

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Syahrlianti¹, Mursalim Umar Gani², Aryati Arfah³

Email :

¹ Syahrlianti@gmail.com

² mursalimumar.gani@umi.ac.id

³ aryati.arfah@umi.ac.id

¹ Mahasiswa Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3} Dosen, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi intristik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja dinas kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan kondisi kerja diinstansi pegawai belum bertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendir, pegawa melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atas. Hal iid yang mempengaruhi penilain terhadap peningkatan prestasi kerja dalam hasil penelitian yakni untuk mengetahui dan menganalisis penngaruh kemampuan (X1), motivasi intrinsik (X2), motivasi ekstrinsik (X3) terhadap Prestasi Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataa Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas yakni: kemampuan (X1), motivasi intrinsik (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) berpegarauh positif dan signifikan kecuali variabel motivasi ekstrinsik (X3) yang tidak signifikan terhadap Prestasi Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataa Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: Kemampuan, Motivasi intrinsik, Ekstrinsik, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat untuk berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya

berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia yang didasarkan pada undang-undang nomor 32 Tahun 2004 yang telah di ubah menjadi Undang-undang No. 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah merupakan landasan bagi Pemerintah Daerah dalam menjalankan roda pemerintahan di daerahnya.

Otonomi daerah menciptakan ruang gerak yang lebih bebas dalam membuat kebijakan dan peraturan daerah yang melibatkan pihak-pihak terkait sesuai dengan pemahaman dan kebutuhan masyarakat masing-masing daerah tersebut, tidak terkecuali dengan pembangunan sektor kepariwisataan. Profesi pegawai negeri sipil yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.

Sektor pariwisata saat ini telah berkembang menjadi sebuah industri yang membantu pergerakan ekonomi dan sosial negara-negara tujuan wisata. Bahkan, beberapa daerah justru menggantungkan pendapatan daerahnya dari sektor pariwisata. Pembangunan sektor pariwisata sebagaimana kedudukannya sekarang ini, merupakan salah satu sektor unggulan (leading sector) dalam perekonomian Nasional yang senantiasa perlu dikembangkan dan ditingkatkan. Jika ditinjau dari aspek sosial ekonomi dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, perluasan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan pemerintah, peningkatan penerimaan devisa meningkatkan kewirausahaan Nasional dan turut mendorong pembangunan di daerah. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan digariskan bahwa pembangunan pariwisata perlu ditingkatkan untuk memperluas kesempatan kerja dan kesempatan berusaha, meningkatkan penerimaan devisa serta memperkenalkan alam kebudayaan bangsa Indonesia. Dalam menghadapi perubahan global dan penguatan hak pribadi masyarakat untuk menikmati waktu luang dengan berwisata, perlu dilakukan pembangunan kepariwisataan yang bertumpuh pada keanekaragaman, keunikan, dan kekhasan bangsa dengan tetap menempatkan kebhinekaan sebagai suatu yang hakiki dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selain itu, pembangunan kepariwisataan harus tetap memperhatikan jumlah penduduk. Jumlah penduduk akan menjadi salah satu modal utama dalam pembangunan kepariwisataan pada masa sekarang dan yang akan datang karena memiliki fungsi ganda, disamping sebagai asset sumber daya manusia, juga berfungsi sebagai sumber potensi wisatawan nusantara.

Dengan demikian, pembangunan kepariwisataan dapat dijadikan sarana untuk menciptakan kesadaran akan identitas nasional dan kebersamaan dalam keragaman. Pembangunan kepariwisataan di kembangkan dengan pendekatan pertumbuhan dan pemerataan ekonomi untuk kesejahteraan

rakyat dan pembangunan yang berorientasi pada pengembangan wilayah, bertumpuh kepada masyarakat dan bersifat memberdayakan masyarakat yang mencakupi berbagai aspek, seperti sumber daya manusia, pemasaran, destinasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, keterkaitan lintas sektor, kerja sama antar Negara, pemberdayaan usaha kecil serta tanggung jawab dalam pemanfaatan sumber kekayaan alam dan budaya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Menurut pendapat Herzberg dalam Hasibuan (2001), bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh ketersediaannya faktor job content yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan, pekerjaannya, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu, dan faktor job content yang meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan, dan administrasi perusahaan serta kualitas supervisi.

