

## ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Basir Babe Haring

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: [basirbabe03@gmail.com](mailto:basirbabe03@gmail.com)

Muh. Ihsan HM Baso

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: [ihsanbaso23@gmail.com](mailto:ihsanbaso23@gmail.com)

Andi Hadidu

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)

YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG (YPUP)

Email: [hadidu.ypup@mail.com](mailto:hadidu.ypup@mail.com)

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of work motivation and work ability on employee performance, both partially and simultaneously, at the South Sulawesi Provincial Livestock and Animal Health Office. This study employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to the entire population of 60 respondents, selected as a sample using the saturated sampling technique. Data analysis was conducted using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that: (1) work motivation significantly influences employee work performance with a  $t$ -value  $>$   $t$ -table and  $sig < 0.05$ ; (2) work ability also significantly influences employee work performance; and (3) simultaneously, work motivation and work ability significantly influence employee work performance with an  $F$ -value  $>$   $F$ -table and  $sig < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.652 indicates that 65.2% of the work performance variable can be explained by work motivation and work ability, while the remaining 34.8% is explained by other variables not studied. Thus, both independent variables are statistically proven to influence the improvement of employee work performance.*



**Keywords:** *Work Motivation, Work Ability, Work Performance.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 60 responden, yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai thitung > t tabel dan sig < 0,05; (2) kemampuan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; dan (3) secara simultan, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai Fhitung > Ftabel dan sig < 0,05. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja, sedangkan sisanya 34,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, kedua variabel independen secara statistik terbukti mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai.

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

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan organisasi yang semakin ketat, keberhasilan suatu institusi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan besarnya modal, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Organisasi, baik publik maupun privat, menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat optimal agar dapat mencapai tujuan strategis organisasi. Dalam konteks ini, aspek motivasi dan kemampuan kerja menjadi dua variabel penting yang secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Bahrudin & Amaliah, 2022; Unaradjan, 2019).

SDM bukan sekadar pelaksana tugas administratif, melainkan merupakan penggerak utama dalam menjalankan berbagai program kerja organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan termotivasi, sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, dan sistem informasi tidak akan berfungsi optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan SDM, khususnya dalam hal peningkatan motivasi dan pengembangan kemampuan kerja pegawai (Sugiono & Lumban Tobing, 2021).



Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan eksternal, yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Teori Maslow menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan manusia sebagai pendorong utama perilaku kerja, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam praktiknya, motivasi kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga memengaruhi semangat kerja disiplin, dan loyalitas pegawai (Kurniawan & Al Rizki, 2022).

Kemampuan kerja merujuk pada kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemampuan ini mencakup aspek teknis, sosial, dan konseptual yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja (Ndun et al., 2021). Pegawai dengan tingkat kemampuan kerja yang tinggi tidak hanya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, tetapi juga cenderung menunjukkan kinerja yang inovatif dan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja.

Prestasi kerja merupakan indikator nyata dari kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki integritas, tanggung jawab, serta dedikasi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target organisasi (Widayanti, 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi prestasi kerja secara berkala guna mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Prapto dan Suwasono (2022) menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di masa pandemi. Demikian pula, Kurniawan et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja dan komunikasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja di sektor swasta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Organisasi ini memiliki peran strategis dalam pembangunan sektor peternakan dan kesehatan hewan, sehingga peningkatan kinerja pegawai sangat penting untuk mendukung keberhasilan program kerja pemerintah daerah.

Lebih jauh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan



dalam mengelola dan mengembangkan potensi pegawai agar dapat berkontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran praktik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi pegawai, serta menjadi acuan bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat dan berorientasi pada prestasi pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan melalui analisis statistik. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, dimulai pada April hingga Mei 2025, bertempat di kantor instansi yang menjadi objek penelitian, yaitu salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas strategis dalam pengelolaan bidang peternakan dan kesehatan hewan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai tetap, dan karena jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau secara keseluruhan, maka peneliti menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh, yakni seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, tidak dilakukan proses pengambilan sampel acak, karena seluruh elemen populasi dianalisis sebagai unit observasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua teknik utama, yaitu penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disusun dalam bentuk tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan prestasi kerja. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tambahan seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, serta informasi administratif lainnya yang dapat memperkuat hasil temuan dari kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (independen), yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kemampuan kerja ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat (dependen), yaitu prestasi kerja (Y). Definisi operasional untuk masing-masing variabel didasarkan pada teori dan penelitian terdahulu yang relevan dan telah tervalidasi. Motivasi kerja diukur menggunakan enam indikator berdasarkan teori Waluyo (2022), yakni: tujuan yang ingin dicapai, pembentukan keterampilan, pembentukan



