

**PENGARUH MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN YAHUKIMO**

HARUN YEIMO ¹⁾
JOHN AGUSTINUS ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

²⁾ Dosen Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura

ABSTRAK

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintah dalam lembaga birokrasi dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi Negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Berdasarkan uraian yang telah kami kemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20 untuk mengolah data analisis.

Hasil Penelitian ditemukan Variabel Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditandai dengan t hitung $(2,487) > t$ tabel $(2,034)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,018$. Variabel Prestasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditandai dengan t hitung $(3,004) > t$ tabel $(2,034)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,005$.

Variabel Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung $(14,371) > F$ tabel $(3,29)$ dengan tingkat signifikansi $0,000$.

Kata kunci: Motivasi, Prestasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo memiliki 35 pegawai siap mendorong potensi sumber daya alam dan energy sebagai ekonomi daerah mewujudkan cita-cita Kabupaten Yahukimo yaitu damai sejahtera, damai daerahnya dan sejahtera rakyatnya menjadi tanggung jawab yang besar bagi Dinas Pertambangan dan Energi untuk mewujudkannya jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan sesuai visi, misi dinas.

Fenomena yang terjadi dalam pembangunan suatu bangsa mengisyaratkan adanya kesadaran akan pentingnya dimensi kemanusiaan dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini secara jelas dapat diamati dari terjadinya pergeseran-pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, harus berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia dilihat sebagai subyek pembangunan yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) menuntut adanya keterbukaan, demokratisasi, partisipasi dan pelayanan prima kepada

masyarakat, sebagai akibat semakin tingginya kesadaran masyarakat bahwa mereka mempunyai hak untuk memperoleh pelayanan yang semakin baik dari pemerintah. Birokrasi, dunia usaha dan masyarakat merupakan tiga pilar utama dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance).

Birokrasi sebagai organisasi formal memiliki kedudukan cara kerja yang terikat dengan peraturan, memiliki kompetensi sesuai jabatan, bersifat hierarki, pemisahan yang tegas antara milik organisasi dan individu yang bebas dari pengendalian eksternal. Oleh karena itu birokrasi yang dapat bekerja dengan baik merupakan harapan seluruh bangsa Indonesia untuk maju dan mandiri, mempunyai daya saing yang tinggi sesuai dengan visi bangsa dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 “memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mewujudkan keadilan sosial “, dan sesuai UU Nomor : 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, melimpahkan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintahan Pusat kepada gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat kepada instansi vertikal diwilayah tertentu dan/atau kepada gubernur dan bupati/wali kota sebagai penanggung jawab urusan pemerintahan umum, dan penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk

melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari pemerintah daerah provinsi kepada daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

Berbagai permasalahan dilingkungan birokrasi dewasa ini berkaitannya dengan citra dan kinerja birokrasi yang belum dapat memenuhi keinginan masyarakat banyak. Tuntutan akan peningkatan profesionalisme aparatur negara yang berdaya guna, produktif dan bebas KKN serta system yang transparan, akuntabel dan partisipatif masih memerlukan solusi tersendiri. Ini berkaitan dengan semakin buruknya citra dan kinerja birokrasi dan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Rendahnya kualitas pelayanan publik merupakan salah satu sorotan yang diarahkan kepada birokrasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Sudrajat, 2006). Dari pergeseran paradigma dan konsepsi serta berbagai fenomena yang terjadi dalam masyarakat tersebut, dapat kita simpulkan bahwa betapa pentingnya aspek sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Aparatur pemerintah dalam lembaga birokrasi dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi Negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Dalam era globalisasi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor motivasi kerja dan prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil jawaban atas pertanyaan tersebut, diharapkan pimpinan organisasi dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan, baik bagi pimpinan unit organisasi seperti Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo sebagai satu-satunya Institusi atau Lembaga di daerah mempunyai posisi atau peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka melakukan peran pemerintah daerah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sangat berkepentingan untuk mengetahui apakah motivasi dan prestasi kerja tersebut berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawainya. Karena pegawai merupakan faktor utama yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk menghasilkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Menurut Mangkunegara (2007:2) Yaitu Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam proposal tesis ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor Motivasi kerja dan Prestasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo?
2. Apakah faktor Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo?
3. Faktor manakah di antara Motivasi kerja dan prestasi kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo ?