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah bagaimana kemampuan pemerintah daerah mengukur seberapa baik pegawainya bekerja dan menggunakan informasi. Penilaian kerja dapat membantu menumbuhkan motivasi dan peningkatan mutu pegawai, maka dukungan dari atasan dan semua pihak sangat diperlukan agar lebih efektif. Terjadinya fenomena Prestasi kerja pegawai yang rendah dikarenakan ada aspek yang mempengaruhi secara langsung, aspek tersebut yaitu pengaruh kemampuan, motivasi dan pengembangan karir. Terlihat dalam kenyataannya, sesuai fenomena yang terjadi pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan selama ini belum optimal sesuai dengan tuntutan prestasi pegawai. Ada kesenjangan atas pemberian motivasi yang diterima oleh pegawai. Pegawai masih sering mengeluhkan besarnya insentif yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mengeluhkan jarang mendapatkan penghargaan, sehingga pegawai kurang termotivasi untuk bertanggung jawab atas tupoksi yang diamanahkan, karena pegawai merasa kurangnya peluang dalam suatu organisasi yang menyebabkan pegawai merasa kurang termotivasi untuk bekerja.

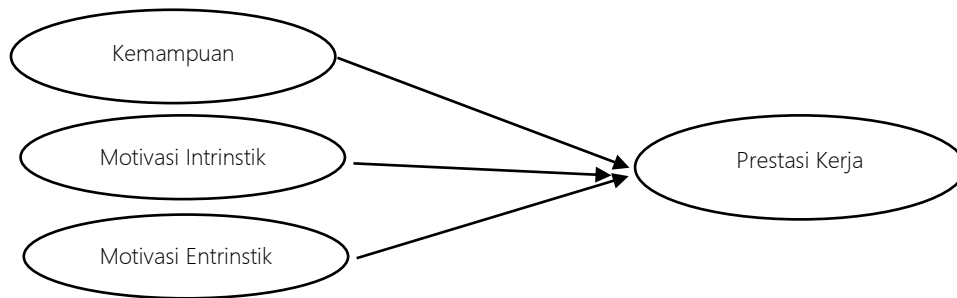
Memahami kesenjangan yang terjadi atas pemberian motivasi kerja kepada pegawai yang masih kurang, maka perlu diterapkan teori prestasi McClelland dalam Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2011:15) menyatakan ada tiga landasan penting untuk melihat bagaimana orang termotivasi karena

dorongan atau hasrat prestasi yang dimilikinya. Ketiga landasan ini memfokuskan kepada, kebutuhan sukses, sebagai kebutuhan pencapaian tertinggi sesuai aktualitas diri dan penghargaan keberhasilan, kebutuhan otoritas kerja sebagai kebutuhan untuk eksis menjalankan tugas sesuai kewenangan dan kebutuhan afiasi sebagai kebutuhan interaksi sosial dalam bekerja. Ketiga wujud motivasi ini dapat dijabarkan melalui pemberian insentif, penghargaan, tanggungjawab, peluang berkarya dan keharmonisan kerja. Fenomena selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai menurun pada lingkup Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dalam menghadapi dinamika kerja organisasi yaitu masalah kemampuan. Pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan yang cukup sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja. Kenyataannya pegawai belum menunjukkan kemampuan kerja yang baik dalam mewujudkan peningkatan prestasi kerja pegawai. Secara empiris yang dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, keterampilan bekerja yang masih kurang cakap, pengalaman kerja yang masih kurang. Ini merupakan kesenjangan yang perlu dicermati untuk membebani kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