keahlian, kerelaan, kemauan, dan daya pendorong. Kemampuan kerja diukur menggunakan indikator kesanggupan kerja dan pengalaman kerja sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2021). Sementara itu, prestasi kerja sebagai variabel dependen diukur menggunakan indikator dari Ariyanti et al. (2021) yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecepatan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi. Semua item dalam kuesioner disusun untuk mewakili masing-masing indikator tersebut, dan diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis data utama. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara item pernyataan dengan total skor variabelnya, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai  $\alpha \geq 0,6$  dianggap menunjukkan konsistensi internal yang memadai.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu, digunakan juga uji-t untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dan uji-F untuk mengukur signifikansi pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variasi dari variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variasi prestasi kerja pegawai. Semua analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi terbaru guna memastikan keakuratan perhitungan dan pengolahan data. Hasil uji statistik tersebut menjadi dasar dalam pengambilan kesimpulan dan pengujian hipotesis penelitian. Dengan perencanaan dan metode yang sistematis antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan daerah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis deskripsi identitas responden

#### *Identitas Responden*

Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 orang dari seluru total pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 133 orang. Dalam Penelitian ini terdapat 3 karakteristik yang dikelompokan menurut jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

**Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	40	66,7%
Perempuan	20	33,3%
Total	60	100%



Sumber. Hasil pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 60 orang, yakni laki-laki 40 orang atau sebesar 66,7% dan perempuan berjumlah 20 orang atau sebesar 33,3%. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah laki-laki.

**Tabel 2. Karakteristik Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30	25	41,7%
31-40	28	46,7%
41-50	7	11,6%
Total responden	60	100%

Sumber. Hasil pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang berkerja pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 25 orang atau 41,7% diantaranya dalam rentang usia dibawah 25-30 tahun, sedangkan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 28 orang atau 46,7%, dan sisanya adalah responden yang berusia diatas 41-50 tahun sebanyak 7 orang atau 11,6% yang diaman pada usia tersebut adalah usia yang ideal untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

**Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
D3	10	16,7%
S1	35	58,3%
S2	15	25,0%
Total	60	100%

Sumber. Hasil pengolahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 memperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 10 orang atau 16,7% mempunyai pendidikan terakhir D3, terbanyak kedua berasal dari lulusan S1 sebanyak 30 orang atau 58,3%, dan terbanyak ketiga berasal dari lulusan S2 sebanyak 15 orang atau 25,0%.

### **Uji Kelayakan Instrumen Penelitian**

#### ***Uji Validitas***



Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah Correlation product moment dengan cara hitung dengan taraf signifikan 5%.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi		
		Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,638	0,214	Valid
	2	0,610	0,214	Valid
	3	0,679	0,214	Valid
	4	0,636	0,214	Valid
	5	0,584	0,214	Valid
	6	0,668	0,214	Valid
	7	0,679	0,214	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	1	0,676	0,214	Valid
	2	0,668	0,214	Valid
	3	0,562	0,214	Valid
	4	0,585	0,214	Valid
	5	0,642	0,214	Valid
	6	0,591	0,214	Valid
	7	0,642	0,214	Valid
Prestasi Kerja (Y)	1	0,609	0,214	Valid
	2	0,608	0,214	Valid
	3	0,579	0,214	Valid
	4	0,605	0,214	Valid
	5	0,600	0,214	Valid



6	0,621	0,214	Valid
7	0,672	0,214	Valid

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 yaitu uji validitas yang digunakan, diketahui bahwa nilai  $r$  hitung > nilai  $r$  tabel sebesar 0,214. Dengan hal ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel diatas dinyatakan valid dan bisa digunakan pada uji selanjutnya.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha berada diatas 0,6.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	7 item pernyataan	0,762	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	7 item pernyataan	0,735	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	7 item pernyataan	0,727	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan nilai Cronbach Alpha atas variabel Motivasi Kerja sebesar 0,762, Kemampuan Kerja sebesar 0,735, dan Prestasi Kerja sebesar 0,727. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relativ sama dengan jawaban sebelumnya.

