

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Chitra Chantika<sup>(1)\*</sup>, Kuswarak<sup>(2)</sup>, Meilinda Safitri<sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Rua Jurai

\*[Chantikacitr112@gmail.com](mailto:Chantikacitr112@gmail.com)

**Abstrak.** Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut: Masih rendahnya motivasi kerja pegawai, ditunjukkan tingkat kehadiran yang masih di bawah 100%, Capaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah masih belum optimal. Perumusan masalah penelitian: Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah?. Tujuan dari penelitian: Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan responden berjumlah 65 orang, dan menggunakan metodologi penelitian analisis kuantitatif uji determinan ( $R^2$ ), uji statistik F dan uji statistik t.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $R$  square sebesar 0.148. Nilai  $R$  square ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat keyakinan signifikansi  $\alpha$  0.05. Dari hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0.02 < 0.05$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.314 > 1.997$ , dengan demikian hipotesis diterima yang berarti Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract.** Motivation is a state within an individual that drives their desire to engage in specific activities to achieve a goal. Performance improvement is something desired by both employers and employees. The following problems have been identified: Low employee motivation, as evidenced by attendance rates still below 100%, and the performance achievements of employees at the Department of Transportation of Lampung Tengah Regency are still not optimal. Research problem formulation: Does Work Motivation affect the Performance of Employees at the Department of Transportation of Lampung Tengah Regency? The objective of this study is to determine the effect of work motivation on employee performance at the Department of Transportation of Lampung Tengah Regency. In this study, the researcher used 65 respondents and applied quantitative research methodology, including determinant analysis ( $R^2$ ), F-test, and t-test.

The test results show an  $R$  square value of 0.148. This  $R$  square value indicates that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 14.8%, while the remaining 85.2% is determined by other variables not identified in this study. Work motivation has an impact on employee performance. The test was performed using the t-test, which showed that work motivation has an effect on employee performance. The test was conducted with a significance level of  $\alpha$  0.05. From the results in Table 4.8, it can be seen that the significance level is  $0.02 < 0.05$ , with the t-calculated value greater than the t-table value,  $3.314 > 1.997$ . Therefore, the hypothesis is accepted, meaning that work motivation has an effect on employee performance.

**Key Word:** Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta pengembangan dari tahun ke tahun. Apabila keinginan itu terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jernih payahnya mendapatkan nilai yang sesuai dari organisasi yang diperjuangkan selama ini.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci keterwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martoyo,2008;23). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Pesatnya pembangunan sektor industri dan perdagangan harus dapat diantisipasi dengan pembangunan di sektor transportasi, untuk membangun sektor transportasi di Kabupaten Lampung Tengah dengan sebaik-baiknya, diperlukan perencanaan pembangunan dengan pandangan jauh ke depan memperhatikan aspirasi masyarakat Lampung Tengah serta mengetahui tantangan, kendala, peluang dan potensi daerah yang dimiliki serta faktor internal dan eksternal. Sehingga pembangunan sektor transportasi diharapkan tidak hanya bersifat antisipatif tetapi juga mampu menunjang, mendorong, dan sekaligus merangsang pertumbuhan sektor-sektor lain.

**Tabel 1** Tingkat Absensi Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Total Hari Kerja	Jumlah Hari Tidak Hadir	Tingkat Absensi (%)
Januari	20	65	800	137	4,6%
Februari	20	65	800	127	3,3%
Maret	20	65	800	141	5,1%
April	21	65	840	148	5,7%
Mei	18	65	720	120	2,7%
Juni	21	65	840	135	4,1%
Juli	18	65	720	18	1,1%
Agustus	20	65	800	130	3,7%
September	22	65	880	145	5,1%
Oktober	23	65	920	164	6,9%
Nopember	20	65	800	156	7%
Desember	21	65	840	165	7,7%
Rata-rata	20	65	813	148	4,8%

Sumber: *Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten, Lampung Tengah Tahun 2018*

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa rata-rata tingkat absensi periode Januari 2017 – Desember 2017 sebesar 4,8%. Angka ini masih lebih tinggi dari batas yang ditolerir oleh perusahaan yaitu sebesar 3,0%. Berdasarkan peraturan, bagi pegawai yang meninggalkan tugasnya tanpa ada keterangan maka dianggap absen. Absensi dalam perusahaan merupakan masalah besar karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan

penurunan kinerja pegawainya. Hal ini juga merupakan indikasi adanya penurunan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada prestasi kerja pegawai tersebut.

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkeinginan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada didalam. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Wilson Bangun (2012:5), menjelaskan bahwa untuk mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia, perlu pemahaman dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*managerial functions*) dan operasional (*operational functions*). Berdasarkan sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran. Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen. Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, manajemen pada bidang-bidang lainnya melakukan hal sama pada arah yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Tentunya, fungsi operasional pada setiap bidang manajemen tersebut berbeda. Fungsi operasional manajemen sumber daya

manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Demikian pula dengan manajemen keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran, yaitu melaksanakan kegiatan-kegiatan manajemen terhadap fungsi-fungsi operasionalnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Panggabean (2008:15), adalah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Heidjachman dan Husnan (2010:197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi kerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2008:153), motivasi adalah dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola pegawai, tanpa adanya motivasi baik dari pimpinan maupun dari pegawai. Pentingnya motivasi karena dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk memotivasi pegawai

manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai.

Menurut Sardiman (2011:22), macam-macam motivasi yaitu:

1. Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh temannya. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang diluar, karena dalam diri setiap individu perlu dirangsang diluar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seorang siswa belajar karena ingin mendapat pengetahuan. Nilai, atau ketrampilan agar berubah tingkah lakunya.

2. Motivasi Jasmani dan Rohani

Motivasi jasmani seperti refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termaksud motivasi rohani seperti momem timbulnya alasan, momem pilih, momem putusan, dan momem terbentuknya kemauan.

3. Motivasi menurut pembagian dari Woodwortg dan Marquis

- a. Motif atau kebutuhan organis
- b. Motif meliputi dorongan menyelamatkan diri
- c. Motif objektif menyangkut kebutuhan

4. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya

- a. Motif bawaan adalah motif yang dibawa secara lahir
- b. Motif dipelajari adalah motif ini timbul karena dipelajari

Menurut Kartono (2012:42), tujuan motivasi adalah sasaran objektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap

kebutuhan dorongan atau keinginan seseorang. Beberapa kebutuhan khususnya vital, bilogis merupakan unsure pembawaan, namun mayoritas dari kebutuhan-kebutuhan manusia itu diperoleh dalam proses interaksi sosial dan pengalaman hidup sehari-hari.

Menurut Mangkunegara (2008:65), bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi perilaku manusia yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat pula dibangkitkan dari dalam atau sering disebut motivasi internal. Sasaran yang ingin dicapai berada dalam individu itu sendiri. Pegawai dapat bekerja karena sangat tertarik dan senang pada pekerjaannya. Faktor intrinsic terdiri dari pendidikan, pelatihan, dan tanggung jawab.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang dibangkitkan karena mendapatkan rangsangan dari luar merupakan motivasi eksternal. Faktor ekstrinsik terdiri dari insentif, lingkungan kerja, dan prasaran kerja.

Faktor-faktor dilingkungan pegawai seperti aturan, kebijakan, corak hubungan dengan atasan, rekan dan bawahan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian jika memang memberikan pengaruh negatif terhadap motivasi, termaksud juga pengaturan pengajian dan insentifnya. Menurut pengertian dari Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2013:105), bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri.

Bernardin dan Russel (2010:378) memberikan definisi tentang kinerja sebagai berikut :*“performance is defined as the record of outcome produced on a specified*

*job function or activity during a specified time period*” (Kinerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu). Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Rahmanto menyebutkan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Muchinsky (2010:217) mendefinisikan penilaian sebagai berikut : “ *a systematic review of an individual employee’s performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work*”. (suatu peninjauan yang sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja). Penilaian kinerja dalam bahasa inggris disebut sebagai *performace appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi (Tunggal, 2008:48) berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Sedangkan Bittel (2009:233) menyebutkan suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Cherrington (2015:276) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan pegawai agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi. Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumberdaya manusia yang dihubungkan pada fungsi-fungsi SDM. Lebih jelasnya, penilaian kinerja mempunyai tujuan) untuk:

1. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.

2. Pengambilan keputusan administrasi seperti : seleksi, promosi, *retention*, *demotion*, transfer, *termination*, dan kenaikan gaji.
3. Pemberian pinalti seperti : bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian. (Rahmanto 2011; 123)

Carroll dan Schneir (2011;78) membuat model penilaian kinerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja karyawan di dalam organisasi.

Penilaian kinerja dapat terpenuhi apabila penilaian mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) dan adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standar*). Agar penilaian dapat dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja (Notoatmodjo, 2012:133). Sesuai dengan analisis dimensi penilaian kinerja yang diinginkan dalam penelitian ini, maka tidak semua proses penilaiannya yang telah disebutkan sebelumnya dilibatkan, akan tetapi dibatasi pada proses penilaian perilaku (*behavioral*). Hal ini merupakan tahapan yang sebelumnya menggunakan skala penilaian, yaitu memformulasikan terlebih dahulu faktor-faktor dari sifat dan karakteristik pekerja ke dalam bentuk perilaku yang dapat diukur (As’ad, 2011:27).

Sebagai bahan perbandingan untuk melihat pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini disajikan beberapa hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Husna Purnama (2017) menemukan adanya hubungan positif yang moderat antara motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan.

Koefisien korelasi untuk motivasi adalah 0,66 dan untuk kompetensi adalah 0,67, yang berarti peningkatan motivasi dan kompetensi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai.

Kemudian Dewi Natarina (2012) Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pringsewu, dengan koefisien korelasi 0,895 dan nilai R square 0,801, yang berarti motivasi menjelaskan 80,1% dari varians kinerja pegawai. Sisanya (19,9%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Model regresinya adalah  $Y = 13,298 + 0,871X$ , di mana angka 0,871 menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja.

Pada Penelitian yang dilakukan oleh Erwin Hardianto (2016) Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Lampung Way Kanan. Hasil uji regresi linier menunjukkan nilai R square sebesar 0,555, yang berarti motivasi memberikan kontribusi sebesar 55,5% terhadap kinerja pegawai, sementara 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Secara keseluruhan, ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai instansi atau perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung, menurut Suharsimi Arikunto (2010:161), variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

### 1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat

dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti Ferdinand (2008;23). Dalam peneliti ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Pegawai ( Y ).

### 2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambungkan dengan ( X ) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif Ferdinand (2008;26). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja (X)

Metode pengumpulan data merupakan cara atau teknik dalam proses pengumpulan data penelitian. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu jenis data yang dikumpulkan dan diolah langsung dari objek penelitian yaitu dari Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah seperti catatan, agenda, dokumen dan lain-lain.
- b. Data Sekunder yaitu data yang bersumber dari luar objek penelitian seperti buku-buku, majalah, yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Langkah-langkah pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengadakan penelitian lapangan yaitu : Penelitian yang dilakukan pada, Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah, adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan :

1. Observasi: Yaitu mengadakan survey atau pengamatan langsung ke lokasi penelitian.

2. Interview atau wawancara: Yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah.
3. Dokumentasi: Yaitu mengumpulkan dan mencatat dokumentasi yang relevan.
4. Quisioner: Yaitu membuat pertanyaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang mewakili sifat dan karakter yang sama. Dengan mengambil sampel dimaksudkan untuk menyederhanakan jumlah subjek yang harus diteliti, tetapi hasil penelitian terhadap sampel itu akan digeneralisasikan pada populasi yang ada. Untuk menentukan banyak sampel, peneliti menggunakan pedoman dari pendapat Suharsimi Arikunto (2010:120).

Maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 65 orang.

Pada penelitian ini, validitas diperoleh berdasarkan rumus *Product Moment* (Pearson) pada setiap pertanyaan. Korelasi ini dilakukan jika sepasang variable kontinu, memiliki korelasi. Jumlah pengamatan variable X dan Y harus sama, atau kedua nilai variable tersebut berpasangan. Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka akan semakin besar pula derajat hubungan antara kedua variabel. Korelasi Pearson biasanya pada hubungan yang berbentuk linier (keduanya meningkat atau keduanya menurun) (Nazir M, 2003). Koefisien korelasi ini tidak menunjukkan adanya hubungan kausal antar variabelnya. Adapun rumus pearson yang digunakan adalah:

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
- x = Jumlah skor pertanyaan
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- N = Jumlah populasi yang akan diuji

Kriteria putusan:

$r_{hitung} > r_{tabel}$  dan  $Sig. < 0,05$  maka instrumen yang digunakan adalah valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$  dan  $Sig. > 0,05$  maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uji Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya (Azwar, 2009). Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu, sehingga artinya dapat dipercaya dan diandalkan (Arikunto, 2006). Sedangkan uji reliabilitas diperoleh berdasarkan rumus *Cronbach's Alpha*. Dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dimana rumusnya sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Keterangan:

- K = Jumlah butir dalam skala pengukuran
- $S_i^2$  = Ragam (*variance*) dari butir ke-i
- $S_T^2$  = Ragam (*variance*) dari skor total

Penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, oleh karena skor yang dipakai pada penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 5. Menurut Arikunto (2006), rumus *Alpha* dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala. Suatu variabel akan dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *alpha cronbach*-nya positif dan lebih besar dari 0,70.

Analisis ini digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja pegawai bila variabel bebas motivasi kerja berubah. Model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X = Motivasi Kerja
- a = Konstanta Sisipan
- b = Koefisien Regresi
- e = Error Term

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010;78) :

$$t = r \frac{\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = t<sub>hitung</sub> yang dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub>
- r = Korelasi Parsial
- N = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : bi = 0, variabel bebas motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Ha : bi ≠ 0, variabel bebas motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan  $df=(n-k-1)$ . Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a) Jika probabilitas > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan Ha ditolak.

- b) Jika probabilitas ≤ 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah dikumpulkan kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21.0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson moment* untuk setiap item butir pertanyaan dengan skor total variabel motivasi kerja (X), dan kinerja pegawai (Y) signifikan pada tingkat signifikan α 0,05. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen masing-masing variabel tersebut valid. Artinya item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Secara ringkas uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Uji Validitas Instrumen Variabel motivasi Kerja

Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
X11	0.887	0.514	Valid
X12	0.861	0.514	Valid
X13	0.963	0.514	Valid
X14	0.884	0.514	Valid
X15	0.899	0.514	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS For Windows 21

Nilai r<sub>hitung</sub> motivasi kerja lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0.514), sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja pegawai

Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket.
Y11	0.774	0.851	Valid
Y12	0.932	0.876	Valid
Y13	0.977	0.928	Valid
Y14	0.977	0.876	Valid
Y15	0.977	0.928	Valid

Sumber: Lampiran output SPSS For Windows 21

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel kinerja

pegawai adalah lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Uji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60 dimana pada pengujian reliabilitas ini melalui bantuan komputer program SPSS. Demikian dapat disimpulkan bahwa item-item untuk masing-masing variabel adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4.** Hasil Uji Realibilitas  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Item
,810	2

Sumber: Lampiran output SPSS For windows 21

Nilai reliabilitas konsistensi internal ditunjukkan dalam tabel diatas, untuk koefisien *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing indikator dalam variabel-variabel penelitian dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Dari pengolahan data statistik maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

**Tabel 5.** Uji Reliabilitas Variabel disiplin Kerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandar dized Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,195	2,606		4,679	,000
Motivasi K	,406	,122	,385	3,314	,002

Collinearity Statistics	
Toleran ce	VIF
1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 12,195 + 0.406 (X)$$

1. Konstanta ( $\alpha$ )

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 12.195, hal ini berarti bahwa jika variabel independen (motivasi kerja) adalah bernilai nol, maka besarnya kinerja karyawan yang terjadi adalah 12.195.