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Wekles dan Yukl (1977) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun Robbins (dalam Hasibuan, 1999), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Hamalik (1993), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu :

1. Motivasi dapat dipandang sebagai suatu proses

2. Menentukan karakter dari proses ini

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada Pegawai guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut mempengaruhi seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Berbagai pendapat pandangan para ahli di atas, menurut pendapat penulis, motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, kedalam merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuha-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Prestasi Kerja

Bernardin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965). Lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter (1967), yang menyatakan bahwa job performance adalah successful role achievemet yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingka laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tatapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Steers (1984), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu ;

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerjaan, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan mempengaruhi prestasi kerja adalah :

Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan.

Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi dinas pertambangan dan energy kabupaten yahukimo yaitu :

- a. Hasil kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- c. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- d. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja secara situasi kerja yang ada
- e. Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- f. Disiplin waktu dan absensi, Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah prestasi kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu :

1. Harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut criteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan penilaian sasaran kerja pegawai (SKP).
2. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yaitu tugas pokok dan fungsi instansi/organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai menurut Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya "Teori Administrasi Publik" adalah "Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi". (Pasolong, 2007).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dari seorang pegawai, mengacu dari sejumlah studi empiris, beberapa ahli berpendapat sebagai berikut: Teori kinerja menurut Gie dan Ibrahim Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (1999) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi :

- a. Motivasi kerja,
- b. Kemampuan kerja,
- c. Perlengkapan dan fasilitas,
- d. Lingkungan eksternal,
- e. Leadership,
- f. Misi strategi,
- g. Fasilitas kerja
- h. Kinerja individu dan organisasi,
- i. Praktik manajemen,
- j. Struktur, dan
- k. Iklim kerja.

Motivasi kerja dan kemampuan kerja merupakan dimensi yang cukup penting dalam penentuan kinerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri pegawai akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan kemampuan kerja pegawai, dimana mampu tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Populasi menurut Arikunto (2002:110). Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai yang ada pada kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo berjumlah 35 Orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2001: 73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dasar pengambilan sampel adalah apabila sampel kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Apabila jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti Arikunto. (2006:134) sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertambang dan Energi sebanyak 35 Orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas terhadap data penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut ini :

Dengan melihat hasil pengujian validitas data dapat dilihat bahwa nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel 0,333, maka dapat dikatakan semua item pertanyaan yang digunakan adalah valid.

Tabel
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.678	Valid
	X1.2	0.784	Valid
	X1.3	0.692	Valid
	X1.4	0.789	Valid
	X1.5	0.775	Valid
	X1.6	0.702	Valid
Prestasi Kerja (X2)	X2.1	0.703	Valid
	X2.2	0.872	Valid
	X2.3	0.445	Valid
	X2.4	0.850	Valid
	X2.5	0.748	Valid
	X2.6	0.462	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.1	0.776	Valid
	X3.2	0.632	Valid
	X3.3	0.814	Valid

	X3.4	0.616	Valid
	X3.5	0.552	Valid
	X3.6	0.643	Valid

Sumber : data diolah, 2016

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian ini handal, maka digunakan uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,828	Reliabel
Prestasi Kerja (X2)	0,777	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,752	Reliabel

Sumber : data diolah, 2016

Oleh karena setiap variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60 berarti data adalah layak dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X₁), dan Prestasi kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo, maka digunakan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut : $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi X₁, X₂,

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Prestasi Kerja

e = kesalahan pengganggu

Untuk mengetahui hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi dengan hasil sebagai berikut :

Tabel
Hasil Analisis Data Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.415	.610		.681	.501
Motivasi Kerja	.352	.142	.362	2.487	.018
Prestasi Kerja	.553	.184	.438	3.004	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, maka hasil pengolahan data digunakan regresi berganda dengan rumus sebagai berikut : $Y = 0,415 + 0,352X_1 + 0,553X_2$

Berdasarkan persamaan linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta -0,415 menunjukkan bahwa dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X₁), dan Prestasi Kerja (X₂) Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi Kbaupaten Yahukimo adalah sebesar – 41,5%.

- b. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,352, diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja pegawai sebesar satu-satuan meningkatkan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi sebesar 35,2% dengan asumsi bahwa variabel prestasi kerja tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Prestasi Kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,553, diartikan bahwa kenaikan satu-satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi sebesar 55,3% dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap.

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan sebagaimana uji statistik memberikan jawaban diterima atau tidaknya hipotesis yang di ajukan. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo.

1. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam penelitian ini digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan Uji t dimana jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari alpha 5%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel independent (X) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, begitupun sebaliknya.

Untuk melihat perbandingan pengaruh masing-

masing variabel Motivasi Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi, maka berdasar hasil uji t_{hitung} pada tabel 4.9 di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} yaitu $2,487 > 2,034$ dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi.
- b. Variabel Prestasi Kerja (X2) dengan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} yaitu $3,004 > 2,034$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa variabel prestasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Prestasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi diterima.

Hasil analisis uji t terdapat indikasi bahwa variabel Prestasi Kerja (X2) berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo.

2. Uji F

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan uji F dimana jika signifikansi F_{hitung} lebih kecil dari alpha 5%, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F (serempak) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.841	2	3.921	14.371	.000 ^a
Residual	8.730	32	.273		
Total	16.571	35			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5.10 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 14,371$ dan $F_{tabel} = 3,29$, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dan signifikansi F_{hitung} adalah 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha 5%, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diambil

kesimpulan bahwa faktor Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Ka. Yahukimo

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.440	.52232

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah, 2016

Nilai R^2 yang dihasilkan adalah sebesar 0,440 atau 44,0% yaitu, menunjukkan kemampuan variabel bebas Motivasi Kerja (X1), dan Prestasi Kerja (X2) dapat menjelaskan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dalam model analisis ini sebesar 44,0%, sedangkan sisanya 56% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) sangat terbatas. Dan secara umum koefisien determinasi untuk data silang tempat (*cross-section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan (Kuncoro, 2003 : 221).

Deskripsi Kuantitatif

Pembahasan terhadap hasil analisis data untuk setiap variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Prestasi Kerja (X2), serta Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor Motivasi Kerja dengan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} yaitu ,487 > 2,034 dengan nilai signifikansi 0,018<0,05, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Yahukimo.

Motivasi kerja berkaitan dengan kapabilitas seseorang dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi kerja antara orang satu dengan orang lain berbeda – beda walaupun mereka telah bekerja pada bidang yang sama dalam tempo lama yang sama pula. Perbedaan yang ada ini disebabkan oleh banyak faktor, antara lain latar belakang pendidikan yang dimiliki, kecakapan atau tingkat kecerdasan yang dimiliki. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terbukti melalui hasil penelitian ini dan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ika Rahmatika (2014). Hal ini mendukung pernyataan Widodo (2004:51) yang menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme).

2. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor Prestasi Kerja dengan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} yaitu 3,004 > 2,034 dengan nilai signifikansi 0,005<0,05, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Prestasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi kab. Yahukimo.

Adanya pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa konsep Prestasi Kerja pada dasarnya adalah

kekuatan-kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Hal ini mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Pada umumnya prestasi yang baik apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, berpakaian dengan baik, menggunakan perlengkapan dengan hati-hati biasanya pegawai tersebut menghasilkan pekerjaan dengan jumlah dan kualitas yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Yahukimo*” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditandai dengan $t_{hitung} (2,487) > t_{tabel} (2,034)$ dengan tingkat signifikan besar 0,018. Variabel Prestasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditandai dengan $t_{hitung} (3,004) > t_{tabel} (2,034)$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,005.
2. Variabel Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (14,371) > F_{tabel} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi 0,000.

