

Saiyid Syekh 4

by Romi Purba

Submission date: 26-Feb-2020 12:39PM (UTC+0800)

Submission ID: 1264370350

File name: 105-140-1-PB.pdf (736.04K)

Word count: 4821

Character count: 28957

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI

Saiyid Syekh, Ahmad Firdaus

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Abstract

Management is a process that consists of the function of planning, organizing, leadership and control of the activities of human resources and other resources to achieve the stated goals efficiently. From the hypothesis testing results it can be concluded that motivation variable (X) is able to explain the variable (Y) or the performance of employees is 96,6% and 78,2% otherwise be caused by other variables outside variables studied. From the opinions of expert with address of management it can be concluded that management is a process of planning, organizing, leadership, and control of the activities of human resources to achieve the goals that have been set together. In this study there are indicators of some motivational variables variables IE. Physiological needs, safety needs, the needs of the award, the needs of larger groups, the need for self-actualization. While performance indicators covering quality, quantity, timeliness, effectiveness, independence. Staffing Agency area of Jambi province was formed based on the applicable local Jambi province number 15 in 2008, as it transformed into a Regional Regulation number 6, 2010 about the Organization and the Labor Inspectorate, the regional development planning board and Technical Institutions of the regional province of Jambi. Based on a regression equation to calculate simple linear, obtained the following mathematical equation $Y = 1,658 + 0484 X$ from the following equation looks positive impact of motivation on performance of employees in the Agency's staffing area of Jambi province. If motivation increase 100% the performance of employees in the Agency's staffing area of Jambi province will be increased by 48.4%. This fact shows that motivation affect performance in Staffing Agency area of Jambi province. Motivation in the staffing Agency area of Jambi province high with an average score of 343.4 while the Staffing Agency's performance in the area of Jambi province high with an average score of 346.13 which means that the hypothesis of work motivation and performance of the Agency's Regional Staffing officer of Jambi.

Keyword: work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset atau unsur yang paling unik sekaligus penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Hal yang membuat sumber daya manusia disuatu organisasi atau perusahaan unik karena manusia itu sendirim makhluk yang memiliki akal budi, punya kemampuan untuk berkembang, dan memiliki keinginan-keinginan, berbeda dengan alat produksi lain yang tidak dapat berkembang kemampuannya

serta tidak memiliki keinginan-keinginan. Oleh karenanya tidak sama dengan alat produksi lain maka pengelolaan manusia pun bersifat unik. Mengelola sumber daya manusia pada suatu organisasi diperlukan serangkaian kegiatan/proses tertentu yang harus dilakukan oleh pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Kegiatan ini dilakukan dalam upaya memenuhi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga

mampu mendorong efektivitas organisasi secara optimal dan mampu menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi merupakan Perangkat Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi perlu menyusun Perencanaan Strategis yang

merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun kedepan dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau mungkin timbul. Selama periode 2010-2014 jumlah pegawai negeri sipil Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Untuk lebih jelasnya perkembangan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1

Jumlah Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2010-2014

Tahun	Pegawai	Perkembangan Pegawai (%)
2010	70	
2011	67	(4,28)
2012	90	34,32
2013	94	4,44
2014	88	(6,38)

Sumber : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, 2015

Tabel 2

Perkembangan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi Tahun 2010 – 2014

NO	JABATAN	TAHUN				
		2010 (Rp.)	2011 (Rp.)	2012 (Rp.)	2013 (Rp.)	2014 (Rp.)
1	Jabatan Struktural	3.000.000	3.000.000	3.500.000	3.500.000	4.000.000
	Eselon I	-	-	-	-	-
2	Jabatan Struktural	3.500.000	3.500.000	4.000.000	4.000.000	5.000.000
	Eselon II	2.500.000	2.500.000	3.000.000	3.000.000	3.500.000
3	Jabatan Struktural	3.000.000	3.000.000	3.500.000	3.500.000	4.500.000
	Eselon III	2.000.000	2.000.000	2.500.000	2.500.000	3.000.000
4	Jabatan Struktural	-	-	-	-	-
	Eselon IV	2.500.000	2.500.000	3.000.000	3.000.000	4.000.000
5	Jabatan Struktural	1.500.000	1.500.000	2.000.000	2.000.000	2.500.000
	Eselon IV	2.000.000	2.000.000	2.500.000	2.500.000	3.500.000
5	Staf	1.000.000	1.000.000	1.500.000	1.500.000	2.000.000
	Staf	-	-	-	-	-
		1.500.000	1.500.000	2.000.000	2.000.000	3.000.000

Sumber : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, 2016

Tabel 3
Realisasi Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi
Jambi Tahun 2010 - 2014

Bidang	Sub Bidang	Hasil Kerja	Tahun	Target	Realisasi	%
Sekretariat	Umum & Kepegawaian	Pembuatan Kartu PNS Elektronik (KPE)	2010	1700	1550	91.18
			2011	1500	1200	80
			2012	1500	1275	85
			2013	1200	940	78.33
			2014	1000	879	87.90
Kesejahteraan & Pengolahan Data Pegawai	Kesejahteraan & Penghargaan Pegawai	Sosialisasi Layanan Badan Pertimbangan Tabungan Perumahan	2010	6	4	66.67
			2011	6	4	66.67
			2012	5	3	60
			2013	4	3	75
			2014	4	3	75
	Data & Informasi	Perekaman Absensi Wajah & Sidik Jari	2010	600	520	86.67
			2011	400	360	90
			2012	550	500	90.91
			2013	500	427	85.40
			2014	400	338	84.50
Mutasi & Pegawai	Kepangkatan & Pensiun	Workshop Pembekalan Kewirausahaan Pra Pensiun	2010	3	2	66.67
			2011	2	2	100
			2012	3	1	33.33
			2013	3	2	66.67
			2014	2	1	50
Pengembangan Pegawai	Analisis Kebutuhan Pegawai & Pendidikan	Pelaksanaan Pendidikan & Pelatihan Kepemimpinan	2010	5	2	40
			2011	5	2	40
			2012	4	2	50
			2013	5	2	40
			2014	3	2	66.67
		Diklat Ketatausahaan Sekolah	2010	4	2	50
			2011	2	1	50
			2012	3	2	66.67
			2013	2	1	50
			2014	2	1	50
Kedudukan Hukum & Pembinaan Pegawai	Pembinaan Disiplin Pegawai & Penilaian Kinerja	Sosialisasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)	2010	-	-	-
			2011	-	-	-
			2012	-	-	-
			2013	4	2	50
			2014	3	2	66.67
		Sosialisasi PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS & PP Nomor 32 Tentang Pemberhentian PNS	2010	2	1	50
			2011	2	2	100
			2012	3	1	33.33
			2013	2	1	50
			2014	3	2	66.67

Sumber : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, 2015

Keberhasilan tercapainya suatu tujuan tidak terlepas dari kinerja pegawainya. Dari hasil pengamatan diketahui masih terdapat program kegiatan yang belum selesai sesuai target, suatu indikasi masih perlu dilakukan kajian mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Jambi. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Sebagaimana diketahui bahwa pegawai negeri merupakan unsur

pendukung pelaksana dalam membantu pemerintah dalam roda pembangunan nasional.

Untuk mencapai hal tersebut diatas dibutuhkan manajemen pegawai negeri sipil yang baik sebagaimana yang dikemukakan dalam Undang-undang No.5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Disisi lain kualitas pegawai harus pula disesuaikan dengan jabatan-jabatan yang ada pada suatu organisasi karena mempengaruhi kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas pegawai yang tidak memadai dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada akan mengganggu kelancaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan berdampak buruk bagi kelancaran kegiatan operasional organisasi secara keseluruhan. Karena itu dalam upaya memperoleh kuantitas dan kualitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maka suatu organisasi harus menyusun perencanaan pegawai melalui prosedur yang sesuai, benar dan tepat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Tinjauan pustaka

Motivasi Kerja

Mengacu pada teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow (2010), maka definisi konseptual variabel penelitian Motivasi adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam

bekerja dan melaksanakan tugas yang terungkap dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Operasionalisasi variabel penelitian Motivasi mencakup 5 dimensi yakni: Dimensi Kebutuhan Fisiologis, Dimensi Kebutuhan Keamanan, Dimensi Kebutuhan Penghargaan, Dimensi Kebutuhan Berkelompok, dan Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kelima dimensi tersebut dioperasionalkan dalam konsep operasional sebagai berikut : Dimensi Kebutuhan Fisiologis dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni Indikator Penyediaan ruang kerja, Indikator Penyediaan sarana kerja, dan Indikator Penyediaan fasilitas kerja. Dimensi Kebutuhan Keamanan dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni Indikator Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan, Indikator Dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan Indikator Perlindungan terhadap resiko pekerjaan.

Dimensi Kebutuhan Penghargaan dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni Indikator Insentif, Indikator Penghargaan pimpinan, dan Indikator Penghargaan instansi terkait. Dimensi Kebutuhan Berkelompok dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni Indikator Hubungan antar sesama petugas, Indikator Dukungan sesama petugas, dan Indikator Hubungan petugas dengan unit kerja terkait. Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni Indikator Aktualisasi identitas petugas, Indikator Aktualisasi profesionalitas

petugas, dan Indikator Aktualisasi akuntabilitas petugas.

16

Kinerja Pegawai

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:67), selanjutnya Mangkunegara (2009) menjelaskan ada 5 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian

4

Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Robbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang diharapkan. Mangkunegara (2009:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja, artinya pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian Suharto dan Budhi Cahyono (2005) menguji hubungan motivasi dengan kinerja pegawai, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sebanyak 88 orang dan semuanya akan dijadikan sampel.

Metode Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam menganalisa data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Umar (2007:69) Skala Likert adalah perhitungan dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden, dimana setiap jawaban diberi bobot nilai dan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan. Menurut Husein Umar (2007:164) bobot nilai setiap jawaban adalah sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS) = bobot nilai 1; Tidak Setuju (TS) = bobot nilai 2; Cukup Setuju (CS) = bobot nilai 3; Setuju (S) = bobot nilai 4; Sangat Setuju (SS) = bobot nilai 5

Rumus yang digunakan adalah untuk prestasi tiap dimensi dapat dicari dengan menghitung interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Bobot} \\ \text{Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} &= 1 \times 88 \\ &= 88 \\ \text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot} \\ \text{Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} &= 5 \times 88 \\ &= 440 \end{aligned}$$

Selanjutnya menentukan rentang Skala dengan menggunakan rumus : (Umar, 2007:225)

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : R_s = Rentang skala; n = Jumlah sampel; m = Jumlah alternative jawaban tiap item

$$R_s = \frac{88(5-1)}{5}$$

$$R_s = \frac{88(4)}{5}$$

$$R_s = \frac{352}{5}$$

$R_s = 70,4$

Setelah rentang skala diketahui, maka kriteria penilaian dapat disusun dengan urutan sebagai berikut : $88 - 158,3 =$ Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah; $158,4 - 228,7 =$ Tidak Baik / Rendah; $228,8 - 299,1 =$ Cukup Baik / Sedang;

$$r_{Xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X^2)][N \sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Dimana : r_{Xy} : Angka indeks korelasi r product moment; N : Number of case; $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dan Y ; $\sum X$: Jumlah seluruh skor X ; $\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y . Oleh karena dalam kenyataannya sangat jarang dijumpai validitas yang lebih besar dari 0,60 maka American Psychological Association (1985) menetapkan bahwa koefisien validitas yang berkisar antara 0,30 – 0,40 dianggap cukup tinggi untuk digunakan dalam suatu penelitian. Selanjutnya r yang diperoleh dimasukkan kedalam rumus t_{hitung} terhadap nilai $t_{tabelnya}$ pada derajat kepercayaan 5%.

Setelah diketahui pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian adalah valid, selanjutnya pernyataan yang dinyatakan valid tersebut diuji reliabilitasnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui apakah data yang

$299,2 - 369,5 =$ Baik / Tinggi; $369,6 - 440 =$ Sangat Baik / Sangat Tinggi

2. Pengujian Data

Uji Validitas

Uji *validitas* dimaksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Dalam uji *validitas* dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan jumlah skor dari masing-masing variabel. Karena data tersebut adalah data lapangan maka digunakan skala *likert* dengan tingkat pengukuran *ordinal*, maka korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment*.

dihasilkan dapat diandalkan. Bila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dapat dinyatakan reliabel (sugiyono, 2010: 274). Metode-metode penghitungan reliabilitas dapat dikelompokkan berdasarkan sumber galat pengukuran sebagai berikut :

- Reliability*/Teknik Pengukuran Ulang
Pengukuran-pengukuran “traits” atau karakteristik-karakteristik individu. Metode ini dipergunakan untuk mengevaluasi reabilitas dari yang dipercaya tidak berubah karena waktu.
- Parallel Form Reliability*/Teknik Bentuk Paralel
Metode ini merupakan metode penghitungan reliabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi galat yang dikaitkan dengan penggunaan item-item tertentu.

Walaupun metode ini merupakan metode yang paling baik untuk mengukur reliabilitas, namun paling jarang untuk digunakan karena mengembangkan dua bentuk test yang sama sangat sulit.

- c. *Split Half Method* (Spearman-Brown Correction)/Teknik Belah Dua
Merupakan penghitungan reliabilitas yang dilakukan dengan cara memberikan suatu test pada sejumlah subjek dan kemudian hasil test tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar. Cara pembagian yang disarankan adalah dengan membagi test berdasarkan item-item yang bernomor ganjil dan genap.

14

Cronbach's alpha

Cronbach's Alpha merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu (Hair et al., 2010: 92). Menurut Eisingerich dan Rubera (2010: 27) nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha minimum adalah 0,70. Uji realibilitas (uji keandalan) pada pelaksanaannya dalam penelitian ini, uji keandalan setiap variabel diukur dengan menggunakan Cronbach's alpha. Ada dua alasan peneliti menggunakan uji Cronbach's alpha. Pertama, karena teknik ini merupakan teknik pengujian keandalan kuesioner yang paling sering digunakan (Bryman dan Bell, 2007: 176). Kedua, dengan melakukan uji Cronbach's alpha maka akan terdeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten (Malhotra, 2012: 289).

Selanjutnya hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan keputusan bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka item-item tersebut dianggap *reliable*.

Pengujian Reliability Instrumen dilakukan dengan *Internal Consistency* dengan Cronbach's alpha yang dianalisis dengan rumus (Azwar, 2001:78) sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

dimana: α = Koefisien reliabilitas Cronbach's alpha; K = Jumlah instrument pertanyaan; $\sum S_i^2$ = Jumlah varians dari tiap instrument; S_x^2 = Varians dari keseluruhan instrumen

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode Cronbach's alpha. Sedangkan untuk besarnya koefisien reliabilitas, Kaplan dan Saccuzo (1993: 49) berpendapat bahwa koefisien reliabilitas yang besarnya antara 0.30 – 0.70 dianggap baik untuk digunakan. Sedangkan berdasarkan kriteria Guilford (1979:24) item yang baik adalah item yang mempunyai korelasi diatas 0,20.

7

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010 : 175). Dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

keterangan : Y : Kinerja Pegawai; a : Konstanta; b : Koefisien; x : Motivasi Kerja

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan variabel x terhadap variabel y dapat dicari dengan koefisien determinasi. Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

10

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas motivasi kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Rumus yang digunakan adalah:

1. Rancangan Hipotesis

2

Tabel 4
Hasil Lengkap dari Pengujian Validitas Terhadap Instrumen Pertanyaan untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Motivasi Kerja (X)	1	0,416	0,1765	Valid
	2	0,546	0,1765	Valid
	3	0,348	0,1765	Valid
	4	0,393	0,1765	Valid
	5	0,472	0,1765	Valid
	6	0,340	0,1765	Valid
	7	0,709	0,1765	Valid
	8	0,623	0,1765	Valid
	9	0,710	0,1765	Valid
	10	0,402	0,1765	Valid
	11	0,736	0,1765	Valid
	12	0,733	0,1765	Valid
	13	0,454	0,1765	Valid
	14	0,678	0,1765	Valid
	15	0,674	0,1765	Valid

Sumber : Data primer (diolah)

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y)

H_a : ada pengaruh signifikan (nyata) motivasi kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja (Y)

2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y)

HASIL

Pengujian Validitas Data

Hasil Pengujian Instrumen Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian validitas motivasi kerja, digunakan rumus pearson product moment dan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 45 atau $df_{(n-2)}$, yaitu sebesar $r_{tabel} = 0,1765$

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat diketahui masing-masing item menunjukkan angka yang positif berarti variabel motivasi layak diteliti dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Pengujian Instrumen Kinerja

Data mengenai kinerja pegawai diperoleh dari responden yaitu pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Skala terdiri dari 8 item dan

untuk perhitungan validitas digunakan rumus pearson product moment dengan menggunakan taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan 45 atau $df_{(n-2)}$ yaitu sebesar 0,1765. Validitas diperoleh hasil bahwa tidak satupun pertanyaan tersebut yang memiliki nilai korelasi negatif dan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ seperti ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5

Hasil Lengkap dari Pengujian Validitas Terhadap Instrumen Pertanyaan untuk Variabel Kinerja (Y₁)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Kinerja (Y)	1	0,494	0,1765	Valid
	2	0,550	0,1765	Valid
	3	0,668	0,1765	Valid
	4	0,738	0,1765	Valid
	5	0,689	0,1765	Valid
	6	0,670	0,1765	Valid
	7	0,590	0,1765	Valid
	8	0,211	0,1765	Valid

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat diketahui masing-masing item menunjukkan angka yang positif berarti variabel kinerja layak diteliti dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	15

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,834. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} product-moment adalah 0,1765. Karena nilai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22 di proses reliabilitas Cronbach's Alpha, dengan hasil sebagai berikut :

1) Reliabilitas Motivasi Kerja

Hasil yang diperoleh untuk skala motivasi kerja adalah sebagai berikut :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen motivasi tersebut adalah reliabel.

2) Reliabilitas Kinerja Pegawai

Hasil yang diperoleh untuk skala kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Reliabilitas Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	8

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,700. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} product-moment adalah 0,1765. Karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen kinerja tersebut adalah reliabel.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 22 untuk analisa regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,658	,290		5,723	,000
	Motivasi	,484	,102	,456	4,753	,000

Sumber : data olahan

2

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,658 + 0,484X$$

Persamaan tersebut menunjukkan jika kinerja konstan atau (X) = 0 maka kinerja pegawai (Y) hanya sebesar 1,658. Namun jika adanya motivasi maka kinerja pegawai akan bertambah 0,484. Selanjutnya dari persamaan tersebut diperoleh kesimpulan bahwa

koefisien regresi sebesar 0,484 menunjukkan jika Motivasi mengalami kenaikan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 48,4%.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R²)

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Tabel 9
Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,456 ^a	,208	,199	,46839

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Hasil perhitungan r tersebut diperoleh nilai 0,456. Nilai r tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja (X)

dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi termasuk hubungan yang cukup. Hasil pengujian korelasi

maka diperoleh nilai (determinasi) = r^2 sebesar 0,208 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel Y atau kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi sebesar 20,8% sebaliknya 79,2% disebabkan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Uji t

Uji t yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen maka digunakan uji t, dimana α 5% dengan $df = n - k = 88 - 2 = 86$, maka $t_{tabel} = 1,633$.

Tabel 10
Uji Signifikansi Parameter Individual
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,658	,290		5,723	,000
	Motivasi	,484	,102	,456	4,753	,000

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan 4,753. Dengan demikian $t_{hitung} 4,753 > t_{tabel} 1,633$. Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Hasil pengujian dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis penelitian yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Pada penelitian ini diajukan 2 hipotesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 dalam penelitian ini motivasi kerja tinggi dan kinerja pegawai tinggi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dan adapun hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi dengan nilai 343,4 jika dilihat dari rentang

skala 299,2 – 369,5 artinya motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dinilai tinggi.

2. Kinerja

Kinerja dengan nilai 346,13 jika dilihat dari rentang skala 299,2 – 369,5 artinya motivasi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dinilai tinggi.

Paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja pegawai dinilai tinggi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima dan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2001).

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam penelitian ini motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Berdasarkan

hasil perhitungan SPSS 22 diketahui bahwa dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang telah diajukan berbunyi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, pernyataan ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} 4,753 > t_{tabel} 1,633 dengan signifikan 0,00. Persamaan regresi linier sederhananya yaitu $Y = 1,658 + 0,484X$ ada pengaruh yang cukup antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi terbukti dari nilai koefisien regresi 0,484. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dijelaskan dari perhitungan persamaan regresi linier sederhana yang didapat adalah sebagai berikut $Y = 1,658 + 0,484X$. Persamaan ini menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja mempunyai arah yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Koefisien regresi motivasi (X) sebesar 0,484 artinya jika motivasi (X) mengalami kenaikan 100% maka kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 48,4%. Koefisien korelasi dari nilai $r = 0,456$ artinya penempatan memiliki hubungan yang cukup dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $r^2 = 0.208$ yang artinya motivasi kerja (X) mampu menjelaskan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi yaitu sebesar 20,8% dan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Paparan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima dan sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Suharto dan Budhi Cahyono (2005).

KESIMPULAN ¹²

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, maka dalam bab ini dapat ditarik kesimpulan :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi, hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 20,8%. Artinya peningkatan kinerja pegawai sebesar 20,8% ditentukan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Training Pegawai, Disiplin kerja.
2. Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier diketahui bahwa $Y = 1,658 + 0,484X$ artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Jambi dinilai cukup yaitu sebesar 0,484. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa koefisien regresi motivasi kerja mempunyai arah yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, 2013, *Analisis Multivariat dan Time Series dengan SPSS 21*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ali, Hapzi, 2013. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Deepublish.
- Cahyono, Budi dan Suharto, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, Jurnal Riset & Bisnis Indonesia Vol 1*, Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, Albert, 2009, *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*, Yogyakarta: Mediakom.
- M. Sudrajat Sw, 2000, *Statistik Sosial*, Bandung: Fakultas Pertanian Universitas Padjajaran Bandung.
- Malthis, Robert, 2007, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keenam, Bandung : Refika Aditama.
- Maslow, Abraham, 2010, *Motivation and Personality*, Jakarta: Rajawali.
- Miftah, Thoha, 2003, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, M, 2001, *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*, Edisi Ketiga, Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Ndraha, Taliziduhu, 2002, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Priyatno, 2010, *Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter, 2010, *Manajemen Jilid 1 / Stephen P Robbins & Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabram, Wibi Hardani*, Edisi 10 Cetakan ke 13, Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, B.Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Syekh, Sayid, 2011, *Pengantar Statisik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Wahyudi, Bambang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Saiyid Syekh 4

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

29%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

21%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

tesisdisertasi.blogspot.co.id

Internet Source

4%

2

media.neliti.com

Internet Source

3%

3

garuda.ristekdikti.go.id

Internet Source

3%

4

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

2%

5

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

2%

6

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

2%

7

library.upnvj.ac.id

Internet Source

2%

8

repository.unhas.ac.id

Internet Source

2%

9

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1%

10	id.scribd.com Internet Source	1%
11	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
12	www.scribd.com Internet Source	1%
13	pt.scribd.com Internet Source	1%
14	konsultanspss.blogspot.com Internet Source	1%
15	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
16	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
17	edoc.site Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%