Hasil pengamatan dilapangan peneliti mendapatkan beberapa masalah di suatu objek seperti potensi yang dimiliki pegawai di bagian sekretariat belum dapat menemukan standart kerja yang baik dikarenakan Peningkatan kunjungan wisatawan nusantara dan kunjungan wistawan mancanegara Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang terus meningkat tiap tahun yang belum mampu mengimbangi jumlah wisatawan, pada Tahun 2011 kunjungan Nusantara 3.768.252 Mancanegara 42.371, tahun 2012 kunjungan Nusantara 4.471.632 Mancanegara 51.749, tahun 2013 Kunjungan Nusantara 4.871.966 Mancanegara 64.601, tahun 2014 Kunjungan Nusantara 5.385.309 Mancanegara 106.534 di tahun 2015 Kunjungan Nusantara 5.920.528 Mancanegara 151.763, serta di tahun 2016 Kunjungan Nusantara 7.312.248 Mancanegara 192.011 dari Total keseluruhan Kunjungan Nusantara 31.729.935 dan Mancanegara 609.029 jadi jumlah keseluruhan sebanyak 32.338.964 dengan demikian dari tahun ke tahun terjadi peningkatan kunjungan. Kemampuan intelektual maupun fisik yang dimiliki masih sangat rendah serta peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Menurut keterangan dari salah satu staf bagian di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, kondisi kerja di instansi pegawai belum tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, pegawai melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, pegawai itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif belum maksimal tercapai Hal ini yang mempengaruhi penilaian terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan potensi harus terus dikembangkan. Dalam hal ini nilai, norma dan aturan yang menjadi pedoman bagi para anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku saat bekerja, belum dapat memberikan sesuatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan anggota pada saat tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya motivasi kerja pegawai di institusi pemerintah kemungkinan disebabkan oleh

belum adanya kesadaran para pegawai Kebudayaan dan Kepariwisataaan terhadap status pekerjaan sebagai fungsi pelayanan.

Model Penelitian ini digambarkan seagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan kerangka analisis yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan
2. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan
3. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisi Deskriptif yaitu suatu penelitian yang memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang gejala-gejala sosial atau aspek kehidupan tertentu pada komunikasi yang diteliti tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Mendefinisikan bahwa statistik deskriptif meliputi pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dalam bentuk angka, tabel, dan grafik.

Untuk mengolah data yang dikumpulkan dari hasil penelitian ini digunakan model Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y : Prestasi Kerja Pegawai

X1 : Kemampuan

X2 : Motivasi Intrinsik

X3 : Motivasi Ekstrinsik

$\beta_1 - \beta_3$: Koefisien Regresi

e_i : Variabel pengganggu

Untuk memperoleh taksiran model regresinya, maka nilai β_0 , β_1 - β_3 dihitung dengan menggunakan paket program komputer SPSS (Statistical Package for social science).

Defenisi Operasi Variabel

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dinas kebudayaan dan Kepariwisataaan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan indikator sebagai berikut: Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu Kerja, Ketelitian Dalam Bekerja dan Pemahaman Yang Baik Terhadap Pekerjaan

Kemampuan

Faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang diukur dengan indikator-indikator, tingkat pendidikan formal yang di miliki, pelatihan teknis yang pernah di ikuti, kemampuan menguasai pekerjaan, petunjuk teknis pekerjaan, dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi Intrinsik

Dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. Indikator adalah berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan mengembangkan diri

Motivasi Ekstrinsik

Dorongan yang timbul dari luar diri seseorang indikatornya adalah gaji, kondisi kerja, kebijakan, hubungan pribadi dan kualitas supervisor.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	11.927	3	3.976	31.880	.000 ^b
	Residual	7.233	58	.125		
	Total	19.159	61			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Kemampuan, Motivasi Intrinsik

Data pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 31.880, sedangkan $F_{\text{-tabel}}$ pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha : 0,05$) akan diperoleh angka 2.763.

Dengan demikian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.880 > 2.763$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kemampuan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kemampuan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai $t_{hitungnya}$. Adapun hasil pengujian secara parsial (t_{hitung}) maka dapat dilihat dari tabel 11.

Tabel 2. Pengujian Secara Parsial

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.182	.377		.482	.632		
1							
Kemampuan	.379	.121	.354	3.132	.003	.509	1.965
Motivasi Intrinsik	.407	.132	.374	3.077	.003	.441	2.267
Motivasi Ekstrinsik	.150	.115	.162	1.306	.197	.422	2.372

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 10 di atas menunjukkan bahwa kemampuan (X1), motivasi intrinsik (X2), motivasi ekstrinsik (X3) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dapat dilihat, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} kemampuan lebih besar dari nilai t_{hitung} dari motivasi.

Selanjutnya pada tabel 11, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,182 + 0,379 X_1 + 0,407 X_2 + 0,150 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. b_0 = diperoleh dari nilai 0,182 yang menyatakan bahwa besarnya prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari kemampuan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dipertahankan maka prestasi kerja pegawai meningkat.
- b. $b_1 = 0,379$, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, koefisien b_1 tersebut signifikan dengan nilai $p = 0,003$ lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan kemampuan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.
- c. $b_2 = 0,407$ memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien b_2 tersebut signifikan karena nilai $p = 0,003$ dan lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi intrinsik dan variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.
- d. $b_3 = 0,150$, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien b_3 tersebut tidak signifikan karena nilai $p = 0,197$ dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi ekstrinsik dan variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel kemampuan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square	F	df1	df2	Sig. F	Durbin-Watson
1	.789 ^a	.622	.603	.35313	.622	31.880	3	58	.000	1.940

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Kemampuan, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel 3, besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,622. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi, kemampuan dan disiplin hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan prestasi kerja pegawai sebesar 62,2%. Sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka ketiga variabel bebas yakni: kemampuan (X1), motivasi intrinsik (X2), dan motivasi ekstrinsik (X3) berpengaruh positif dan signifikan kecuali variabel motivasi ekstrinsik (X3) yang tidak signifikan terhadap Prestasi Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Secara simultan ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,622 atau 62,2%. Artinya Prestasi Pegawai dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan Prestasi Pegawai perlu menggunakan ketiga variabel bebas tersebut. Sedang adanya sisa 0,378 atau 37,8% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan Prestasi Pegawai tersebut.

Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka berikut ini akan diuraikan satu persatu:

Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi Pegawai

Sebagaimana telah diketahui bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai yang diperoleh melalui dari proses pendidikan. Strata pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai di samping diarahkan kepada peningkatan kemampuan kerja juga dapat diarahkan kepada pembentukan sikap dan kepribadian pegawai terutama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok yang harus diemban oleh pegawai adalah mewujudkan kantor Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sebagai wadah yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan. Di samping itu, juga mengemban upaya memaksimalkan pelayanan.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka setiap pegawai yang bekerja pada kantor Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, harus memiliki kemampuan terutama pengetahuan yang terkait dengan tugas pokok dan fungsinya melalui pendidikan. Pelayanan bidang tersebut harus disentuh melalui kemampuan yang bersumber dari pendidikan sehingga melalui pelayanan yang bermartabat diperoleh suatu respons yang baik dari masyarakat. Untuk mempersiapkan dan membekali pengetahuan pegawai, maka diperlukan adanya peningkatan pendidikan yang dapat memberikan pengetahuan terutama berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai. Kemampuan intelektual dan teknis ini sangat diperlukan karena kombinasi keduanya akan mampu memberikan pelayanan yang komprehensif kepada masyarakat. Namun belum sepenuhnya mampu untuk mengatasi permasalahan-permasalahan teknis di lapangan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan.

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dan ternyata terbukti bahwa jika kemampuan ditingkatkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai, maka dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan penelitian ini dapat dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (β_1) = 0,379 atau 37,9% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 3,312$ dengan probabilitas = 0,003 < 0,05. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kemampuan melalui pendidikan tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilaksanakan, karena jika hal itu tidak cepat diusahakan maka perkembangan perubahan lingkungan akan membawa ketertinggalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dikatakan bahwa ternyata Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan sudah banyak melakukan penyesuaian antara kebutuhan peningkatan kualitas sumberdaya manusia dengan kebutuhan kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja dengan cara mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri melalui peningkatan pendidikan hingga pada jenjang tertinggi. Hasil penelitian ini dapat didukung oleh hasil penelitian Abubakar (2003), di mana dalam penelitiannya memperlihatkan hasil pengaruh antara kemampuan dan kinerja karyawan yang positif dan Signifikan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bone.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Pegawai

Motivasi kerja yang bersumber dari faktor intrinsik merupakan sumber kekuatan yang dapat mendorong semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama dalam meningkatkan kinerja baik secara individual maupun secara kelembagaan. Jika kinerja dapat ditingkatkan, maka pegawai akan mendapatkan suatu penghargaan baik yang bersifat finansial maupun non finansial, sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dalam rangka meningkatkan kinerja baik secara individual maupun kelompok, maka diperlukan adanya dukungan berbagai factor yang termasuk dalam kelompok motivasi kerja yang dapat digunakan untuk mendorong semangat kerja pegawai.

Adapun faktor yang termasuk dalam motivasi intrinsik yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu, pemberian penghargaan karena pegawai memiliki prestasi yang melampaui target kerja yang akan dicapai, mendapatkan pengakuan karena prestasi yang dicapai, memiliki kebanggaan dengan adanya identitas yang dimiliki sebagai pegawai negeri, adanya tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan pimpinan senantiasa memberikan peluang kepada setiap pegawai untuk mengembangkan diri baik melalui pekerjaan maupun melalui kesempatan mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan pelatihan yang erat kaitannya dengan tugas-tugas pokok yang ditanganinya serta juga memberikan kesempatan untuk mengikuti studi banding ke luar daerah yang diharapkan dapat memperkuat dan

memperbaiki kekurangan yang masih dirasakan selama ini dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam setiap pegawai seringkali terjadi suatu ketimpangan antara keinginan pegawai untuk memenuhi kebutuhannya dengan apa yang telah diperoleh dari pemerintah berbeda, sehingga pegawai sering juga merasa kecewa terhadap apa yang diperolehnya dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, agar supaya tidak terjadi kesenjangan antara harapan dan apa yang diperolehnya, maka pemerintah perlu melakukan upaya-upaya untuk memberikan penyesuaian terhadap motivasi intrinsik terutama dalam melaksanakan bentuk non finansial. Jika hal ini tidak dapat dilakukan, maka akan menimbulkan ketimpangan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga target-target kerja yang diharapkan sulit untuk direalisasikan tepat pada waktunya.

Dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa dengan adanya kesesuaian antara motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, terbukti berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat didukung oleh hasil penelitian melalui analisis statistik dengan nilai kontribusi (β_2) = 0,407 atau 40,7% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{\text{hitung}} = 3,077$ dengan probabilitas = 0,003 < 0,05.

Temuan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk memperkuat peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, perlu diupayakan lebih banyak merangsang kinerja pegawai melalui berbagai peningkatan pengetahuannya melalui pendidikan dan pelatihan baik dilakukan dalam organisasi maupun di luar organisasi, sebagaimana diketahui bahwa masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaan adanya kesenjangan antara kemampuan dengan kesulitan dalam mengatasi masalah, sehingga sangat dibutuhkan adanya kemampuan yang dapat merespon untuk menangani hal-hal tersebut. Jika hal itu dapat dilaksanakan dengan baik, maka pegawai akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik lagi.

Sejalan dengan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian Abubakar (2003), di mana dalam penelitiannya memperlihatkan hasil pengaruh antara kemampuan dan kinerja karyawan yang positif dan Signifikan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bone.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Pegawai

Motivasi ekstrinsik merupakan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dapat mendorong semangat kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang bersumber dari faktor ekstrinsik dimiliki setiap pegawai berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti motivasi ekstrinsik tidak terlalu mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini adalah gaji, kondisi kerja, kebijakan, hubungan pribadi dan kualitas supervisor.

Hasil penelitian ini didukung oleh analisis statistik dengan nilai kontribusi (β_3) = 0,150 atau 15,0% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni $t_{hitung} = 1,306$ dengan probabilitas = 0,197 > 0,05 yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari derajat kesalahan yang telah ditentukan yaitu 5% atau 0,05 sehingga tidak signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian A. Irwansyah (2008) yang menemukan bahwa secara parsial hasil analisis menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara tingkat motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Makassar." Hasil penelitian ini Secara simultan dan parsial ketiga variabel bebas, yakni kemampuan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini diterima. Secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Secara parsial motivasi ekstrinsik berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas kebudayaan Dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

REFERENSI

- Aditya, Elma Muncar. "Perbedaan Persepsi Antara Mahasiswa Senior dan Junior mengenai Profesi Akuntan pada Program S-1 Reguler dan Stransfer PTS "X"." Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi 5.2 (2010).
- Adiwinata, Irvan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang." Agora 2.1 (2014): 22-30.
- Adyani, Farah Atiqa. "GAMBARAN FAKTOR MOTIVASI PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN PENGKAJIAN DI BANGSAL BEDAH UMUM ANTURIUM DAN AGLONEMA RUMAH SAKIT UMUM PUSAT DR. HASAN SADIKIN BANDUNG." Students e-Journal 1.1 (2012): 35.
- Anggraeni, Nenny. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung." Journal Penelitian Pendidikan 12.2 (2011).
- Brahmasari, Ida Ayu, and Agus Suprayetno. "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan

-
- (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)." *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan* 10.2 (2009): 124-135.
- Dayona, Gurawan. "PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MORIL KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA MOTIVASI KERJA (Survei pada Karyawan Bank Swasta Nasional Kantor Wilayah Jawa Barat di Bandung)." *E-Jurnal STIE INABA* 12.1 (2013).
- Hakim, Akhmad Khairul. "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU* 11.2 (2011).
- HASRI, DEWI FITRIANTI YUNITA. PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT TELOGOREJO. Diss. UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO, 2014.
- Ibrahim, Hasbi, et al. "Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Keluhan Computer Vision Syndrom Pada Pekerja Operator Komputer di PT. Semen Tonasa Pangkep." *Al-sihah: The Public Health Science Journal* 10.1 (2018).
- Indonesia, Pemerintah Republik. Undang-undang Republik Indonesia nomor 22 tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan. Eko Jaya, 2009.
- Kapoh, Willy, Daud Liando, and Grace Waleleng. "Kualitas Sumberdaya Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kantor Kelurahan Pandu." *Jurnal Ilmiah Society* 3.20 (2016): 20-34.
- Kasmawati, Yuni. "HUMAN CAPITAL DAN KINERJA KARYAWAN (Suatu Tinjauan Teoritis)." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3.4 (2017): 265-280.
- Kurniawan, Hendra, and Arasy Alimudin. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)." *Ilmu Manajemen Magistra* 1.2 (2015).
- Liany, Niarsyah. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit (BPR NBP) 30 Ciwidey. Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (UNISBA), 2015.
- Mewengkang, Sendy J., Linda Lambey, and David PE Saerang. "Implementasi Pedoman Kendali Mutu Audit-aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara." *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING" GOODWILL"* 7.2 (2016).
- Murfat, Moh Zulkifli, and Muhammad Syafii Basalamah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. LION MENTARI AIRLINER MAKASSAR." *KARIMAH* (2018).
- Murti, Harry, and Veronika Agustini Srimulyani. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun." *JRMA| Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1.1 (2013): 10-17.
- Pertarna, Sekolah Menengah, et al. "Undang—Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah." (33).
- Risqon, Mochamad, and Didik Purwadi. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan." (2012).
-

-
- Rustiarini, Ni Wayan, and Ni Made Sunarsih. "Fraud dan whistleblowing: Pengungkapan kecurangan akuntansi oleh auditor pemerintah." *Prosiding Simposium Nasional Akuntansi XVIII* (2015).
- Ruswaji, Ruswaji. "GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PD. BPR BANK DAERAH LAMONGAN." *JURNAL EKBIS* 17.1 (2017): 10-Halaman.
- Saleh, Abbas, Mansyur Ramly, and Mursalim Umar Gani. "Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses Private Hospitals Class B In Makassar." *International Journal of Scientific & Technology Research* 4.8 (2015): 74-83.
- Satria, R. Okky, and Asep Kuswara. "Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kompetensi kerja serta implikasinya pada produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 7.2 (2013): 74-83.
- Septriani, Yossi. "Pengaruh Independensi Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit, Studi Kasus Auditor Kap Di Sumatera Barat." *Jurnal Akuntansi & Manajemen* 7.2 (2012): 78-100.
- SETIAWAN CHAN, A. N. D. I. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir menjadi Akuntan publik oleh mahasiswa Jurusan Akuntansi." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 1.1 (2012): 53-58.
- Sidanti, Heny. "pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun." *Jurnal Jibeka* 9.1 (2015): 44-53.
- Singgih, Elisha Muliani, and Ickur Rangga Bawono. "Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit." *Simposium Nasional Akuntansi XIII* (2010): 1-21.
- Sriwidodo, Untung, and Agus Budhi Haryanto. "Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4.1 (2010): 47-57.
- TAURISA, Chaterina Maulina, Indi DJASTUTI, and Intan Ratnawati. Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Diss. Diponegoro University, 2012.
- Toban, Christian, et al. "Antecedents of employee performance." *International Journal of Business and Management Invention* 3.4 (2014): 18-23.
- Tone, Kamaruddin, et al. "The impact of the antecedent variables on lecturer performance as mediated by work motivation." *International Journal of Humanities and Social Science Invention* 4.10 (2015): 54-62.
- Yulius, Saka, and Sugeng Susetyo. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Diss. Universitas Bengkulu, 2014.