

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PALEMBANG UPTD BALAI PENGUJIAN KENDARAAN BERMOTOR

M. Rizky Irwana¹⁾, Roswaty²⁾, Susi Handayani³⁾

^{1), 2), 3)}Program Studi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri
Jl. Jend. Sudirman No. 629 KM.4 Palembang Kode Pos 30129

Email : irwanarizky@gmail.com¹⁾, roswaty_uigm@yahoo.co.id²⁾, susihandayani@uigm.ac.id³⁾

ABSTRACT

The aim of this study was find out the impact of motivation on employee performance at the Department of Transportation of Palembang City at UPTD of Commercial Vehicle Licensing Center. The data used was census data that takes all of fifty one employees as the sample. The technique for collecting the data was questionnaire. The result of the study conducted using empirical testing on a simple linear regression showed that Motivation (X) had an impact on the Performance (Y). The motivation to creating a good performance. Therefore, this company should be able to improve the motivation that will produce a maximum work. The results showed that there is a positive and significant influence between the motivation on employees performance. Motivation directly affected the employee performance in creating good performance. Thus employees should increase motivation in order to improve their performance. Finally, it could be concluded that there was a positive and significant impact of motivation on employee performance.

Keywords : *Motivation, Employee Performance, Human Resources Management*

1. Pendahuluan

Menurut Prof. Dr. Suparno Eko Widodo (2014:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Dua orang yang berbeda bisa saja meyakini bahwa mereka ingin menjadi karyawan yang baik. Intensitas dari keinginan mereka untuk menjadi karyawan yang baik merupakan ukuran dari motivasinya.

Menurut McClelland (Robbins dan Judge 2014) karyawan dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih baik seperti menyukai tanggung jawab dan memecahkan masalah, cenderung menetapkan target yang sulit dan berani mengambil resiko, memiliki tujuan jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya, Senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan dengan sempurna. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kesuksesan tidak dapat disamakan dengan individu yang satu dengan individu yang lain.

Menurut Hasibuan (2010) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Roswaty, dalam perusahaan ini para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tetapi mempunyai satu kesamaan yaitu semangat yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan perbedaan tersebut dibutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan baik agar dapat memperoleh informasi dan pengetahuan yang berguna yang baik dan komunikasi yang baik.

Menurut Susi Handayani, Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan yang cukup serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan aktifitas manajemen dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat. Organisasi yang baik adalah organisasi yang terus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, yang merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Palembang?”.

B. Tujuan Masalah

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Palembang.

C. Metode Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) di Jalan Kol. H. Burlian KM. 6 Palembang. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama bulan juni-juli 2017 di mulai dengan pengambilan data pertama mengenai sejarah dan gambaran umum perusahaan sampai tahap terakhir pengambilan sampel dari para pegawai.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif, data ini berbentuk kata- kata yang diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuisisioner, studi pustaka, Data ini disajikan dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka.

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari UPTD Balai PKB Palembang yang akan diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di UPTD Balai PKB.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik, wawancara, observasi dan kuesioner.

F. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) yang berjumlah 51 orang.

G. Teknik Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berada antara data yang

dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Riskawati dalam Sugiono, 2014). Jika nilai alpha > 0,7 artinya mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

3. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengukur persamaan regresi linear sederhana yang merupakan suatu alat ukuran yang juga digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi antar variabel.

Analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y).

Adanya analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linear sederhana yang digunakan adalah: $Y = a + b x$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai pada UPTD Balai PKB Palembang

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

4. Uji statistik- t

Dilakukan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model hipotesis yang dilakukan dalam Uji statistik-t ini adalah :

$H_0 : b = 0$, artinya Motivasi (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linear antar dua variabel. Koefisien korelasi dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi. Nilai R yang mendekati < 1 atau > 1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut.

Peningkatan (X) akan bersamaan dengan peningkatan (Y) dan begitu juga sebaliknya. Jika bernilai negatif artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai (X) akan dibarengi dengan penurunan (Y).

6. Koefisien Determinasi (R²)

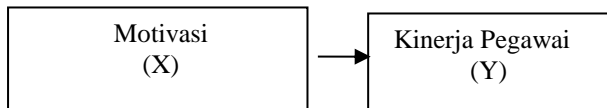
Koefisien Determinasi (R²) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R² semakin besar nilainya (mendekati), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas, yaitu: Motivasi (X) adalah kuat terhadap variabel terikat, yaitu: Kinerja Pegawai (Y), Hal ini berarti model yang digunakan

semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

2. Pembahasan

A. Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran yang dibuat peneliti :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 1 diatas mengungkapkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB), dimana variabel *independen*/ variabel yang mempengaruhi (X) adalah motivasi, sedangkan yang menjadi variabel *dependen* (Y) / variabel yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai.

B. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho = Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Palembang.

Ha = Motivasi mempunyai pengaruh signifikan yang terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Palembang.

C. Deskripsi Identitas Responden dan Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk melihat gambaran umum responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	45	88.2	88.2	88.2
Perempuan	6	11.8	11.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan data.

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang responden (88,2%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 6 oarang responden (11,8%).

Untuk Tabel 2 pendidikan responden dilihat dari Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma 3(D3), Strata 1(S1), dan Strata II (S2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	27	52.9	52.9	52.9
D3	6	11.8	11.8	64.7
S1	14	27.5	27.5	92.2
S2	4	7.8	7.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan data.

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 27 orang responden (52,9%), tingkat pendidikan DIII sebanyak 6 orang responden (11,8%), tingkat pendidikan Strata I sebanyak 14 orang responden (27,5%), dan tingkat pendidikan Strata II sebanyak 4 orang responden (7,8%).

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-2 tahun	9	17.6	17.6	17.6
3-4 tahun	7	13.7	13.7	31.4
Di atas 4 tahun	35	68.6	68.6	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di perusahaan tersebut lebih banyak yang telah bekerja di atas 4 tahun yaitu sebanyak 35 orang (68,6%), 3-4 tahun bekerja sebanyak 7 orang (13,7%), dan yang bekerja 0-2 tahun sebanyak 9 orang (17,6%).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

Pernyataan	Korelasi	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
P1	0.627	0,30	Valid
P2	0.480	0,30	Valid
P3	0.668	0,30	Valid
P4	0.560	0,30	Valid
P5	0.658	0,30	Valid
P6	0.421	0,30	Valid
P7	0.643	0,30	Valid
P8	0.743	0,30	Valid
P9	0.568	0,30	Valid
P10	0.566	0,30	Valid

Sumber :hasil pengolahan data

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22, diketahui bahwa setiap item pernyataan di variabel motivasi (X) diperoleh nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (batas minimal korelasi), dalam hal ini r tabel diketahui 0.30 (Sugiyono, 2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel x dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Korelasi	Batas Minimal Korelasi	Keterangan
P1	0.549	0,30	Valid
P2	0.516	0,30	Valid
P3	0.667	0,30	Valid
P4	0.574	0,30	Valid
P5	0.718	0,30	Valid
P6	0.300	0,30	Valid
P7	0.684	0,30	Valid
P8	0.585	0,30	Valid
P9	0.408	0,30	Valid
P10	0.642	0,30	Valid

Sumber : hasil pengolahan data.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22, diketahui bahwa setiap item pernyataan di variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel (batas minimum korelasi), dalam hal ini r tabel diketahui 0,30 (Sugiyono,2010). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel y dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	20

Sumber : hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Croanbach Alpha* yang dihasilkan adalah 0.874 lebih besar dari 0.7 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan reliabel.

Tabel 7. Uji T (Pengujian Hipotesis)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.225	2.788		3.309	.002
TotalVariabelX	.697	.077	.791	9.057	.000

Berdasarkan tabel 7 pengujian statistik dengan metode uji t, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni 0.000 (0%) dari standar signifikan yang digunakan yaitu 0.05 (5%) dan perbandingan t tabel dan t hitung, dimana t hitung sebesar 9.225 lebih besar dari t tabel sebesar 1.677 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima atau motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linear antar dua variabel. Koefisien korelasi dilambangkan dengan huruf R dimana nilai R dapat bervariasi. Nilai R yang mendekati < 1 atau

> 1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut. Adapun diperoleh perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Tingkat Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 0.1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2010.

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.618	2.629

a. Predictors: (Constant), TotalVariabelX

b. Dependent Variable: TotalVariaebLY

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 9 diatas, korelasi motivasi dengan kinerja karyawan di peroleh nilai R sebesar 0,791. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kategori “Kuat” (79,1%). Dimana kategori kuat dalam koefisien korelasi rentang nilainya antara 0.60-0.799 (lihat pada tabel 8), jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* (X) menjelaskan variabel *dependen* (Y) yang dilihat melalui R Square (tabel 9).

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,626 (62,6%) ini berarti bahwa 62,6% kinerja karyawan (variabel *dependen*) di Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) dipengaruhi oleh motivasi (variabel *independen*) dan sisanya sebesar 37,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 9.057 lebih besar dari nilai t tabel 1.677 dengan taraf signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja (Y).
2. Hasil uji regresi di peroleh nilai koefisien regresi sebesar 0.697. Hal ini menunjukkan apabila motivasi naik 1 % maka kinerja naik sebesar 69,7%.
3. Dari hasil pengolahan koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,791 (79,1%). Hal ini menunjukkan

bahwa motivasi (X) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Dari hasil pengolahan koefisien determinasi (R Square) diperoleh nilai sebesar 0.626 (62,6%). Artinya 62,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan sisanya sebesar 37,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

Saran

1. Diharapkan kepada Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) agar dapat terus meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang UPTD Balai Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) yang dinilai sudah cukup baik namun dirasa masih perlu adanya peningkatan agar tercipta kinerja yang lebih baik yang berdampak pada tercapainya target dan sasaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya. Penentuan pemberian kompensasi tergantung dari kontribusi prestasi yang diberikan pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roswaty, 2016. *Tinjauan Penilaian Kinerja Karyawan Sebagai Dasar Promosi jabatan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan*. Universitas Indo Global Mandiri
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susi Handayani, 2016. *Analisa Manajerial Sistem Terhadap Produktifitas Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang.