

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TERMINAL TYPE A ALANG-ALANG LEBAR PALEMBANG

Henson Enjein Manurung

Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Email: hensonmanru@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada terminal A Alang-alang lebar Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja kantor terminal type A alang-alang lebar Palembang . Penelitian ini dilaksanakan di Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar yang berlokasi di KM 12 Palembang. Yang menjadi responden adalah semua mereka yang bekerja pada Terminal Tipe A Alang-alang lebar Palembang yang berjumlah 55 orang. Hasil yang didapat dari analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai pada terminal type A alang-alang lebar Palembang dimana Koefesien determinasi (R^2) Pada hasil R square (R^2) Didapat nilai sebesar 0,659 artinya persentase sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 56,1% sedangkan sisa sebesar 96,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pada Uji T (secara parsial) , variabel penilaian prestasi kerja (X) diperoleh t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari 0,05 dengan derajat penilaian prestasi kerja $df = n-k-1$ atau $55-2-1=52$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (4,598) > t tabel (1,984), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Terminal merupakan salah satu komponen penting dari system transportasi, dimana penumpang dan barang masuk dan keluar sebagai tempat awal atau berakhirnya suatu perjalanan. Terminal ini terletak di Kelurahan Alang - Alang Lebar kecamatan Sukarame Palembang luas ± 5 hektar berfungsi sebagai terminal angkutan penumpang tipe A yang melayani angkutan bus kota, AKDP, AKAP dan Angdes. Peran terminal Alang - Alang Lebar sebagai fasilitas umum haruslah memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam pelayanan kepada para penggunanya. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pemanfaatan fasilitas pada terminal dalam melayani penumpang maupun kendaraan

angkutan umum khususnya angkutan antar kota dalam propinsi (AKDP) belum termanfaat secara optimal sesuai dengan keberadaannya atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Banyaknya tempat \pm tempat pelayanan kendaraan dan penumpang yang kosong, terutama tempat antrian kendaraan dan tempat mengisi atau menaikkan penumpang.

Pada Saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang sangat tajam diperusahaan. Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiamanusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat siap bersaing dengan perusahaan lain

dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi kerja. Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi diperusahaan.

Terminal Alang – Alang Lebar adalah salah satu terminal tipe A yang terletak di Kelurahan Alang – Alang Lebar Kecamatan Sukarame Palembang, luas ± 5 hektar yang melayani angkutan umum seperti angkutan antar kota dalam propinsi (AKDP), angkutan antar kota antar propinsi

(AKAP), angkutan pedesaan (Angdes) dan angkutan bus kota. Sebagaimana komponen utama dalam pengoperasiannya terminal dituntut untuk dapat melayani lalu lintas penumpang dan kendaraan. Dari hasil pengamatan pendahuluan didapatkan bahwa banyak fasilitas pelayanan yang tidak dimanfaatkan secara maksimal terutama pada fasilitas pelayanan kendaraan (tempat kedatangan, antrian kendaraan dan tempat keberangkatan kendaraan). Tujuan penelitian ini adalah hanya untuk menganalisa system pelayanan dan kebutuhan kendaraan angkutan umum antar kota dalam propinsi (AKDP) pada terminal Alang – Alang Lebar dalam operasionalnya terhadap peningkatan pelayanan kepada penumpang. Jumlah Arus Minimum Kendaraan Kepadatan lalu lintas untuk standar Terminal penumpang berdasarkan tingkat pelayanan yang dinyatakan dengan jumlah arus minimum kendaraan per satuan waktu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Arus Minimum Kendaraan Lalu Lintas
Untuk Standar Terminal Penumpang

NO.	TYPE TERMINAL	JUMLAH	PER SATUAN WAKTU
01.	Tipe A	50	±100 kendaraan/jam
02.	Tipe B	25	±50 kendaraan/jam
03.	Tipe C	25	±25 kendaraan/jam

Sumber : Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Meskipun telah dilakukan upaya guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, pada kenyataannya masih kurang baik. Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang”.

