

Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur

Sitti Sulhan Azikin

Alumni Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara
Fisipol Universitas Mulawarman

Abstract: The good work achievement of employee might be created if the employee has a motivation and skill to conduct the job description. Beside those factors, environment factor also able to influence work achievement in the organization. Motivation as a push factor for reaching the best result, a motivational system consist of a tactic and strategy designed to stimulate and support the effort and its impact to enhancement of work achievement.

Keywords: Motivation, Work Skill, Work Achievement

Abstrak: Prestasi kerja pegawai yang baik dapat tercipta jika pegawai mempunyai motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tersebut. Selain faktor motivasi dan kemampuan, faktor lingkungan yang berada di sekitar pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Faktor motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Sebuah sistem motivasional mengandung seperangkat siasat dan strategi yang dirancang untuk merangsang dan mendukung tingkatan tertentu dalam usaha dan pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Kemampuan Kerja, Prestasi Kerja

Pendahuluan

Dalam rangka mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan organisasi terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas pemerintahan, maka diperlukan SDM dalam hal ini aparat-aparat pelaksana yang mampu menjabarkan ke dalam aktivitas sehari-hari, aparat negara yang dimaksud adalah warga negara Indonesia yang bekerja sebagai pegawai negeri.

Prestasi kerja pegawai yang baik dapat tercipta jika pegawai mempunyai motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tersebut. Selain faktor motivasi dan

kemampuan, faktor lingkungan yang berada di sekitar pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas yang terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir adalah ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Selain dari faktor motivasi faktor kemampuan atau kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional kinerja pegawai.

Peningkatan mutu pegawai negeri sebagai salah satu sumberdaya merupakan faktor penentu bagi suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Dengan mengelola sumber daya yang dimiliki pegawai negeri dengan baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya bila penanganannya tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif di dalam organisasi. Untuk itu, peningkatan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan peningkatan kemampuan atau potensi pegawai.

Melihat kedudukan pegawai negeri yang mempunyai tempat dan peranan yang sangat menentukan sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan, tentunya akan dapat melihat berbagai aspek yang akan menggambarkan kualitas pegawai negeri tersebut, seperti: bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Sehubungan dengan itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting mendapatkan perhatian, karena untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, perlu memobilisir segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia. Usaha-usaha untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia ini menuntut keterlibatan seluruh organisasi sehingga setiap orang dapat merasakan pentingnya peningkatan prestasi kerja pegawai kemudian ikut berperan serta didalamnya. Peningkatan prestasi bukan sekedar basa basi tetapi harus ditanggapi oleh tindakan yang serius, karena prestasi kerja pegawai merupakan alat ukur dari keberhasilan kerja pegawai.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di instansi pemerintah adalah merupakan suatu perwujudan kewajiban suatu institusi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi adalah merupakan kunci penting yang dapat menggambarkan hasil kerja yang dicapai suatu instansi pemerintah dan diharapkan dapat mengungkapkan suatu pertanggungjawaban secara menyeluruh dari awal perencanaan, monitoring sampai evaluasi suatu kegiatan atau aktivitas yang merupakan bagian tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu instansi yang menangani masalah ketenagakerjaan dan transmigrasi, yang tentunya diharapkan untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam upaya untuk mencapai prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang secara teoritis mempunyai keterkaitan yang antara lain meliputi: motivasi kerja, disiplin kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, kompetensi dan kemampuan pegawai. Namun yang mendominasi menurunnya prestasi kerja berdasarkan pengamatan penulis adalah kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Prestasi kerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai dan adanya motivasi kerja. Kemampuan dan motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Berdasarkan fenomena tersebut betapa pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka dapat diajukan argumentasi bahwa para pegawai dengan prestasi kerja yang baik akan dapat menyumbang banyak bagi pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologi (mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Motivasi merupakan suatu tindakan dan dorongan dari setiap individu dalam upaya untuk memenuhi rangsangan, baik itu dorongan dari luar (ekstrinsik) maupun dorongan dari dalam (intrinsik). Jika individu itu mendapat rangsangan yang cukup menarik, maka individu itu akan timbul adanya suatu upaya untuk memenuhi objek tersebut. Dalam hal ini motivasi merupakan suatu tindakan manusia untuk mendorong secara aktif terhadap rangsangan atau obyek yang menarik tersebut. Jadi individu akan tampil suatu dorongan untuk memenuhi rangsangan, apabila rangsangan tersebut memenuhi dianggap bermanfaat bagi kehidupannya, yang selanjutnya akan diikuti dengan sikap dan aktifitas yang positif.

Menurut Gibson dalam Winardi (2001:56) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah konsep, yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan, yang mempengaruhi seorang individu, atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang mengarahkan perilaku.

Kemampuan Kerja

Secara psikologis, menurut Mangkunegara (2002:67), dapat meliputi: kemampuan (ability) karyawan terdiri dan kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata : (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Berkaitan dengan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berpikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

Menurut Robbins (2001:46) menyebutkan dimensi yang membentuk kemampuan intelektual terdiri dari tujuh dimensi, yaitu :

1. Kemahiran berhitung adalah kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat
2. pemahaman verbal adalah kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lainnya.
3. Kecepatan konseptual adalah kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Visualisasi ruang adalah kemampuan seorang pegawai membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
7. Ingatan atau memori adalah kemampuan mendalam dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sedangkan menurut Wibowo (2008:86) memberikan pengertian bahwa kemampuan atau kompetensi adalah satu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fisik. Manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat

mungkin dan se independen mungkin sesuai dengan kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala standar yang tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain, meningkatkan kemampuan diri melalui pencapaian bakat secara berhasil.

Sedangkan menurut menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:101), menyatakan bahwa: “Penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan (Job Performance) seorang tenaga kerja, termasuk potensi penembangannya”. Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) mengatakan bahwa: “Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Jadi, Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini umumnya menyangkut tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, mpuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Analisis Dan Pembahasan

Analisis

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan disesuaikan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, selanjutnya diolah dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 17.0 for windows dengan metode regresi linear berganda, maka dapat diketahui pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur sebesar $R = 0,744$ dengan koefisien deteminasi sebesar 0,554 atau 55,4 %. Artinya variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan (X_2) dapat menerangkan perubahan variabel prestasi kerja pegawai (Y) adalah 55,4 % sedangkan sisanya 54,6 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 1,556. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,652.

Uji F (Hipotesis Utama)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, maka hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini mengatakan bahwa : ”Diduga variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, dapat diterima atau terbukti kebenarannya, karena secara statistik

dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%) nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} = 57,107 > F_{tabel} = 3,0922$) atau dapat pula dilihat dari uji F dari nilai $P = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji F dan nilai P seperti tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel Kemampuan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

Uji t (Hipotesis Kedua)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri, maka digunakan uji t. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh melalui perhitungan secara statistik dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria dalam pengambilan kesimpulan Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen yang cukup signifikan terhadap variabel dependennya dan sebaliknya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemaknaan pengaruh untuk masing-masing variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dapat dilihat dari hasil perhitungan. Berdasarkan nilai t_{hitung} yang diperoleh melalui hasil perhitungan secara statistik dengan menggunakan alat bantu komputer versi 17.0, seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel Nilai Uji t Masing-Masing Variabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,780	2,215		4,416	0,000		
X1	0,555	0,076	0,552	7,298	0,000	0,847	1,181
X2	0,322	0,077	0,326	4,327	0,000	0,847	1,181

a. Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan uji 2 arah dan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ (0,05), tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95 % dengan derajat kebebasan (df) $N-k-1 = 95-2-1 = 92$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6616.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,298 yang mana jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat

kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6616 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya variabel Kemampuan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,327 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6616 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

Pembuktian hipotesis ini digunakan uji t, yakni dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} untuk masing-masing variabel bebas. Adapun variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur adalah variabel Motivasi Kerja (X_1), dengan nilai t terbesar yaitu 7,298 dan nilai *Standardized Coefficients* (beta) sebesar 0,552.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini asumsi klasik dimaksudkan untuk menguji apakah variabel yang digunakan dalam model regresi menghasilkan estimasi yang baik atau tidak bias, maka dapat dilakukan dengan pengujian Multikolinieritas, Autokorelasi Uji Heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan korelasi yang sempurna dari variabel bebas dalam model regresi. Menurut Gujarati (2001:159) apabila terjadi Multikolinieritas sempurna, maka penaksir koefisien regresi tidak dapat ditentukan kesalahan bakunya atau standar error tidak terhingga. Jadi, Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang "sempurna" atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and variance inflation factor* (VIF). Rule of thumb yang digunakan sebagai pedoman jika VIF dari suatu variabel melebihi 10, di mana hal ini terjadi ketika nilai R^2 melebihi 0,90 maka suatu variabel dikatakan berkorelasi sangat tinggi.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 diperoleh semua nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang di analisis.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antara anggota serangkaian observasi. Dalam konteks regresi, model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi seperti itu tidak terdapat dalam error. Menurut Alqhi Fahri dalam Regresi Berganda, ada beberapa syarat autokorelasi, adalah sebagai berikut:

Tabel Autokorelasi Durbin-Watson

< 1,10	Ada Autokorelasi
1,10 – 1,54	Tanpa Kesimpulan
1,55 – 2,46	Tidak Ada Autokorelasi
2,47 – 2,90	Tanpa Kesimpulan
> 2,90	Ada Autokorelasi

Sumber : Alqhi Fahri, Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan alat bantu komputer software SPSS versi 17.0 diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,652, dimana nilai ini berada di antara 1,55 - 2,46. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam suatu model regresi adalah tidak adanya gejala Heteroskedastisitas. Pemeriksaan terhadap gejala Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat pola diagram pencar (Prayitno, 2004:155). Jika diagram pencar ada yang membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan Heteroskedastisitas, sedangkan diagram pencar tidak membentuk pola-pola tertentu atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas. Jadi, heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residual yang semakin besar kalau pengamatan semakin besar.

Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu (Dajan, 1986). Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah kurva normal yang berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test terhadap masing-masing variable.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh

terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Pengaruh yang dijelaskan variabel motivasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 55,4 %, sisanya 54,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini. Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai antara lain adalah faktor pribadi misalnya tingkat emosi, kebutuhan aspirasi, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan dukungan sosial sebagaimana yang dikemukakan oleh Invancevich (2002:720).

Berdasarkan perhitungan secara statistik dapat di ketahui bahwa nilai a (konstanta) adalah sebesar : 9,780, nilai b_1 adalah sebesar 0,555 sedangkan nilai b_2 adalah sebesar 0,332 Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 9,780 + 0,555 X_1 + 0,332 X_2$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari kedua variabel bebas kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik variabel Motivasi kerja dan variabel Kemampuan kerja maka akan mempunyai dampak yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya dari nilai persamaan tersebut di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen.

1. $a = 9,780$ merupakan bilangan konstanta menunjukkan rata-rata pengaruh dari variabel Motivasi kerja dan variabel Kemampuan kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) atau perkiraan nilai rata-rata Y. bila semua variabel independen constant (X_1 , dan $X_2 = 0$). Hal ini menunjukkan bila variabel ini tidak dilakukan, maka Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar nilai konstanta tersebut atau bernilai (9,780).
2. $b_1 = 0,555$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X_1), artinya bila terjadi penambahan variabel Motivasi kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,555 dan variabel kemampuan kerja bernilai tetap atau konstan.
3. $b_2 = 0,332$ menunjukkan bilangan koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_2), artinya bila terjadi penambahan variabel Kemampuan Kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka terjadi peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,332 dan variabel variabel motivasi bernilai tetap atau konstan.

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan, mengemukakan bahwa secara simultan variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F_{hitung} sebesar 57,107 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel seperti yang terlihat pada tabel 5.2. di atas, yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berganda seperti berikut :

$$Y = 9,780 + 0,555 X_1 + 0,332 X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut dapat ditafsirkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan masing-masing variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan kemampuan kerja berdampak positif dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Secara rinci pembahasan masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X_1)

Hasil analisis regresi yang dihasilkan dari proses analisis data memperlihatkan bahwa koefisien regresi β sebesar 0,555. koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa variabel motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Variabel Kemampuan kerja (X_2)

Hasil analisis regresi yang dihasilkan dari proses analisis data memperlihatkan bahwa koefisien regresi β sebesar 0,332. koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa variabel kemampuan kerja yang meliputi banyaknya jenis pekerjaan yang ditangani, kesanggupan mengatasi masalah berkaitan dengan tugas, dan kemampuan profesionalisme.

Berdasarkan persamaan regresi sebagaimana disebutkan di atas dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap perubahan Y (prestasi kerja pegawai) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Dampak hubungan pengaruh perubahan X_1 dan X_2 masing-masing variabel berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya setiap perubahan masing-masing variabel yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai hubungan fungsional yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

Hasil persamaan di atas juga didukung oleh hasil koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini. Besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,744 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur dengan variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja sebesar 74,4%. Sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,554 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel Motivasi kerja dan Kemampuan kerja sebesar 55,4% dan selebihnya 54,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya uji parsial atau uji sendiri-sendiri yang dikenal dengan uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing – masing variabel bebas yaitu Motivasi kerja (X_1) dan Kemampuan kerja (X_2) terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai, hal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X_1) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Dengan Motivasi kerja yang baik dapat membuat pegawai akan mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan

prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur.

2. Kemampuan kerja (X_2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh yang kuat terhadap variabel (Y) prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Dengan Kemampuan kerja pegawai, akan memacu pegawai untuk melakukan pekerjaan penuh dedikasi, hal ini akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur..

Dari kedua variabel bebas (independen) tersebut di atas, semuanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Adapun variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur adalah variabel Motivasi kerja. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 7,298 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan secara uji statistik dimana nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (57,107 > 3,9412).
2. Secara parsial kedua variabel tersebut (motivasi kerja dan kemampuan kerja) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Namun variabel X_1 (motivasi kerja) memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 7,298 lebih besar dibanding nilai t_{hitung} variabel X_2 (Kemampuan Kerja) sebesar 4,327.
3. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai $R = 0,744$, angka ini menunjukkan hubungan yang kuat dari variabel motivasi kerja dan variabel kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Hal tersebut dikuatkan nilai R^2 sebesar 0,554 yang berarti prestasi kerja pegawai diterangkan oleh variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja sebesar 55,4 % dan sisanya sebesar 44,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Secara deskriptif kedua variabel tersebut mempengaruhi

prestasi kerja pegawai, karena mempunyai nilai skor rata-rata di atas 3 atau termasuk dalam kategori cukup tinggi.

Sarana-saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur. Dengan memperhatikan pengaruh kedua variabel tersebut sebaiknya Instansi mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua variabel tersebut, tanpa mengabaikan faktor-faktor yang dapat menunjang prestasi kerja pegawai.
2. Dari analisa variabel bebas ternyata diantara variabel yang diteliti, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan variabel lain, sehingga perlu porsi yang lebih besar dari pimpinan dalam pembinaan pegawai khususnya dalam peningkatan motivasi kerja.
3. Dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai, Instansi perlu memberi pengarahan kepada pegawai untuk lebih mengembangkan potensi melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat memberi rasa kepuasan kepada pegawai, sehingga pegawai tetap berkemampuan untuk meningkatkan hasil kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Daftar Pustaka

- Indra, M., 2000, Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Kutai di Tenggarong, Tidak dipublikasikan.
- Kartono, Kartini, 2000, *Pengantar Metodologi Research*, Bandung, Alumni.
- Mangkunegara A. Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, Stephen, 2001, *Organizational Behavior*, 9th edition Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zainun, Buhari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.