengan daftar kehadiran Konsekuensinya pelaksanaan tugas tidak terlaksana secara efektif, dan kinerja para pegawai tidak optimal. Samping itu, kemampuan yang dimiliki pegawai secara keseluruhannya didapati juga masih rendah. Keadaan ini dapat dilihat dari segi disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada di dalam pekerjaan belum memuaskan. Masih banyak pegawai yang tidak menepati waktu atau tidak sesuai dengan jadwal dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada, atau dalam arti kata lain masih banyak diantara pegawai yang menunda dan menangguh pekerjaannya sehingga waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (primer), dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan dan diisi oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kreativitas, inovasi dan kepuasan konsumen, (Hermawan, 2018). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan dan kuesioner, yaitu berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti untuk memperoleh data primer dari sejumlah responden. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai, Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bapelitbang) Kabupaten Solok yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik total sampling. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semua, (Radjab & Jaman, 2017). Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 pegawai kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) Kabupaten Solok. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, uji keabsahan data (uji validitas dan uji reabilitas), analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis (Uji t dan Uji f).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan. Dapat diketahui bahwa seluruh variabel independent berdampak signifikan variabel yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran data, pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS, (Anissa, 2017). Penyebaran kuisisioner ini dilakukan pada 52 responden dengan pertanyaan 10 item pada Sistem Motivasi (X1), 10 item pertanyaan Kemampuan Kerja (X2), dan 10 item pertanyaan pada Prestasi Kerja (Y), seluruh pertanyaan pada kuisisioner dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} atau nilai pada kolom total *Correlation* lebih besar daripada r_{tabel} .

Dalam hal ini r_{tabel} ditetapkan 0.268 berdasarkan r_{tabel} dan ketentuan tingkat kevalidan indikator atau kuisisioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ artinya dinyatakan valid, dan bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ artinya tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui seluruh item pertanyaan yang berjumlah 10 pertanyaan untuk mengukur variabel Motivasi, Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja sudah valid atau akurat, terbukti dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} 0.268 nilai signifikan $< 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada variabel Motivasi, Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui atau mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu item dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini *nilai Cronbach's Alpha* > 0,60, (Hermawan, 2018).

Tabel 1. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	N of Item	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0.978	10	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	0.944	10	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.910	10	Reliabel

Pada Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Kemampuan Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y) menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3. Regresi linear berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*, yaitu menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk variabel kuantitatif, (Puspitasari & Wulandari, 2022). Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat disimpulkan persamaan linear dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 9,250 + 0,189 X_1 + 0,639 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien variabel X_1, X_2

X_1 : Motivasi

X_2 : Kemampuan Kerja

e : eror

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,250 yang artinya jika variabel Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) nilai nya tetap atau nol, maka Prestasi Kerja Badan Perencanaan,

Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok nilainya tetap yaitu sebesar 9,250

- b. Koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_1), sebesar 0,189 artinya terjadi hubungan yang positif antara Motivasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y), naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka akan dapat meningkatkan Prestasi Kerja Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok sebesar 0,189
- c. Koefisien regresi pada variabel Kemampuan Kerja (X_2), sebesar 0,639 adalah positive artinya terjadi hubungan positif antara Kemampuan Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y). Bila terjadi peningkatan satu variabel dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai Prestasi Kerja Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok adalah 0,639.

4. Uji determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independent (Motivasi, Kemampuan Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent dengan melihat nilai R, (Hardani D.K.K, 2020).

Nilai R square sebesar 0,640 atau 64%. Hasil ini yang artinya variabel independent Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), memiliki pengaruh terhadap dependen Prestasi Kerja (Y) sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 0,36 atau 36%, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimaksudkan dalam penelitian ini seperti, Gaya Kepemimpinan, Hubungan Kerja, Penempatan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

- 1) Variabel Motivasi (X_1), diketahui $t^{\text{hitung}} 2,173 > t^{\text{tabel}} 2.009$ dan $\text{sig } 0,035 < 0,05$, maka H_1 diterima, hal ini membuktikan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok.
- 2) Variabel Kemampuan Kerja (X_2) diketahui $t^{\text{hitung}} 7,267 > t^{\text{tabel}} 2.009$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka H_2 , hal ini membuktikan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok.

b. Uji Simultan (Uji f)

Diketahui bahwa f^{hitung} sebesar 43,485 dengan signifikan 0,000. Dan diperoleh nilai f^{tabel} sebesar 3,19. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai bahwa nilai f^{hitung} $43,485 > f^{\text{tabel}}$ 3,19 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f^{hitung} besar dari f^{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), secara simultan atau bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y), sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis ke 3 (H_3) diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja (Y) Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bapelitbang) Kabupaten Solok dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Diketahui untuk t^{hitung} 2,173 $> t^{\text{tabel}}$ 2,009, dan pengaruh X_1 terhadap Y signifikan sebesar $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y. Didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azikin, 2017), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik.

Dengan motivasi yang tinggi, pegawai cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ini sering kali menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi mungkin menunjukkan kinerja yang lebih rendah, kurangnya inisiatif, dan peningkatan tingkat absensi atau turnover. Faktor-faktor motivasi bisa bersifat intrinsik (seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) atau ekstrinsik (seperti gaji, bonus, dan promosi). Pemimpin yang memahami pentingnya motivasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat mencakup pemberian umpan balik positif, peluang pengembangan, dan sistem penghargaan yang adil. Secara keseluruhan, memperhatikan dan meningkatkan motivasi pegawai merupakan strategi penting untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam organisasi, (Azikin, 2017).

2) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Diketahui untuk $t^{\text{hitung}} 7,267 > t^{\text{tabel}} 2.009$, dan pengaruh X2 terhadap Y signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, didukung dengan penelitian terdahulu, penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Saputra, 2018), bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Kemampuan kerja yang baik mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas pekerjaan, (Arif et al., 2020).

3) Pengaruh Motivasi (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji f sebesar 43,485 dengan signifikan 0,000, berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan H_0 diterima bila $f^{\text{hitung}} > f^{\text{tabel}}$ nilai $f^{\text{hitung}} 43,485 > f^{\text{tabel}} 3,19$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa Motivasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh secara Bersama sama terhadap Prestasi Kerja (Y). Penelitian ini telah membuktikan secara bersama – sama bahwa Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan (Bappelitbang) Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Azikin, 2017), bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, Motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, berkualitas, dan berkomitmen, sementara kemampuan kerja yang baik memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan efektif. Sinergi antara keduanya menghasilkan kinerja optimal dan dampak positif pada seluruh organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kemampuan dan penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi sangat penting untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, (Azikin, 2017). Sehingga hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya selama pengamatan yang dilakukan yaitu adanya pengaruh antara kedua variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa. Prestasi Kerja akan terjadi peningkatan dengan baik bila Motivasi dan Kemampuan Kerja, dilakukan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anissa, A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PDAM WAY Rilau Bandar Lampung*.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Azikin, S. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 3(1), 64–76.
- Hardani D.K.K. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF*.
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 155–160.
- Melenia, T., Nasrah, R., & Nurhayati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1Bukit Sundi. *jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 1(4), 186–202.
- Nirwana, I., & Putra, J. E. (2021). Motivasi, Disiplin Dan Keterampilan Kerja Karyawan Pada CV Cable Vision Solok. *Jurnal ADVANCED*, 15(2), 39.
- Puspitasari, D., & Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1, 89–100.
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. 1–138.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 12. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4457>
- Triani, F. S., Sriyanti, E., & Nasrah, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Partisipasi Anggota terhadap Kinerja di Koperasi Unit Desa Setia Nagari Selayo. *Prodi Manajemen Universitas Mahaputra Muhammad Yamin*, 7(3), 25002–25009.
- Wahyutomo Dito, Taher, A. H., & Djudi, M. (2014). Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 1–9.
- Wenas, R., & Logor, F. B. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), 1151–1161.
- Yeni, A. (2023). Motivasi Kerja Sebagai Moderasi Kepemimpinan Dan Gaji Terhadap

Kepuasan Kerja. *Edunomika*, 08(01), 1–23.

Yeni, A., Sabri, W., & Roza, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Struktur Organisasi , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kualitas Pelayanan (studi kasus Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok). *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 76–88.

Yeni Afni, Nasrah Rasidah, S. N. U. P. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Solok. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 110–121.