Berdasarkan latar belakang diatas,

maka tujuan penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada terminal tipe A Alang-alang Lebar Palembang”

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Istilah motivasi bermula dari movere

(bahasa latin) yang sama dengan *tomove* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku.

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan intraksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan agar pegawai bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kepada para pegawai bertujuan untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Motivasi kerja dipercaya dapat berpengaruh dalam membangkitkan semangat dalam diri, mengarahkan diri untuk beraktivitas, dan juga memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja di perusahaan (Inggriani, 2019:89). Pegawai akan mempunyai kemauan yang kuat dan besar untuk menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan, kemauan yang kuat seperti inilah yang akan muncul akibat terdapatnya suatu dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk ikut serta memberikan Pengaruhnya dalam memajukan

perusahaannya serta pegawai akan dengan semangat memberikan segalanya untuk perusahaan tempatnya bekerja demi ingin memajukan dan mengabdikan dirinya pada perusahaan karena terdapat rasa nyaman serta bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi yang telah dimilikinya.

Hamzah Uno (2012:p.72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- b. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
- c. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- d. Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian / pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Sadili Samsudin (2015:118) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan - batasan yang telah

ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sutrisno (2017:26), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Triton PB (2018:99) tujuan dilakukan penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja pada periode waktu sebelumnya.
- b. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (tomotivate future performance improvement).

Sedangkan manfaat penilaian kinerja adalah :

- a. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
- b. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status pegawai, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan lain sebagainya.
- c. Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi.
- d. Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (positioning) pegawai pada tugas-tugas tertentu.
- e. Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektifitas pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
- f. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai dalam

organisasi.

- g. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan – peralatan kerja dan kemampuan kerja pegawai.
- h. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek – aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh pegawai.
- i. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan maupun desain pekerjaan.
- j. Hasil penilaian kinerja (performanceappraisal) pegawai dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Metode penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi 2, yakni :

- a. Metode Penilaian Prestasi Kerja berorientasi waktu masa lalu. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup:
 1. Rating Scale: dalam hal ini penilai melakukan penilaian subyektif Terhadap prestasi kerja pegawai, dengan skala tertentu, dari nilai yang terendah sampai dengan yang tinggi.
 2. Chechlist dalam hal ini penilai hanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja pegawai.
 3. Metode Peninjauan Lapangan: Dalam hal ini penilaian melakukan terjun langsung kelapangan untuk dapat menilai prestasi kerja pegawai.
 4. Test Prestasi Kerja: dalam hal ini penilaian mengadakan test tertulis kepada pegawai yang akan dinilai,

Penilai ini tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang.

- b. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang adalah penilaian prestasi kerja pegawai dengan memusatkan prestasi kerja pegawai saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang. Teknik –teknik penilaian ini antara lain mencakup:
 1. Penilaian diri (Self Appraisals):
Penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai di nilai oleh pegawai itu sendiri. Tujuan adalah untuk pengembangan diri pegawai dalam rangka pengembangan organisasi.
 2. Penilaian psikologis:
Penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara, diskusi, atau test psi kologis terhadap pegawai yang akandinilai, Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dll
 3. Pendekatan Management By Objective (MBO):
Penilaian ini ditentukan Bersama-sama anantara penilai (Pimpinan) dengan pegawai yang akan dinilai. Mereka Bersama-sama menentukan tujuan atau sasaran kerja di waktu yang akan datang

Menurut Simamora Henry (2019:205), Indikator – indikator kinerja adalah :

- a. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b. Kualitas
Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Ketepatan waktu
Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.
- d. Kreatifitas
Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna.
- e. Tanggung jawab
Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik - baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

KerangkaFikir

Kerangka Pemikiran merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai masalah yang diteliti. Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan sebagai berikut:



METODOLOGI

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar yang berlokasi di KM 12 Palembang

Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi pembahasan pada penelitian kali ini, maka penulis hanya akan membahas mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Terminal Tipe A Alang- Alang Lebar Palembang

Desain Penelitian

Setiap penelitian diperlukan adanya metode atau cara mencapai suatu tujuan penelitian yang dilakukan oleh seseorang. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk membuat penggambaran secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta- fakta dan analisa daya yang objektif, sedangkan kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. penggunaan dari suatu metode itu sendiri harus memperhatikan jenis ataupun karakteristik, serta obyek yang akan diteliti.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian dan dari penyebaran kuesioner atau angket.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, biasanya dari studi kepustakaan atau laporan – laporan dari sumber tertulis.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:67), Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Terminal Tipe A Alang-Alang lebar yang berjumlah 55 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati, 2012:18). Yang menjadi responden adalah semua mereka yang bekerja pada Terminal Tipe a Alang-alang lebar Palembang yang berjumlah 55 orang.

Definisi Operasional

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X)	Menurut Sugiono (2017 :14) Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan (<i>want</i>) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai	1. Penghargaan 2. Hubungan Sosial 3. Kebutuhan hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja	(1-4)
2	Kinerja Pegawai (Y)	Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016 : 9) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	(1-4)

Teknik Analisis Data

1 *Uji Validitas dan Reabilitas*

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sahih dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2015: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur.

Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data. Item yang memiliki daya beda cukup tinggi akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data . Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

2. *Metode Analisis Regresi Linier Sederhana*

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Koefisien regresi konstan

X = Variabel Motivasi

b = Koefisien regresi independen pertama

3 *Koefisien determinasi (r²), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y*

4 *Uji Parsial (Uji-t)*

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X₁) terhadap variabel terikat (Y), dengan forlasi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sbb:

- Jika thitung > t tabel, maka variabel independent (X1) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- Jika thitung < ttabel, maka variabel independent (X1) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Statistik/Analisis Data

Uji Instrumen Validasi Data

Menurut Sugiyono (2018:445), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas bulir pertanyaan kuisiner adalah *correlasion product moment* dari Karl Pearson (*Validitas isi / content validity*) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan *r* tabel dan *r* hitung. Pengujian validitas dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi software SPSS Ver 22,0, jika total (*corrected item total correlation*) = 0,30 jadi apabila *r* positif 0,3 maka tidak valid. **Validasi data variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected item total correlation	Status
Motivasi Kerja (X)	X1	0,37	Valid
	X2	0,31	Valid
	X3	0,42	Valid
	X4	0,34	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,61	Valid
	Y2	0,50	Valid
	Y3	0,70	Valid
	Y4	0,34	Valid

Sumber : Data diolah 2020

Pada Tabel 3 yang menunjukkan validasi data penelitian pada variabel bebas dan terikat dapat hasil sebagai berikut :

- Pada Variabel Motivasi Kerja (X) bahwa seluruh item dari (4 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari 30
- Sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) bahwa seluruh item dari

(4 butir) dinyatakan valid karena *Corrected item total correlation* menunjukkan lebih besar dari 30

Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbrda. Ghozali dalam situmorang (2018: 112)

menyatakan teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya, dengan ketentuan :

1. Cronbach Alpha > 0,6 maka instrumen pengamatan dinyatakan reliabel
 2. Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen pengamatan tidak reliabel
- Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel motivasi kerja dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,688**. Artinya dari 4 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel pendidikan (X) sudah reliabel.
 - Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)
Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel Kinerja Pegawai dengan bantuan SPSS 22,0 adalah **sebesar 0,658**. Artinya dari 4 item pernyataan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sudah reliabel. Hasil uji reliabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach (α)	Status
Motivasi Kerja	0,688	Reliabilitas
Promosi Jabatan	0,658	Reliabilitas

Tabel 5
Ringkasan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,089	3,54803

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 = yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

- a. R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,812 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1.
- b. R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,659 artinya sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 56,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Regresi linier sederhana

Data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas (independent) dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X) untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependent), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut

Tabel 6
Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,826	5,932		7,668	,000
Kinerja Pegawai	,459	,267	,144	4,598	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : hasil olah data SPSS V 22,0

Tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut : Kolom B menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan masing-masing variabel bebas (X) kolom (std. Error) menunjukkan nilai kesalahan baku untuk parameter kefisien regresi ,kolom (beta) menunjukkan besarnya koefisien regresi yang di bakukan atau menunjukkan koefisien jalur , kolom (t) menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing parameter koefisien kolom (sig) menunjukkan besarnya peluang kesalahan yang terjadi.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12,826 + 0,459 X$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Motivasi Kerja

a = konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut,diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yang menunjukkan besarnya nilai yang disumbangkan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien yang mempunyai tanda positif

berarti jika variabel bebas meningkat atau ditingkatkan,maka akan mendorong meningkatnya nilai dari variabel tidak bebas,demikian pula sebaliknya.

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- a. Angka konstanta dari *unstandardized coefficient* yang dalam penelitian ini sebesar 12,826 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel Motivasi Kerja 0,maka jumlah Kinerja Pegawai sebesar 12,826
- b. Angka koefisien regresi X sebesar 0,459. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% Motivasi Kerja maka Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,459%

Uji secara individu (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai.

Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,826	5,932		7,668	,000
Motivasi Kerja	,459	,267	,144	4,598	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pengujian variabel penilaian prestasi kerja (b1) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H1 = koefisien regresi motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari t tabel pada signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $55 - 2 - 1 = 52$, maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung(4,598) > t tabel (1,984), maka H1 ditolak, H0 diterima, artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian variabel promosi jabatan (b2) dengan hipotesis :

H0 = koefisien regresi motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1= koefien regresi motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 3,248. Untuk mencari 00,5 dengan derajat pelatihan $df = n - k - 1$ atau $55 - 2 - 1 = 52$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (3,248) > t tabel (1,984), maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwamotivasi kerja secara

parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengelolaan data yang telah dilakukan; “Diduga tingkat Motivasi Kerja dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Terminal Type A Alang-Alang Lebar Palembang tidak dapat diterima karena dari hasil perhitungan Uji T di mana variabel tingkat kinerja pegawai memperoleh hasil T hitung 7,668 atau yang paling tinggi di atara variabel-variabel lainnya dengan nilai sig sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 sehingga hal ini dapat kita katakan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Terminal Type A Alang – Alang Lebar Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan dan analisis terhadap data penelitian yang dilakukan. Maka peneliti mengambil penelitian sebagai berikut : bahwa motivasi kerj signifikan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada PT. Terminal Type A Alang-Alang Lebar Palmbang ini dapat dilihat dari analisis statistik :

a. Koefesien determinasi (R^2)

Pada hasil R square (R^2) Didapat nilai sebesar 0,659 artinya persentase sumbangan pendidikan dan latihan

terhadap prestasi kerja karyawan 56,1% sedangkan sisa sebesar 96,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji T (secara parsial)

Pada variabel penilaian prestasi kerja (X) diperoleh t hitung diperoleh sebesar 4,598. Untuk mencari 00,5 dengan derajat penilaian prestasi kerja $df = n-k-1$ atau $55-2-1=52$ maka diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 1,984. Karena t hitung (4,598) > t tabel (1,984), maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya bahwa

motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Pihak Perusahaan perlu memberikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Memberikan peraturan dan sanksi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan yang melanggar, hal ini untuk dapat meningkatkan ataupun mempertahankan kinerja pegawai yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2016, hlm. 67.
- H Wahyu Fitri, 2012, “Tujuan Pemberian Motivasi” *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016 hlm. 45.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 21*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, Indonesia: Badan Peneliti Universitas Diponegoro, 2015.
- Nugroho & Suswanta. 2020. Kendala Pelaksanaan Dan Upaya Penanganan WorkFromHome/ WFH Di Bappeda Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 17, No. 2, 221-241.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2018.
- Prapti. 2017. Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap PT. LG ELECTRONICS Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol. 4, No. 2.
- Suspahariati & Susilawati. 2020. Penerapan Sistem WFH (WorkFromHome) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf dan Dosen Unipdu Jombang Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 6, No. 2, 229-240.
- Siagian, Sondang P (2017). *Filsafat Administrasi*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka
- Sutrisno, Edy (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2019. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2020, hlm. 8.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta, 2015.