Saran

1. Diketahui bahwa dari kedua faktor (Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja) yang paling simultan adalah Motivasi Kerja, dalam artian bahwa dalam hal ini Prestasi Kerja memiliki pengaruh lebih rendah. Hal ini perlu mendapatkan perhatian agar meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih baik lagi dari segi Prestasi Kerja khususnya seperti pelatihan dan bimtek semacamnya.
2. Adapun Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga Perusahaan cukup mempertahankannya. Mengingat Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai maka diharapkan pimpinan yang lebih memperhatikan pegawainya dengan memberikan pengarahan maupun pembinaan serta perhatian khusus pada setiap pegawainya agar dapat meningkatkan motivasi, dan prestasi kerjanya terhadap kinerja pegawai itu sendiri

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, 1997. *Falsafah Kalam di Era Posmodernisme*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Agung, 2008. *Kinerja Otonomi Khusus Papua*. Kemitraan Partnership, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Agustino Landiyanto, Erlangga. 2005. *Kinerja Keuangan dan Strategi Pembangunan Kota di Era Otonomi Daerah: Studi Kasus Kota Surabaya*. CURES Working Paper No 05/01, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya Indonesia.
- Alwathainani, 2009. Consistency of firms' past financial performance measures and future returns. *Journal York University*. 4700 Keele Street, TEL Bld 2044, P: 15, Toronto.
- Awan Setiawan, 2008. Reformasi Manajemen Keuangan Pemerintah: Sebuah Tinjauan. *Jurnal MPKP Universitas Indonesia (UI)-red 2008*.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ali Muhson. (2005). *Modul SPSS*. Yogyakarta: FE UNY.
- Banalieva, 2009. Local, regional, or global? Geographic orientation and relative financial performance of emerging market multinational enterprises. *Journal International Business and Strategy Group, College of Business Administration*, V6, P: 7, Northeastern University.
- Bappeda Provinsi Papua, 2009. *Laporan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Provinsi Papua Tahun 2008*. Badan Pusat Statistik Provinsi Papua. Jayapura
- Barbara, 2006. Mission Statement Quality and Financial Performance. *European Management Journal* Vol. 24, No. 1, pp. 86-94, 2006 2005 Elsevier Ltd. All rights reserved. 248
- Barkai, I., dan Samuel, Y., 2005. The Use of Organizational Learning Mechanism: Environmental, Managerial, and Cultural Correlates. *Academy of Best Conference Paper*. University of Haifa, Israel.
- Basri, Hasan dan Z.D. Siahay, Adolf, 2006. *Provinsi Papua, Potret Pengelolaan Keuangan Daerah dan Pelayanan Publik*. Penerbit: Pustaka Refleksi, ISBN: Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia), Cetakan Pertama, Juli 2006.
- Bawono, Ickur Rangga, 2006. *Manajemen Strategik Sektor Publik : Langkah Tepat Menuju*

- Good Governance. Fakultas Ekonomi UNSOED Purwokerto, Volume 11 Nomor 3 Tahun 2006, TERAKREDITASI NOMOR: 34/DIKTI/Kep/2003 ISSN1410-4628*
- Carino, Ledvina V, 1991. Accountability, Corruption and Democracy: A Clarification of Concepts, (in the Asian Review of Public Administration. *Journal of Accounting*, Vol. III. No. 2, December 1991)
- Cenderawasih Pos. 2010. Daftar Temuan Penyimpangan Dana Otonomi Khusus Papua Oleh BPK. Senin, 23 Januari 2012
- Child, J. and Faulkner, 1998. *Strategies of Cooperation: Managing Alliances, Networks and Joint Ventures*. Oxford University Press, Oxford.
- Christina G. Chi, 2009. Employee satisfaction, customer satisfaction, and financial performance: An empirical examination. *Journal homepage: www.elsevier.com/locate/ijhoman*. 249
- Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen*. (Penerjemah: Tita Maria Kanita). Edisi ke 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis Keith & Newstrom, Jhon W. (2005). *Perilaku dalam Organisasi*. (Ahli Bahasa: Agus Dharma) Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga.
- Deddi Nordiawan. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cowey, M. 1999. What is a knowledge company? *New Zealand Management Journal*, December 1999: 106-107.
- Dahl, S. 2005. An Overview of Intercultural Research. *Research into Cultural Patterns*. Middlesex University Business School.
- Das, T.K. and Teng, 2002. The dynamics of alliance conditions in the alliance development process. *Journal of Management Studies*, Vol. 39 No. 5, pp. 725-46.
- Das, S., Sen, P.K. and Sengupta, 2003. Strategic alliances: a valuable way to manage intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 4 No. 1, pp. 10-19.
- Das, T.K. and Teng, 1998. Between trust and control: developing confidence in partner cooperation in alliances. *Journal of Intellectual Capital Academy of Management Review*, Vol. 23 No. 3, pp. 491-512.
- Das, T.K. and Teng, 2000. Instabilities of strategic alliances: an internal tensions perspective. *Journal of Management Studies Organization Science*, Vol. 11 No. 1, pp. 77-101.
- Deddy, K. 2007. *Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Peta Kemampuan Keuangan Provinsi dalam Era Otonomi Daerah: Tinjauan atas kinerja PAD, dan upaya yang dilakukan Daerah*. Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah,
- Heri Susanto. (2010). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor ertanahan Kabupaten Kebumen". *Tesis*. Magister Sekolah Tinggi Pertanian Nasional (STPN) Yogyakarta.
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi ke 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Heri Susanto. (2010). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertanian Kabupaten Kebumen". *Tesis*. Magister Sekolah Tinggi Pertanian Nasional (STPN) Yogyakarta.
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi ke 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Imam Gozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indra Bastian. (2006). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Iqbal Nazili. (2012). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Motivai kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Garuda Indonesia Kota Semarang)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Kresna Wahyu Esa dan Prawitasari . 2014. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Indonesia di Semarang".
- Saka Yulius, 2014, **Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu, Program Ekstensi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan bisnis.**
- Ika Rahmatika, 2013, **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan(Studi Kasus Di BANK BNI Syariah Cabang Bogor)** *Jurnal Ilmiah hal.1-10.*
- Wahyu Galih Pramudito Suyono.2013.**pengaruh motivasi, kemampuan,dan disiplin kerja**

- terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Semarang,**
- Hasibuan, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan ke empat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Melayu Hasibuan, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana : Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan ke 7, Penerbit PT. Remaja Rosdha Karya, Bandung.
- M. Hanif Al Rizal. (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Makmuri Muchlas. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan Produktivitas*. Edisi ke 5. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mardiasmo. (2004). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moehriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pasolong Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pemerintah Kota Tasikmalaya. (2013). *Penilaian Kinerja UKPP Bagian Pertanian Tingkat Provinsi Jawa Barat Untuk Penghargaan Abdibakti Tani 2013*. Diambil dari <http://www.tasikmalaya.go.id> pada tanggal 20 November 2013.
- Rani Mariam. (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia)". *Tesis*. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Sondang P. Siagian. (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Uma Sekaran. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi ke 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Prabu, dwi, 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta.
- Simamora. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit STE YKPN : Yogyakarta
- Imam Ghazali. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Undip: Semarang.
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Administrasi**. Edisi Ke-13, Alfabeta : Bandung.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. **Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)**. AMP YPKN, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan ke empat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2001. *statistik untuk penelitian*, alfabet Bandung.
- Tulus. 1993. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta