

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Suseno Hadi Purnomo<sup>1</sup>**

Email. [susenohadipurnomo73069@gmail.com](mailto:susenohadipurnomo73069@gmail.com)

**Ainun Nakiyah<sup>2</sup>**

[Email.ainunnakiyah234@gmail.com](mailto:Email.ainunnakiyah234@gmail.com)

## ***ABSTRACT***

The influence of work motivation and work ability on employee performance at the regional revenue agency of South Sulawesi province.

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation and work ability of employees on employee performance at the regional revenue agency of South Sulawesi Province. The data collection used primary data with questionnaire techniques. The population in this study were employees of the regional revenue agency of South Sulawesi province as many as 102 people using the Slovin sample obtained 50 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, as well as classical assumptions in the form of normality assumptions, heteroscedasticity assumptions, and multicollinearity assumptions. Methods of data analysis using multiple regression techniques.

Based on the results of the analysis, it turns out that the results of the study prove that work motivation and work ability have a positive relationship and a significant value partially or simultaneously on the performance of employees of the regional revenue agency in the province of South Sulawesi.

Keywords: work motivation, work ability, and employee performance.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah provinsi sulawesi selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai badan pendapatan daerah provinsi Sulawesi selatan sebanyak 102 orang dengan menggunakan sampel Slovin diperoleh 50 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, Asumsi Heteroskedastisitas, dan Asumsi Multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisis, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki hubungan positif dan nilai signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah provinsi sulawesi selatan.

Kata kunci : Motivasi kerja, Kemampuan kerja, dan Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Salah satu SDM yang penting bagi para eksekutif adalah seseorang yang merupakan pegawai pemerintah. SDM ini biasa disebut tenaga kerja yang di Indonesia secara formal diubah menjadi tenaga kerja. Malayu S.P Hasibuan ((2014:1) Eksekutif adalah ilmu dan keahlian khusus dalam menangani cara paling umum dalam menggunakan SDM dan aset yang berbeda secara memadai dan mahir untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan ((2014:10) Human asset the executives adalah ilmu dan kekhususan mengendalikan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja agar berdaya dan produktif dalam membantu pencapaian tujuan jabatan dan perwakilan. yang secara konsisten akan dilakukan oleh setiap organisasi untuk mencapai suatu tujuan SDM yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kemajuan kantor, sedangkan mengembangkan SDM yang unggul memerlukan teknik alternatif dalam suatu organisasi.

Dilihat dari arti penting SDM, pelaksanaan organisasi merupakan gambaran derajat pencapaian jabatan. Pelaksanaan organisasi dibingkai dari presentasi yang disampaikan oleh perwakilan, oleh karena itu kantor membutuhkan kantor perlu memiliki aset manusia yang layak kerangka eksekutif. Ini menunjukkan bahwa presentasi representatif adalah hasil akhir yang menunjukkan tingkat pencapaian pameran organisasi.

Kapasitas kerja atau work capacity ((WA) dapat dipandang sebagai keselarasan antara

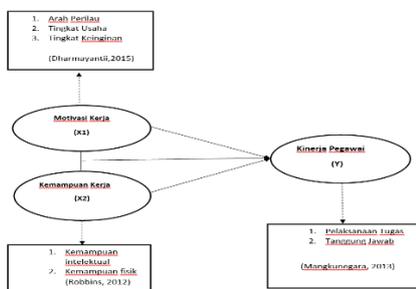
permintaan kerja dan aset individu. Kapasitas kerja juga dicirikan sebagai sejauh mana individu tersebut dapat bekerja ((Haitze et al, 2012). adalah lingkup perspektif yang unik), jaminan untuk bekerja, seperti atribut individu yang secara sengaja dan merugikan dikaitkan dengan usia, dan lebih jauh lagi secara metodis terkait dengan sifat kehidupan kerja, kepuasan pribadi, kegunaan dan kemakmuran umum (Fernandes et al, 2013).

Keanehan yang terjadi di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan diidentikkan dengan persoalan pelaksanaan multiple task/multijob, dimana organisasi biasanya membutuhkan atau mengatur beberapa perwakilan untuk melakukan lintas posisi, yang mengganggu efisiensi kerja pekerja karena mereka membutuhkannya. membuat pertunjukan lain saat pekerjaan yang sedang diselesaikan. sedang dilakukan tidak dilakukan, dan di mana hal itu menyebabkan perwakilan merasa canggung dengan tempat kerja.

Maka untuk situasi inilah yang akan saya gunakan sebagai objek eksplorasi dengan judul dampak inspirasi kerja dan kapasitas kerja yang representatif terhadap efisiensi kerja pekerja pada Organisasi Pendapatan Daerah Daerah Sulawesi Selatan. Alasan dipilihnya Organisasi Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan sebagai objek peninjauan adalah pentingnya inspirasi kerja dan kapasitas kerja terhadap daya guna kerja perwakilan di Dinas Pendapatan Daerah Sulawesi Selatan.

## Kerangka Konseptual dan Hipotesis

**Gambar 3.1**



H1 : Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H2 : Kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

H3: Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

### A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah daerah spekulasi yang terdiri dari barang-barang/benda-benda yang mempunyai sifat dan sifat tertentu yang dikuasai oleh eksplorasi untuk dikonsentrasikan dan kemudian dicapai penetapan-penetapan ((Sugiono 2011:117). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi

Sulawesi Selatan sebanyak 102 orang.

Karena jumlah populasi dianggap cukupn banyak dan karna pertimbangan waktu dan biaya maka ditarik sampel pegawai yang berasal dari populasi pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah menggunakan formulasi Slovin maka sampel penelitian ini sebanyak 50 responden.

### B. Metode Pengumpulan Data

Cross section adalah informasi yang terdiri dari satu pasal namun memerlukan sub-protes lain yang terkait atau yang berada di objek induk yang dipanggil pada suatu waktu. Review ini menggunakan sumber informasi survey.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data adalah strategi yang digunakan oleh para ahli dalam mendapatkan informasi di lapangan. Dalam eksplorasi ini, ada beberapa prosedur yang biasa digunakan, khususnya persepsi, polling, wawancara atau dokumentasi potensial.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian

#### 1. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi Kerja ((X1)

| Indikator / Item                                     | Frekuensi Jawaban Responde                     |      |        |    |       |     |
|--|--|------|--------|----|-------|-----|
|  | STS (1)  |      | TS (2) |    | N (3) |     |
|  | f  | %    | f      | %  | f     | %   |
| X111   | 0,00   | 0,00 | 1      | 2% | 14    | 28% |
| X112   | 0,00   | 0,00 | 1      | 2% | 21    | 42% |
| X113   | 0,00   | 0,00 | 2      | 4% | 23    | 46% |
| <b>X11</b>   | <b>Rata - rata indikator Arah Perilaku</b>     |      |        |    |       |     |
| X121   | 0  | 0%   | 0,00   | 0% | 14    | 28% |
| X122   | 1  | 2%   | 4      | 8% | 11    | 22% |
| X123   | 0  | 0%   | 1      | 2% | 15    | 30% |
| <b>X12</b>   | <b>Rata - rata indikator Tingkat Usaha</b>     |      |        |    |       |     |
| X131   | 0  | 0%   | 2      | 4% | 5     | 10% |
| X132   | 4  | 8%   | 0      | 0% | 24    | 48% |
| X133   | 1  | 2%   | 0      | 0% | 13    | 26% |
| <b>X13</b>   | <b>Rata - rata indikator Tingkat Keinginan</b> |      |        |    |       |     |
| <b>Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Pada (X1)</b> |  |      |        |    |       |     |

Sumber: Data Primer 2021

Tanggapan responden melalui indikator Arah Perilaku ((X11) dengan nilai rerata sebesar 3.71 dimana dari ketiga indikator ((X11) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator ((X111) yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki Arah perilaku yang baik untuk beradaptasi dalam pekerjaan.

Tanggapan responden melalui indikator Tingkat Usaha ((X12) dengan nilai rerata sebesar 3.80 dimana dari ketiga indikator ((X12) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator ((X121) yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki Usaha Usaha yang baik dalam pekerjaan.

Tanggapan responden melalui indikator Tingkat Keinginan ((X13) dengan nilai rerata sebesar 3.67 dimana dari ketiga indikator ((X13) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator ((X131) yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki keinginan dalam perencanaan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan instansi.

## 2. Deskripsi tanggapan responden atas variable Kemampuan Kerja ((X2)

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tanggapan Responden Atas Variabel Kemampuan Kerja (X2)

| Indikator / Item  | Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)   |    |        |    |       |     |       |     |        |     | Rerata (Mean) |
|---|--|----|--------|----|-------|-----|-------|-----|--------|-----|---------------|
|   | STS (1)  |    | TS (2) |    | N (3) |     | S (4) |     | SS (5) |     |               |
|   | f  | %  | f      | %  | f     | %   | f     | %   | f      | %   |               |
| X211  | 1  | 2% | 1      | 2% | 14    | 28% | 22    | 44% | 12     | 24% | 3.86          |
| X212  | 1  | 2% | 1      | 2% | 12    | 24% | 26    | 52% | 10     | 20% | 3.86          |
| X213  | 2  | 4% | 0      | 0% | 23    | 46% | 19    | 38% | 6      | 12% | 3.54          |
| <b>X21</b>  | <b>Rata - rata indikator Kemampuan intelektual</b> |    |        |    |       |     |       |     |        |     | 3.75          |
| X221  | 1  | 2% | 0      | 0% | 13    | 26% | 26    | 52% | 10     | 20% | 3.88          |
| X222  | 4  | 8% | 1      | 2% | 18    | 36% | 26    | 52% | 1      | 2%  | 3.38          |
| X223  | 1  | 2% | 1      | 2% | 17    | 34% | 20    | 40% | 11     | 22% | 3.78          |
| <b>X22</b>  | <b>Rata - rata indikator Kemampuan fisik</b>       |    |        |    |       |     |       |     |        |     | 3.68          |
| <b>Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Pada variabel Kemampuan Kerja (X2)</b> |  |    |        |    |       |     |       |     |        |     | 3.72          |

Sumber: Data Primer, 2021

Tanggapan responden melalui indikator Kemampuan Intelektual ((X21) dengan nilai rerata sebesar 3.75 dimana dari ketiga indikator ((X21) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator ((X212) yang menunjukkan bahwa pegawai menganggap kemampuan Intelektual yang baik akan membantu menyelesaikan pekerjaan .

Tanggapan responden melalui indikator Kemampuan fisik (X22) dengan nilai rerata sebesar 3.68 dimana dari ketiga indikator (X22) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator ((X221) yang menunjukkan bahwa pegawai menganggap dengan fisik yang sehat bisa memberikan kenyamanan saat melaksanakan pekerjaan

## 3. Deskripsi tanggapan responden atas variabel Kinerja Pegawai ((Y)

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai((Y)

| Indikator / Item  | Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%) |    |        |      |       |       |       |       |        |       | Rerata (Mean) |
|---|--|----|--------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|---------------|
|   | STS (1)  |    | TS (2) |      | N (3) |       | S (4) |       | SS (5) |       |               |
|   | f  | %  | f      | %    | f     | %     | f     | %     | f      | %     |               |
| Y111  | 0  | 0% | 1      | 0,00 | 14    | 37,50 | 23    | 42,86 | 12     | 19,64 | 3,92          |
| Y112  | 0  | 0% | 1      | 3,57 | 21    | 32,14 | 19    | 50,00 | 9      | 14,29 | 3,72          |
| Y113  | 0  | 0% | 2      | 1,79 | 23    | 37,50 | 24    | 41,07 | 1      | 1,64  | 3,48          |
| Y11   | Rata - rata indikator Pelaksanaan Tugas          |    |        |      |       |       |       |       |        |       | 3,71          |
| Y121  | 0  | 0% | 0      | 0%   | 14    | 28%   | 27    | 54%   | 9      | 18%   | 3,9           |
| Y122  | 1  | 2% | 4      | 8%   | 11    | 22%   | 31    | 62%   | 3      | 6%    | 3,62          |
| Y123  | 0  | 0% | 1      | 2%   | 15    | 30%   | 23    | 46%   | 11     | 22%   | 3,88          |
| Y12   | Rata - rata indikator Tanggung Jawab             |    |        |      |       |       |       |       |        |       | 3,8           |
| Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) |  |    |        |      |       |       |       |       |        |       | 3,75          |

Sumber: Data Primer, 2021

Tanggapan responden melalui indikator Kinerja Karyawan ((Y11) dengan nilai rerata sebesar 3,71 dimana dari ketiga indikator (Y11) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator (Y111) yang menunjukkan bahwa Pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang bisa diandalkan.

Tanggapan responden melalui indikator Tanggung jawab ((Y12) dengan nilai rerata sebesar 3,75 dimana dari ketiga indikator ((Y12) tersebut pada hasil ini menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada indikator ((Y121) yang menunjukkan bahwa Pegawai mampu menyelesaikan permasalahan instansi dengan rasa tanggung jawab yang pegawai miliki.

Berdasarkan hasil diatas bisa disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel Kinerja pegawai (Y) adalah Hasil kerja ((Y12) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel Prestasi Kerja (Y).

## B. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.4 Hasil uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | .06734304               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .063                    |
|                                    | Positive       | .039                    |
|                                    | Negative       | -.063                   |
| Test Statistic                     |                | .063                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Hasil Output SPSS ver.23 (diolah 2021)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai *Asymp.sig* ((2-tailed) bernilai 0.200 lebih besar daripada 0.05 sehingga dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas

| Model           | Coefficients <sup>a</sup>         |       |
|-----------------|-----------------------------------|-------|
|                 | Collinearity Statistics Tolerance | VIF   |
| (Constant)      |                                   |       |
| 1               |                                   |       |
| Motivasi Kerja  | 0.546                             | 1.831 |
| kemampuan Kerja | 0.546                             | 1.831 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel diatas, untuk variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja memiliki nilai tolerance  $0,546 > 0.10$  dan nilai VIF  $1,831 < 10$ , Maka bisa di simpulkan bahwa model regres ilinear tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6 Uji Heteroskedastisitas

| Model           | Coefficients <sup>a</sup>     |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  |
|-----------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|
|                 | Unstandardized Coefficients B | Std. Error |                                |       |       |
| (Constant)      | 0.13                          | 0.047      |                                | 2.758 | 0.008 |
| 1               |                               |            |                                |       |       |
| Motivasi Kerja  | -0.006                        | 0.015      | -0.075                         | 0.391 | 0.697 |
| kemampuan Kerja | -0.014                        | 0.014      | -0.19                          | 0.992 | 0.326 |

Sumber: Data olahan SPSS 23 (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, bisa diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Motivasi kerja adalah  $0,697 > 0,05$ , dan variabel Kemampuan kerja adalah  $0,326 > 0,05$ , artinya variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja tidak terjadi

masalah heterokedastisitas dalam model regresi sehingga pengujian ini memenuhi dari pengujian asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas..

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)      | 0.265                       | 0.306      |                           |
|       | Motivasi Kerja  | 0.324                       | 0.095      | 0.336                     |
|       | kemampuan Kerja | 0.574                       | 0.094      | 0.604                     |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

#### 5. Hasil Pengujian Parsial ((Uji t)

Tabel 5.14 Hasil Perhitungan Parsial ((uji-t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |       |       |
|---------------------------|-----------------|-------|-------|
| Model                     |                 | t     | Sig.  |
| 1                         | (Constant)      | 0.865 | 0.391 |
|                           | Motivasi Kerja  | 3.415 | 0.001 |
|                           | kemampuan Kerja | 6.129 | 0     |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pengujian dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar 2,009 (nilai ini didapat dari MsExcel = TINV(5%,50) kemudian, kemudian enter) dan nilai kritis  $< 0,05$  maka teori tersebut diakui. pemikiran meja, ujung yang menyertainya didapat:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja ((X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Pernyataan Hipotesis Pertama adalah Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel tersebut, untuk Motivasi kerja (X1)

Dengan Nilai  $t_{hitung} ((3.415) > t_{tabel} ((1,677)$  serta nilai signifikannya  $((0,001) < ((0,05)$  sehingga terbukti bahwa variabel Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan besar pada eksekusi representatif, kemudian, pada saat itu, kecepatan kesalahan 5% dinyatakan untuk spekulasi utama bahwa  $H_a$  diakui dan  $H_0$  ditolak. Pengaruh Kemampuan Kerja ((X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan Hipotesis Kedua adalah Kemampuan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel tersebut untuk Kemampuan Kerja (X2)

Dengan Nilai  $t_{hitung} ((6.129) > t_{tabel} ((1,677)$  serta nilai signifikannya  $((0,000) < ((0,05)$  terbukti bahwa variabel Kemampuan Kerja memberikan pengaruh positif dan besar pada eksekusi representatif, maka, pada saat itu, kecepatan kesalahan 5% dinyatakan untuk teori kedua bahwa  $H_a$  diakui dan  $H_0$  ditolak.

#### 6. Pengujian Simultan ((Uji – F)

Tabel 5.15 Hasil Pengujian Simultan ((Uji – F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |       |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| Regression         | 9.632          | 2  | 4.816       | 70.88 | .000 <sup>b</sup> |
| 1 Residual         | 3.193          | 47 | 0.068       |       |                   |
| Total              | 12.825         | 49 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), kemampuan Kerja, Motivasi Kerja

Pernyataan Hipotesis Ketiga Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada Badan Pendapatan

Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan pada tabel menunjukkan bahwa hasil pengujian model mendapatkan F-hitung ((70,880) > F-tabel ((3.190), sehingga hasil ini menunjukkan bahwa informasi yang digunakan dalam tinjauan ini dianggap pas (memenuhi standar model) bahwa F-hitung > F-tabel adalah Hal ini menunjukkan bahwa inspirasi kerja dan kapasitas kerja pada saat yang sama secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif, sehingga cenderung diuraikan bahwa teori ketiga diakui.

## 6. Koefisien Determinasi ((Uji - R2)

**Tabel 5.16 Hasil Perhitungan uji-R2**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square |
| 1                          | ,867 <sup>a</sup> | ,751     | ,740              |

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu setara dengan 0,751 yang menunjukkan bahwa antara inspirasi kerja dan kapasitas kerja pada pelaksanaan pekerja adalah 75,1%, sedangkan sisanya (24,9%) dijelaskan oleh berbagai faktor yang tidak dianalisis

## 7. Interpretasi Hasil Penelitian

- a. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis maka bisa disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai. Analisis uji-t untuk variabel motivasi

kerja nilai t hitungnya sebesar 3,415 sementara itu nilai t tabel sebesar 2,009 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,001 < 0,05 motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

- b. Kemampuan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis maka bisa disimpulkan bahwa variabel Kemampuan kerja memberikan dampak yang tidak lengkap pada eksekusi representatif. Pengujian t-test untuk variabel kegunaan memiliki nilai t-hitung sebesar 6,129 sedangkan nilai t-tabel adalah 2,009, sehingga t-hitung > t-tabel dan nilai kepentingan 0,000 < 0,05 Fungsionalitas secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif di Common Kantor Pendapatan. Sulawesi Selatan. Hal ini dapat mempengaruhi peningkatan pelaksanaan pekerja.

## V. Kesimpulan dan Saran

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja ((X1) dan Kemampuan Kerja ((X2) terhadap Kinerja Pegawai ((Y) pada Bank SulSelbar Makassar maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan

- signifikan terhadap kinerja pegawai Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
  3. Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka saran yang bisa disampaikan sebagai berikut:

1. Eksplorasi lebih lanjut ditentukan untuk memperluas jumlah tes dan memperluas kerangka waktu pemeriksaan.
2. Analisis masa depan diandalkan untuk menggunakan strategi logis dan perangkat pengujian yang lebih lengkap dan tepat sehingga diperoleh hasil yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. Selain itu, Hartono, J. (2015). *Deficient Least Square (PLS) – Menunjukkan Kondisi Esensial yang Disukai (SEM) dalam Investigasi Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Abdillah, W., Hartono. (2017). *Kurang Kuadrat Terkecil (PLS). Grosir Andi*. Yogyakarta
- Dharmayanti, Diana. 2015. *Pengaruh Key Confirmation Terhadap Financial Driving Force dan Motivasi Kerja Terhadap Eksekusi Agen dalam Arrangement di PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya*. *Jurnal pengganti*. Vol. 3, No.1, 2015, hlm.17-22.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariah, I. (2016). *Pemimpin Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2009. *"Penggunaan Pemeriksaan Multivariat dengan Program SPSS"*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Pemeriksaan Multivariat Dengan Program SPSS IBM*. Semarang: Himpunan Perguruan Tinggi Diponegoro.
- Gibson, et.al., 2012. *Afiliasi: Perilaku, Pengembangan, Siklus. pengiriman keempat belas*. New York: McGraw-Slant Associations, Inc.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Tenaga Kerja Para eksekutif dan SDM*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. Heidrachman R dan Suad Husnan, 2000. *"Asosiasi dan Inspirasi: Peningkatan Kegunaan Pasar"*, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Herzberg, Frederick. Siagian, (2002). *Drive Resmi dan Administratif Langsung*, Jakarta: Pedagang Gunung Agung. 2002.
- Herzberg, Sarwoto. (1997). *Afiliasi dan Eksekutif Esensial*. Jakarta: Ghalia.

- Hasibuan, Malay S.P 2014. *Sumber Daya Manusia Pelaksana. Jakarta: Sekolah Bumi*
- Husein Umar. (2008). *Metodologi Penelitian untuk Kesepakatan dan Rekomendasi Strategis. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.*
- Keith dan Newstrom, W. 1990. *Perilaku dalam Afiliasi. (Isu 7). pemahaman Erlangga. Jakarta: Erlangga.*
- Komarudin. 1996. *Esensi Kepala Teori. Jakarta : Rinka. Membuat.*
- McGregor, Douglas, Siagian, (2002). *Organisasi Perorangan. New York: McGraw Miring.*
- Riyadi. 2000. *Motivasi dan Tugas Angkatan sebagai Elemen Pengendali dalam Hubungan Antara Penataan Backing dan Eksekusi Otoritatif. Jurnal Investigasi Buku Indonesia, Vol 3. No. 2: 134-150.*
- Robbins, 1996. *Perilaku, Pikiran, Perlawanan, dan Penerapan yang Sah. Digambarkan oleh: Hadyana Pujaatmaka. penampilan keenam. Pedagang PT. Ilmu Populer Bhuana, Jakarta.*
- Robbins, 2012. *Perilaku yang Sah. Salemba Empat. Jakarta.*
- Rahmayanti. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Spesialis di CV. Keturunan Samarinda, Kalimantan Timur. Jurnal Asosiasi Bisnis (2), 2015-229*
- Wijaya, A.T. (2016). *Investigasi Dampak Tempat Kerja dan Inspirasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Perwakilan di PT. Toko barang bekas Cabang Jember.*