

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DPD ASKONAS PROVINSI SUMATERA SELATAN

Imam Suroso, Muhammad Deni, Tutik Pebrianti, Aras Tulip, Vivin Afini

Imam_suroso@unisti.ac.id, muhammadden1775@gmail.com,
tutikpebrianti@yahoo.co.id, arastulip@unisti.ac.id, vivin@unisti.ac.id

Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti

ABSTRACT

The aims of this study were to determine the effects motivation on employee performance of DPD Askonas South Sumatera Province. This research was associative quantitative. The data collection method used was the quantitative descriptive analysis. Respondents in this study were all employees DPD Askonas South Sumatera Province of i.e. 40 employees. The data collection tool used in this study was a questionnaire. The data were analysed using SPSS. The conclusions that can be drawn from this study were motivation no significant effect on employee performance of DPD Askonas South Sumatera Province. This shows that the t-count value of the motivation variable is 1.937 while the t-table value is 2.024. In addition, the significance value of 0.060 is greater than the alpha value of 0.05.

Keywords: Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan. Mereka akan memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas yang mereka miliki kedalam pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup. Dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan karyawan menurut Gilang Meidizar, Anthon Rustono (2016:1033).

Menurut Hendrich (2019: 58) Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Suroso (2018: 25) Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam upaya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien adalah motivasi. Hubungan kinerja dan motivasi sangatlah berkaitan erat, dengan dorongan dan motivasi yang baik inilah setiap karyawan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut tentunya harus diciptakan oleh manajer sedemikian rupa dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Banyaknya Asosiasi yang ada di Provinsi Sumatera Selatan seperti Gabungan Pelaksana Konstruksi Nasional Indonesia (GAPENSI), Gabungan Perusahaan Konstruksi Nasional Indonesia (GAPEKSINDO), Gabungan Perusahaan Kontraktor Nasional (GABPEKNAS) dan masih banyak asosiasi yang lainnya yang ada di Provinsi Sumatera Selatan sehingga membuat daya saing untuk DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan dalam merekrut anggota badan usaha. Untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada anggota badan usaha.

Tabel 1. Daftar Anggota Badan Usaha DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan.

No	Tahun	Jumlah Anggota
1	2014	206
2	2015	180
3	2016	440
4	2017	446
5	2018	410

Sumber: DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan tabel tersebut, pada tahun 2014 jumlah badan usaha sebesar 206 badan usaha, pada tahun 2015 jumlah badan usaha sebesar 180 badan usaha, artinya terjadi penurunan jumlah anggota badan usaha di DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan. Di tahun 2016 dan tahun 2017 terjadi peningkatan dari 440 badan usaha menjadi 446 badan usaha, sedangkan di tahun 2018 terjadi penurunan lagi dari 446 badan usaha menjadi 410 badan usaha. Dari tabel di atas disebabkan adanya keluhan dari badan usaha mengenai lambatnya proses penerbitan SBU serta kurangnya pelayanan yang diberikan karyawan DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan terhadap badan usaha, sehingga banyak badan usaha yang pindah ke asosiasi lain.

Menurunnya kinerja karyawan dalam organisasi ini ditunjukkan oleh sikap tidak terlalu peduli sesama karyawan, karyawan melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti main handphone, mengobrol, dan browsing internet, mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari, karyawan sering datang terlambat dan pulang lebih cepat. Seperti halnya yang diungkap oleh Sutandi (2018: 60) Rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambar dari kinerja yang rendah pula.

Faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan di dalam organisasi ini seperti jumlah insentif atau bonus yang diberikan tidak didasarkan pada hasil kerja, adanya kecemburuan sosial sesama karyawan, adanya janji yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang sampai saat ini belum terwujud. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Hasibuan (2003:219) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut J. Ravianto dalam Martoyo adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi menurut Herzberg dalam Robbins & Judge (2008) yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Suatu keberhasilan atau pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai prestasi kerja.

2. Pengakuan

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas unjuk kerjanya, serta memberikan surat penghargaan atau hadiah berupa uang tunai.

3. Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya, kesempatan belajar dan peluang.

4. Tanggung jawab

Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan.

5. Kemajuan

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya tanpa adanya pengawasan yang terlalu ketat.

6. Pengembangan potensi individu

Besar kecilnya karyawan berkembang ke tahap yang lebih tinggi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2009).

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis (2004) yaitu:

1. Kuantitas

Merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.

2. Kualitas

Ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi

3. Keandalan

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.

4. Kehadiran

Keyakinan karyawan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal.

Penelitian terdahulu

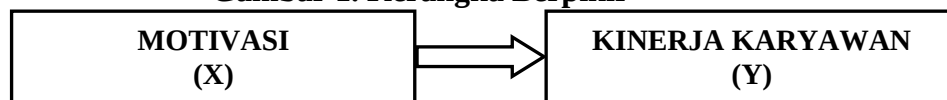
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Islahiyatul Mukhlisoh (2016) yang berjudul

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Kinerja pemerintah dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparatur pemerintahnya. Dengan sampel 250 responden dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan pengambilan sampel acak berkelompok, dibagi 3 (tiga) kelompok yaitu kelompok Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Kerja Sukarela dan Pengamanan Dalam. Hasil nilai motivasi kerja adalah mencapai sebesar 73%, sedangkan nilai kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten mencapai sebesar 76% Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% adalah dipengaruhi oleh faktor lain. Dari perhitungan signifikan, hasil perhitungan didapat bahwa r-hitung sebesar 0,7175 dan r-tabel sebesar 0,1241, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Saran dari penelitian: fasilitas kerja harus memadai, kualitas kinerja pegawai harus ditingkatkan dan kepemimpinan yang harus tegas.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aristarkus Didimus Rumpak (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank indonesia institute. Penelitian ini dilakukan di Dewan Perwakilan Daerah Asosiasi Kontraktor Nasional (DPD ASKONAS) Provinsi Sumatera Selatan. Dewan Perwakilan Daerah Asosiasi Kontraktor Nasional (DPD ASKONAS) Provinsi Sumatera Selatan adalah salah satu asosiasi dibawah kelembagaan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK). DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan dibentuk pada tahun 2012. DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan bergerak di bidang jasa konstruksi khususnya pembuatan Sertifikasi Badan Usaha (SBU).

Kerangka Berfikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Data diolah

Hipotesis

H_0 : Diduga tidak adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan.

H_a : Diduga adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan ruang lingkup penelitian membahas Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan

Operasional Variabel

Menurut Tulip (2019: 27) Operasional Variabel adalah proses menjelaskan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Operasional variabel berisi uraian singkat dari masing-masing variabel yang diteliti atau yang terdapat pada desain penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Tabel 2. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X) Sumber: Robbbins & Judge (2008)	a. Prestasi kerja b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Tanggung jawab e. Kemajuan f. Pengembangan potensi individu	Ordinal
2	Kinerja (Y) Sumber: Mathis (2004)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Kehandalan d. Kehadiran	Ordinal

Sumber: Data Diolah

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan sejumlah 40 orang.

Tabel 3 Data Karyawan Dpd Askonas Provinsi Sumatera Selatan

Populasi	Jumlah Karyawan
Unit Sertifikasi Badan Usaha	20
Keuangan	3
Administrasi	12
Front office	5
Total Karyawan	40

Sumber : DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan

Sampel

Menurut Arikunto (2002:112), apabila subjek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subjeknya lebih dari 100, maka diambil 10%-15% atau 20%-25% tergantung dari kemampuan peneliti yang dilihat dari segi waktu dan luasnya wilayah penelitian. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, penulis mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 40 orang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original lewat kuisisioner pada karyawan DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan berlokasi di Jalan Residen Abdul Rozak No. 8B Palembang.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Pengertian Uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien 64 reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *software SPSS 24.0..*

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen atau respon

a = intercept atau konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b ($\div$) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

e = residual atau error

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016), uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Rancangan Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Sugiyono (2017), uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah

$$H_0 : r = 0 \text{ atau } H_a : r \neq 0$$

Keterangan :

H_0 = Format hipotesis awal (Hipotesis nol)

H_a = Format hipotesis alternative

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : i = 0$, artinya variable bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas

$H_a : i \neq 0$, artinya variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu motivasi kerja secara sendiri terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif, diperoleh data variabel kinerja yaitu nilai rata-rata (mean) = 23,88; jumlah kuadrat semua simpangan nilai individual terhadap rata-rata kelompok (variance) = 4,933; rentang nilai yang diperoleh antara nilai tertinggi dikurangi nilai terendah (range) = 12; nilai terendah yang diperoleh (nilai minimum) = 18,00; dan nilai tertinggi yang diperoleh (nilai maksimum) = 30,00.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Terhadap Instrumen Penelitian Pada Variabel Motivasi (X)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Item 1	0,326	0,312	Valid
2	Item 2	0,645		Valid
3	Item 3	0,737		Valid
4	Item 4	0,772		Valid
5	Item 5	0,825		Valid
6	Item 6	0,804		Valid
7	Item 7	0,441		Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai r hitung semua item pernyataan lebih besar bila dibandingkan dengan r tabel. r tabel untuk responden 40 orang yaitu sebesar 0,312 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan valid. Hal ini berarti kuesioner yang akan digunakan layak sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Terhadap Instrumen Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Item 1	0,837	0,312	Valid
2	Item 2	0,819		Valid
3	Item 3	0,789		Valid
4	Item 4	0,802		Valid
5	Item 5	0,717		Valid
6	Item 6	0,672		Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh data bahwa nilai r hitung semua item pernyataan lebih besar bila dibandingkan dengan r tabel. r tabel untuk responden 40 orang yaitu sebesar 0,312 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item pernyataan valid. Hal ini berarti kuesioner yang akan digunakan layak sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Instrumen Penelitian Pada Variabel Motivasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,778	7

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha terdapat angka 0,778 yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrument yang diujikan tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Instrumen Penelitian Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,863	6

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Cronbach's Alpha terdapat angka 0,863 yang artinya hasil perhitungan reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen yang diujikan tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,542	3,801		4,352 ,000
	Motivasi	,262	,135	,300	1,937 ,060

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dengan bantuan SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta $a = 16,542$ dan koefisien $b = 0,262$ sehingga persamaan regresi linier sederhana menjadi $Y = 16,542 + 0,262X + e$, konstanta a sebesar 16,542 menyatakan bahwa jika tidak ada skor motivasi ($X=0$), maka skor kinerja karyawan sebesar 16,542.
2. Koefisien regresi untuk X sebesar 16,542 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 16,542, koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Semakin terwujudnya motivasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan di DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y

(Kinerja Karyawan) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditentukan, jadi koefisien determinasinya sebagai berikut:

Tabel 9. Nilai Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,300 ^a	,090	,066	2,14654
a. Predictors: (Constant), Motivasi b. Dependent Variabel : Kinerja				

Sumber: Olah Data SPSS

Dari tabel tersebut terlihat bahwa besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,300. Sementara besarnya angka R Square (r^2) adalah 0,90 angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien dengan menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,90 \times 100\% \\
 &= 9\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 9 %, sedangkan sisanya 91 % dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain, variabelitas kepuasan yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel motivasi adalah 9%, sementara pengaruh yang disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini adalah 91%.

Pengujian Hipotesis

Tabel 10. Tabel Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,542	3,801		4,352	,000
	Motivasi	,262	,135	,300	1,937	,060

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data pada SPSS 24 di atas, diperoleh nilai t hitung variabel motivasi sebesar 1,937 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,060 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan.

Pembahasan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islahiyatul Mukhlisoh (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten. Metode penelitian ini yang digunakan adalah asosiatif. Dengan sampel 250 responden dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan

pengambilan sampel acak berkelompok, dibagi 3 (tiga) kelompok yaitu kelompok Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Kerja Sukarela dan Pengamanan Dalam. Hasil nilai motivasi kerja adalah mencapai sebesar 73%, sedangkan nilai kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten mencapai sebesar 76%. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% adalah dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari perhitungan signifikan, hasil perhitungan didapat bahwa r -hitung sebesar 0,7175 dan r -tabel sebesar 0,1241, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten. Saran dari penelitian: fasilitas kerja harus memadai, kualitas kinerja pegawai harus ditingkatkan dan kepemimpinan yang harus tegas.

Sedangkan pada penelitian ini yang berjudul tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan didapat hasil Pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 1,937 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,060 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk identitas responden dengan total 40 responden (N) yang merupakan karyawan DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan, maka jika dilihat dari segi jenis kelamin mayoritas responden adalah laki-laki, dilihat dari segi pendidikan mayoritas tamatan S1, dilihat dari segi usia mayoritas 20-30 tahun, dan dilihat dari segi lama bekerja mayoritas 3-5 tahun.
2. Variabel motivasi DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan memiliki 7 indikator pertanyaan, secara uji reliabilitas keseluruhan indikator reliabel atau layak dan uji validitas menunjukkan hasil bahwa nilai untuk ketujuh indikator dinyatakan valid.
3. Variabel kinerja karyawan DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan memiliki 6 indikator pertanyaan, secara uji reliabilitas keseluruhan indikator reliabel atau layak dan uji validitas menunjukkan hasil bahwa nilai untuk keenam indikator dinyatakan valid.
4. Berdasarkan hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 1,937 sementara nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,060 lebih besar bila dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05.

Saran

Dari kesimpulan yang telah di peroleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,300 menunjukkan variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya hanya 30%. Jadi pengaruh variabel motivasi masih dikategorikan rendah, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan tema yang sama, sebaiknya menambah jumlah variabel bebas (*independen*), agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi dalam membuktikan hipotesis.
2. Agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasi, sebaiknya penelitian yang akan datang mempertimbangkan variabel-variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja

karyawan DPD Askonas Provinsi Sumatera Selatan, seperti: kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Gilang Meidizar, Anthon Rustono. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk)*. e-Proceeding of Management: Vol.3, No.2 Agustus 2016.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrich, Mahdi. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV. Sinar Laut Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 28 - 47, Januari-Juni 2019. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/24/24>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrudin dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R & Jackson, J. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mukhlisoh, Islahiyatul. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Provinsi Banten*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Serang.
- Rumpak, Aristarkus Didimus. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute*.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sutandi, Sri. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73, Januari-Juni 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>
- Syamsi, Ibnu. 2001. *Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Rivai, V. & Sagala, E. J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S., dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Samsuddin, Sadili. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif*
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang*. Jurnal Ekonomi. Volume 1 Nomor

1. Hal 1-25.

Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suroso, Imam. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya Bayung Lencir*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 25 - 33, Januari-Juni 2018.

<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/14/14>

Sutandi, Sri. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73, Januari-Juni 2018.

<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>

Tulip, Aras. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 18 Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 1 - 13, Januari-Juni 2019. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/29/29>

Tulip, Aras dan Ghazali, Zein. 2019. *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi*. Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158, Palembang: Penerbit Aksara Pena.