2. Koefisien regresi ( $\beta$ ) X

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,406, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,406.

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Berikut adalah hasil perhitungan nilai  $R^2$  dan koefisien determinasi dalam penelitian ini :

**Tabel 6.** Hasil Uji Koefisien Determinasi  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,385 <sup>a</sup>	,148	,135	2,51391

Durbin-Watson
1,824

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2018

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.148. Nilai *R square* ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikan kurang atau sama dengan 0.05 maka model

pengujian ini layak digunakan dan jika nilai signifikan lebih dari 0.05 maka model pengujian ini tidak layak digunakan. Berikut adalah hasil pengujian kelayakan model dengan statistik F dalam penelitian ini :

**Tabel 7.** Hasil Uji F Statistik ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	69,3994	1	69,394	10,981	,002 <sub>b</sub>
1 Residual	398,144	63	6,320		
Total	467,538	64			

c. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai

d. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2018

Dari hasil pengujian ini pada tabel 7 dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0.02 lebih kecil dari 0.05. Dengan melihat tingkat signifikansi tersebut, maka model ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y), dengan demikian persamaan model ini bersifat *fit* atau layak digunakan.

Pengujian ini dilakukan untuk menjawab model kelayakan hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha$  sebesar 0.05 dari hasil output SPSS yang diperoleh, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka model dikatakan tidak layak, atau dengan signifikan (Sig)  $< 0.05$  maka model dinyatakan layak digunakan dalam penelitian ini dan sebaliknya apabila signifikan (Sig)  $> 0.05$  maka model dinyatakan tidak layak digunakan.

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,195	2,606		4,679	,000
Motivasi K	,406	,122	,385	3,314	,002

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang telah Diolah, 2018

Pengujian pada tabel 8 dapat menjawab hipotesis yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat keyakinan signifikansi  $\alpha$  0.05. Dari hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0.02 < 0.05$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.314 > 1.997$ , dengan demikian hipotesis diterima yang berarti Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka hal yang dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0.148. Nilai *R square* ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.” Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada tingkat keyakinan signifikansi  $\alpha$  0.05. Dari hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0.02 < 0.05$  dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.314 > 1.997$ , dengan demikian hipotesis diterima

yang berarti Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil simpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka beberapa hal yang bisa menjadi masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah antara lain:

1. Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah hendaknya mempertimbangan peningkatan motivasi kepada pegawainya agar mereka semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.
2. Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah hendaknya memberikan motivasi lebih yang sesuai kepada prestasi kerja staf/pegawainya sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai produktivitas dan loyalitas pegawai.
3. Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Tengah hendaknya memberikan *reward* kepada pegawainya sesuai dengan kinerja dan kualitas yang dimiliki pegawai sesuai dengan produktivitas yang di hasilkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta . BPF
- Hamali, Arif. Yusuf.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana. Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2009. *Manajemen Personalia. Edisi Keempat*. Yogyakarta : BPF.
- Hidayat, Zainul dan Taufiq. 2012. Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA. Vol.2, No.1.
- Hudori, Bovie Kawuluan, Trisnowati Josiah. 2022. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smpn 3 Pesawaran*.
- Husnan, S. 2009. *Dasar-dasar Teori Portofolio & Analisis Sekuritas*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jufrizen, J. 2018. *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Livia Ayu, Trisnowati Josiah, Ahiruddin. 2023. Penelitian Terdahulu. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Kantor Kecamatan Simpang Pematang Kabupaten Mesuji)*.

- Priansa, D. J. 2014. *PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. 2009. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyono, 2010. *Desain Komunikasi Visual: Teori dan Aplikasi*.
- Zainul Hidayat & Muchamad Taufiq. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1. ISSN NO 2088-0944.