### ***Uji Regresi Linier Berganda***

#### ***Analisis regresi linier berganda***

Analisis regresi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), dan Kemampuan Kerja (X2) secara keseluruhan terhadap variabel terkait yaitu Prestasi Kerja (Y).



**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.942	.690		2.814	.007
Motivasi Kerja	.500	.109	.531	4.603	<,001
Kemampuan Kerja	.443	.113	.454	3.937	<,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.10, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.942 + 0,500 X_1 + 0,443 X_2 + e$$

$$a = 1,942$$

Menunjukkan bahwa jika X (Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja) konstan X=0 maka Prestasi Kerja sebesar 1,942 b<sub>1</sub>=0,500 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang diterapkan berpengaruh sebesar 0,500. b<sub>2</sub>=0,443 menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang diterapkan sebesar 0,443.

### Uji Hipotesis

#### *Analisis Uji F*

Untuk variabel independen (Motivasi Kerja X<sub>1</sub> dan Kemampuan Kerja X<sub>2</sub>) serta dependen (Prestasi Kerja Y) dalam penelitian ini dapat disajikan kedalam tabel berikut ini :

**Tabel 7. Hasil Analisis Uji F**

Model	ANOVAa				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.334	2	127.167	591.733	<,001b
Residual	12.250	57	.215		
Total	266.583	59			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.12, dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel dependen berpengaruh secara simultan terhadap dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung 591.733>Ftabel3.16 (nilai diperoleh dari distribusi F untuk probalitas =0,05), dengan nilai



signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.

### ***Uji Persial (uji-t)***

Rumus untuk menghitung Ttebal sebagai berikut:

$$\text{Rumus t} = [a; (df=n-k)]$$

Keterangan n = Sampel

k = Variabel penelitian

a = Tingkat signifikan

df = Derajat kebebasan

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.942	.690		2.814	.007
Motivasi Kerja	.500	.109	.531	4.603	<,001
Kemampuan Kerja	.443	.113	.454	3.937	<,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Dik: n = 60

K = 3

a = 5%(0,05)

= [5%:(df=60-3)]

= (0,05:57)

T = 1.672

Jadi, nilai ttabel pada n = 60 dan k = 3 dengan tingkat sig. 5% pada uji signifikansi satu arah adalah 1.67222/1.672

Berdasarkan tabel 5.1 yaitu dari pengelolahan data SPSS menunjukkan hasil uji parsial (uji-t) output regresi linear tersebut, nilai koefisien untuk motivasi kerja adalah 0,500 dengan nilai t sebesar



4,603 dan signifikasi (Sig.) kuarang dari 0,001. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, kemampuan kerja memiliki koefisien sebesar 0,443, nilai t sebesar 3,937, dan juga nilai signifikansi kuarang dari 0,001, yang berarti bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai Beta Standar menunjukan bahwa pengaruh motivasi kerja (0,531) terhadap prestasi kerja lebih besar dibandingkan dengan kemampuan kerja (0,454). Nilai konstanta sebesar 1,942 menunjukan bahwa jika kedua variabel independen dianggap nol, maka nilai prestasi kerja tetap pada angka 1,942. Secara keseluruhan, kedua variabel independen berkonstribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja.

### *Determinasi (R2)*

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinas  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate	Std. Error of the
1	.977a	.954	.952	.46358	

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja  
b. Dependen variabel : perestasi kerja

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 yaitu dari hasil pengelolahan data SPSS dapat diperoleh dari R Square sebesar 0,954 atau 95,4% dari variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan sisanya 4,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diuji pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

### **Pembahasan**

Hasil survei penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dilakukan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Povinsi Sulawesi Selatan adalah motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

1. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendukung dalam menentukan tingkat prestasi kerja pegawai pada lingkungan Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi



Sulawesi Selatan. Dalam konteks organisasi publik, keberhasilan pelaksanaan tugas dan pelayanan sangat ditentukan oleh sejauh mana pegawai terdorong untuk bekerja secara optimal dan memiliki kecakapan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Ketika individu memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan kerja, baik karena kebutuhan ekonomi, pengakuan, maupun kepuasan pribadi, maka mereka cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat kerja yang lebih tinggi. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, peningkatan motivasi dapat diwujudkan melalui berbagai strategi, seperti pemberian insentif, promosi jabatan, sistem penghargaan berbasis kinerja, dan penciptaan iklim kerja yang sehat.

2. Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kecakapan dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kemampuan ini dapat dibentuk melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pembinaan yang berkelanjutan dari pimpinan instansi. Dalam sektor peternakan dan kesehatan hewan, di mana tuntutan teknis cukup tinggi, penguasaan kompetensi menjadi prasyarat penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Keduanya, baik motivasi maupun kemampuan kerja, bersifat saling melengkapi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Di sisi lain, kemampuan kerja yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan keahlian teknis memberikan dasar yang kuat bagi pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan, akan meningkat apabila mereka memiliki motivasi intrinsic dan ekstrinsik yang seimbang serta didukung dengan kemampuan kerja yang relevan dengan bidang tugasnya.



Berdasarkan dari hasil perhitungan nilai Thitung  $2,814 > 2,002$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ , hal ini denag demikian dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja dan Kemampuan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih terdorong untuk bekerja dengan semangat, penuh tanggung jawab, serta memiliki keinginan kuat untuk mencapai target dan hasil kerja yang maksimal.
2. Kemampuan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian sesuai dengan tugasnya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu.

Prestasi kerja yang optimal akan tercapai apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja berjalan secara seimbang. Motivasi kerja mendorong keinginan untuk bekerja, sementara kemampuan kerja memberikan pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan alat dan cara untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ketika pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki dorongan yang kuat untuk berprestasi dan didukung oleh kompenensi yang memadai, maka hasil kerja yang dicapai pun akan semakin maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t Motivasi kerja dan Kemampuan kerja Pegawai yang menunjukkan hasil positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan.

## REFERENSI

Afifah, Marnesya. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru", Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia. 2011



- Arif, M., Setiawan, R., & Hidayat, T. (2020). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Ariyanti, A., & Darmanto, R. F. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123-135.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Baharuddin, Ayu Amaliah, Muh Ikhwan Musa, and Burhanuddin Burhanuddin. "Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1.1 (2022): 55-62.
- Baharuddin, Ayu Amaliah; MUSA, Muh Ikhwan; BURHANUDDIN, Burhanuddin. Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 2022, 1.1: 55-62.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jesya*, 5(2), 2299–2309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.837>
- Kartika, Ni Putu Rusmala D., Sudibia, I Ketut. "Pengaruh Variabel Sosial Demografi dan Sosial Ekonomi terhadap Partisipasi Kerja Penduduk Lanjut Usia" Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, 2019.
- Kirono, C. S., Yuningsih, N., & Astuti, E. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express). *Jurnal Pelita Ilmu*, 15(02), 106–116.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Organ. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Leuhery, F. D. A. N., Tehadap, K., & Pengembangan. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin. 6(2).
- Ndun, Arjana, dan Se (2019). "Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang". Vol. 118 09 No. 3 April 2019 diakses pada tanggal 14 September 2019 melalui situs <http://jurnal.feunsika.ac.id/wp->

content/uploads/2013/05/Analisis-PengaruhPengembangan-SDM-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Pada-BadanKepegawaian.pdf

Panggabean, J. F. R., & Sirait, K. (2021). Personnel Performance Assessment Information System at PT. Abdi Gabe Using BARS Method. *Jurnal Mantik*, 5(2), 1305–1312.

Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>

Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699.

Prapto, W., & edy suwasono. (2022). No Engel. (2014). No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 22(April), 129–137. Title No Title No TitleAnalisis Motivasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga

Simamora, R. (2022). *Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124-135.

Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>

Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.

