

## **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi**

**Ibrahim**

Mahasiswa Magister Pasca Sarjana  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti Palu  
[donggalapu@gmail.com](mailto:donggalapu@gmail.com)

**Mohamad Agus Rahmat**

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Panca Bhakti Palu  
[agusrahmat6975@gmail.com](mailto:agusrahmat6975@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze both simultaneously and partially the effect of motivation and work ability on employee performance. The variables in this study are motivation ( $X_1$ ) and work ability ( $X_2$ ) and employee performance ( $Y$ ). The study uses survey research design and is verification. Data sources in the form of Primary data, namely data collected through questionnaires, as well as study documentation relating to this research. The analytical method used is multiple linear regression analysis with the help of the statistical program SPSS version 16.0. The results showed that simultaneous motivation and work ability significantly influence employee performance with an R Square value of 0.776 or 77.6%. Partially, motivation has a significant positive effect of 49.8%, and work ability has a significant positive effect of 21.5%.*

**Keywords:** Motivation, work ability and performance.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) serta kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei dan bersifat verifikatif. Sumber data berupa data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,776 atau 77,6%. Secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan sebesar 49,8% dan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan sebesar 21,5%.

**Kata Kunci:** Motivation, work ability and performance.

## **I. PENDAHULUAN**

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah bagaimana meningkatkan kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena kemampuan kerja dapat membantu seseorang

mencapai kinerja yang optimal. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2001:258) bahwa kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. 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.

Kemudian selain kemampuan kerja, masalah motivasi seorang pegawai menjadi suatu hal yang juga tidak kalah penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Robbins (2003:132) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Agar kinerja 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. Keadaan kantor pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi dinilai masih kurang nyaman karena kurang aman serta kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang digunakan dapat mengakibatkan terhambatnya kinerja yang mereka lakukan. Selain itu, penghargaan yang diterima oleh pegawai dirasa masih kurang dapat memberikan dorongan dalam bekerja.

Hasil pengamatan dilapangan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan. Kedua faktor ini teridentifikasi menyebabkan kinerja pegawai belum optimal. Hal ini terlihat dari sebagian pegawai masih ada yang belum mampu untuk mengatasi masalah-masalah dalam bekerja yang terdapat di unit kerja mereka. Disisi lain pegawai yang berprestasi tidak mendapat pujian dari atasan maupun pegawai lain serta adanya penghargaan. Akibatnya standard kerja yang diharapkan tidak tercapai. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi dan kemampuan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi".

## II. METODE PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri Dinas Pariwisata Kabupaten Sigi sejumlah 40 orang. Dengan mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel digunakan yaitu *sampling jenuh* atau sensus. *Sampling jenuh*/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017).

**B. Analisis Data Penelitian**

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis regresi linier berganda ini, dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linier. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau variabel independen sebagai faktor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2017:218):

**III. HASIL PENELITIAN**

**A. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah merupakan salah satu alat analisis statistik non parametrik yang berfungsi menganalisis keterkaitan dan keterhubungan diantara dua atau lebih variabel penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen dan variabel independen dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa kelompok hasil observasi atau pengukuran.

Dari hasil analisis regresi berganda kemudian dimasukkan ke dalam model persamaan regresi berganda dengan formulasi berikut :

$$Y = -3.786 + 0,498 X_1 + 0.215 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi dan kemampuan kerja) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -3,786 menyatakan bahwa jika variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ) tetap atau bernilai nol maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan bernilai -3,786.
2. Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,498 dan bertanda positif menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel motivasi ( $X_1$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,498 jika apabila variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,215 dan bertanda positif menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kemampuan kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,215 jika apabila variabel lain dianggap konstan.

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda**

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)			
		Koefisien Regresi (B)	Hasil Uji t	Sig. t	t Parsial
1.	Constanta (a)	-3.768	-2.203	0.034	
2.	Motivasi ( $X_1$ )	0.498	7.477	0.000	0.720
3.	Kemampuan Kerja ( $X_2$ )	0.215	2.457	0.019	0.237
Multiple Regresi = 0.881		F hitung = 64.042			
R Square = 0.776		F tabel = 3.23			
Adjusted R Square = 0.764		t tabel = 1.684			

$\alpha$	= 0,05	Signifikansi F = 0.000
----------	--------	------------------------

Sumber : Data Diolah SPSS 20

#### IV. PEMBAHASAN

##### A. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil persamaan regresi yang diperoleh dan telah diuraikan sebelumnya, diketahui nilai koefisien regresi kedua variabel independen bernilai positif, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh searah antara motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai. Sehingga dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui jika motivasi dan kemampuan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai dapat meningkat pula.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian terdahulu Dewi dkk (2016), Arini dkk (2015), Ghazali (2017), dan Putri dkk (2015). Motivasi dan kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga menjadi lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

##### B. Motivasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam sebuah organisasi khususnya di organisasi pemerintahan, karena kebutuhan dan keinginan setiap pegawai berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap pegawai suatu instansi pemerintahan adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan pegawai yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam waktu yang sudah ditentukan, serta pegawai senang melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Dengan memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang dimiliki pegawai. Cara memberi motivasi antar pegawai tidak sama, karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan instansi sehingga kinerja pegawai bisa terarah dengan baik.

Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selain yang berkaitan dengan kebutuhan akan hubungan/relasi juga kebutuhan akan aktualisasi diri yaitu kesempatan untuk maju dan kesempatan untuk memberi saran dan gagasan hal ini untuk selalu dipertahankan, karena peluang untuk maju terbuka lebar sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Kebutuhan akan rasa aman perlu diperhatikan oleh pihak instansi karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja. Pihak instansi perlu mencari lokasi kantor yang baru karena kantor yang lama sudah rusak akibat bencana.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian terdahulu Dewi dkk (2016), Arini dkk (2015), Ghazali (2017), dan Putri dkk (2015) yang melakukan penelitian tentang motivasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **C. Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

Kemampuan dalam hubungannya dengan pekerjaan dapat diartikan sebagai variabel individu, kemampuan tidak dapat dipisahkan dengan konsep keterampilan. Keterampilan dinyatakan sebagai kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam tugas. Jika setiap pegawai menyadari kemampuan yang dimilikinya, maka akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya. Apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan instansi. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Faktor kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja, karena kemampuan seringkali menunjukkan potensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pegawai perlu diberikan pendidikan dan pelatihan agar kemampuan kerja mereka meningkat terutama dalam hal pengurusan logis masalah. Pemecahan masalah penting dilakukan oleh pegawai mengingat hal tersebut akan menjadi pengalaman mereka apabila menemukan masalah yang serupa. Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian terdahulu Arini dkk (2015), Ghozali (2017), dan Putri dkk (2015) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **V. SIMPULAN**

Studi penelitian ini menemukan bahwa instansi pemerintah tidak jauh beda dengan perusahaan profit yang selalu mengedepan kesuksesan dalam meraih kinerja yang tinggi, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa tinggi motivasi yang dirasakan oleh setiap pegawai memberikan semangat kerja tinggi dalam melakukan tugas yang diberikan dengan menunjukkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki secara tacit dapat menciptakan tingginya kinerja pegawai. Studi ini mengkaji lebih dalam lagi bahwa motivasi setiap pegawai itu berbeda cara penerapannya dilingkungan kerja, sehingga dibutuhkan peran pemimpin bisa memahami perilaku secara psikologis dalam mengeluarkan kemampuan kerja yang begitu tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **VI. SARAN**

Beberapa saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengalaman dan pengetahuan yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka direkomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi Dinas Pariwisata sebaiknya lebih memperhatikan variabel agar mencapai kinerja yang maksimal dalam menjalankan semua tugas yang diberikan kepada semua pegawai. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada pegawai tersebut dapat dilihat bahwa item pertanyaan yang memperoleh skor terendah adalah masalah keamanan dalam bekerja. Selain hal tersebut instansi perlu mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang kinerja pegawai.

2. Bagi para pegawai diharapkan mengembangkan potensi dalam diri mereka salah satunya dengan memperdalam pengetahuan akan pekerjaan mereka serta bisa bekerja sama dengan rekan kerjanya sehingga akan terjadi peningkatan kinerja. Apabila hal tersebut terlaksana maka akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar hasil yang dicapai bisa lebih baik lagi, diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas penelitian dengan melakukan observasi dan studi pustaka agar dapat memberikan gambaran secara umum dan nyata mengenai motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja. Masih terdapat variabel-variabel lain yang mempengaruhi variasi dalam variabel kinerja yang belum tergali dalam penelitian ini mengingat nilai *R square* hanya sebesar 77,6% untuk variabel motivasi 49,8% dan 21,5% untuk variabel kemampuan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Kiki Rindy, Mochammad Djudi Mukzam, dan Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 22 No. 1 Mei 2015.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.
- Dewi, Desak Ketut Ratna, I Wayan Suwendra dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4 Tahun 2016.
- Ghozali, Imam. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130- 137.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Rosda Karya, Bandung.
- Putri Nurdiana Eka, Abdul Hakim, dan M. Makmur. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik ISSN 2442-6962. Vol 4 No.1.
- Reksohadiprodjo, S., dan Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyanana Pujaatmaka Edisi Keenam.  
....., 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rusman. 2012. *Mengembangkan Profesionalisme*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Setyosari, P. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, S. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suherlan, H dan Rusyan. 2012. *Pengaruh Program Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Pariwisata–STP Bandung.
- Sulistiyorini. 2001. *Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*, Jurnal Ilmum Pendidikan, Th 28 no.1 Januari 2001.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.