

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

Martini¹, Wella Fransiska², Nenny Octarinie³
Universitas Palembang^{1,2,3}

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 Teriminal Type A Alang-Alang Lebar Palembang dimana Koefisien 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 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 motivssi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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 Sukrame 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 provinsi (AKDP) belum termanfaat secara optimal sesuai dengan keberadaannya atau belum sesuai dengan yang diharapkan. Banyaknya tempat - tempat pelayanan kendaraan dan penumpang yang kosong, terutama tempat antrian kendaraan dan tempat mengisi atau menaikkan penumpang.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft,2016:123). Antonio dan Sutanto (2017: 178) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang

menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana, 2016: 47).

Menurut (Arsyad, 2018: 234), Motivasi merupakan suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan, terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan karena motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman.

Penilaian kinerja ini (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Di dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan

antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai. (Mangkunegara, 2019: 123).

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 rumusan masalah 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

Pengertian Motivasi

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). Motivasi merupakan sesuatu yang dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi atau institusi pendidikan. Hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi (Sukaria Darmawan, 2022)

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku (Soekidjo Notoatmodjo, 2019 : 114.) Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian , guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Winardi ,2018:105). Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Kinerja

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 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. Keatifitas
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.

Penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti-penelitian terdahulu:

Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan Sumber : Skripsi Oleh S Fricilia Runtuwene 2017	Variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PNPM Mandiri Perdesaan di Provinsi Jawa Tengah Sumber :Skripsi Oleh Andre Wijaya Suhaji 2016	Koefisien regresi variable motivasi sebesar 0,699 signifikan pada 0,000 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,621 > 1,717$) bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan positif, hal ini berarti bahwa apabila variable motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan wila yah Telkom Jawa Barat Sumber : Skripsi Oleh Sindi Lestari, 2017	Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2020) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan dari tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengemukakan hipotesis yaitu sebagaiberikut:

Ho = Ada terdapat pengaruh signifikan

antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

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.

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 3
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 peng gerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Menurut A.A. Anwar Pra bu Mangkunegara (2016 :	1. Penghargaan 2. Hubungan Sosial 3. Kebutuhan hidup 4. Keberhasilan dalam bekerja	(1-4)
2	Kinerja Pegawai (Y)	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

a. 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 sah 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 reliabilitas koefisien alpha yang diperoleh melalui analisis data. Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan reliabel akan digunakan untuk mengukur.

b. 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 independen pertama

b = Koefisien regresi independen pertama

c. Koefisien determinasi (r^2), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y

d. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y), dengan forlasi sebagai berikut :

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

5% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sbb:

- Jika t hitung > t tabel, maka variabel independent (X_1) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- Jika t hitung < ttabel, maka variabel independent (X_1) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil peneltian

Peneliti mendapatkan data dengan membagikan kuesioner kepada pelanggan. Kriteria penilaian pemilihan ini di ukur dengan skala Likert. Menurut Sugiono (2016:80) pemilihan skala Likert

didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden yang ditemui secara langsung. Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan pernyataan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan populasinya berjumlah **55 pegawai**. Dari jumlah tersebut sampel yang diambil sebesar **55 karyawan**.

Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel -2 berikut ini :

Tabel 4
Tingkat Pendidikan Responden
Pegawai Pada Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA	15	27,3
D3	11	20,0
S1	29	52,7
Jumlah	55	100%

Sumber : Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan sebagian besar pegawai pada Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA yaitu berjumlah 15 orang atau 27,3%. Kemudian S1 berjumlah 29 orang atau 52,7 % dan Diploma berjumlah 11 Orang atau 20%.

Responden Menurut usia

Usia seorang pegawai sangat menentukan kinerja secara keseluruhan. Pegawai dengan usia relatif masih muda

akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini

Tabel 5
Tingkat Usia Responden Pegawai Pada Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
< 20 Tahun	5	9,1
21-30 Tahun	15	27,3
31-40 Tahun	25	45,5
41-50 Tahun	10	18,1
	55	100%

Sumber : Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah berusia sekitar 31-40 tahun yaitu berjumlah 25 orang atau 45,5 %, karyawan yang berusia 21-30 tahun berjumlah 15 orang atau 27,3%, karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 10 orang atau 18,1 % yang paling sedikit adalah karyawan yang berusia 20 tahun yang berjumlah 5 orang atau 9,1%.

Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 6
Tingkat Masa Kerja Responden Pegawai Pada Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1-5 Tahun	25	45,5
6-10 Tahun	12	21,8
11-15 Tahun	13	23,6
16 -20 Tahun	5	9,1
	55	100%

Sumber : Terminal Tipe A Alang-Alang Lebar Palembang

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa masa kerja sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 12 orang atau sebesar 21,8%, karyawan yang bekerja antara 6-10 tahun dan 11-15 tahun adalah masing-masing 13 orang atau 23,6%, sedangkan karyawan yang masa kerja berkisar 16-20 tahun sebanyak 5 orang atau 9,1%.

Rekapitulasi jawaban responden
Variabel Motivasi (X)

Tabel 7

Saya merasa senang mendapatkan penghargaan jika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	35	63,6
Setuju	15	27,3
Kurang Setuju	5	9,1
Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden Prosesrekrutmen yang dilakukan oleh Terminal Tipe A Alang-alang Lebar Palembang adalah sebanyak 35 responden atau 63,6% menyatakan sangat setuju dan 15 responden atau 27,3% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Tabel 8

Saya merasa senang jika dapat membantu pekerjaan rekan saya

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	29	52,73
Setuju	24	43,64
Kurang Setuju	2	3,63
Jumlah	55	100

Sumber;; Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden yang dilakukan oleh Terminal Type A Alang- Alang Lebar adalah sebanyak 29 responden atau 52,73 % menyatakan sangat setuju dan 24 responden atau 43,64% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Tabel 9

Saya senang jika dapat pujian dari rekan saya

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	35	63,7
Setuju	15	27,2
Kurang Setuju	5	9,1
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden yang dilakukan oleh Terminal Type A Alang- Alang Lebar Palembang adalah sebanyak 35 responden atau 63,7% menyatakan sangat setuju 15 responden atau 27,2% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Tabel 10

Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan teman sepekerjaan saya

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	32	58,2
Setuju	16	29,1
Kurang Setuju	7	12,7
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden yang dilakukan oleh Terminal Type A Alang- Alang lebar Palembang adalah sebanyak 32 responden atau 56,2% menyatakan sangat setuju dan 16 respnden atau 29,1% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Tabel 11

Saya merasa puas atas prestasi kerja atas tugas yang dibebankan kepada saya

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%

Sangat Setuju	28	50,91
Setuju	26	47,27
Kurang Setuju	1	1,82
Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden yang dilakukan oleh Terminal Type A Alang - Alang Lebar Palembang adalah sebanyak 28 responden atau 50,91% menyatakan sangat setuju dan 26 responden atau 47,27 % menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Tabel 12

Saya merasa senang apabila dapat membantu pekerjaan rekan sepekerjaan

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	29	52,73
Setuju	25	45,46
Kurang Setuju	1	1,81
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden yang dilakukan oleh Terminal Type A Alang - Alang Lebar adalah sebanyak 29 responden atau 52,73% menyatakan sangat setuju dan 25 responden atau 45,46 % menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Tabel 13

Saya sangat bangga apabila atasan dapat menghargai hasil pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang telah ditentukan

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	32	58,2
Setuju	19	34,5
Kurang Setuju	4	7,3
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden yang dilakukan Terminal Type A Alang-Alang lebar P alembang adalah sebanyak 32 responden atau 58,2% menyatakan sangat setuju dan 19 responden atau 34,5% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang

setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Tabel 14

Saya akan tersanjung mendapat pujian atas prestasi kerja

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	28	50,9
Setuju	26	47,3
Kurang Setuju	1	1,8
Tidak Setuju	0	0,23
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	55	100

Sumber : Diolah dari hasil penelitian 2020

Hasil responden yang dilakukan oleh Terminal Type A Alang-Alang Lebar Palembang adalah sebanyak 28 responden atau 50,9% menyatakan sangat setuju dan 26 responden atau 47,3% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

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 15
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 16.1 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 berbeda. *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 realibel.

- 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 realibel. Hasil uji reliabilitas secara lebih terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16
Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 17
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 (R²) 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, artinya korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 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 18
Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
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 18 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 koefisien 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.

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12,826 + 0,459 X \text{ Dimana :}$$

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

$$X = \text{Motivasi Kerja}$$

$$a = \text{konstanta}$$

$$b_1 b_2 = \text{koefisien regresi}$$

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 19.1
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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.

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

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan pengamatan dan analisis terhadap data penelitian yang dilakukan. Maka peneliti mengambil penelitian sebagai berikut : bahwa motivasi kerja signifikan mempengaruhi terhadap

kinerja pegawai pada Terminal Type A Alang-Alang Lebar Palmbang ini dapat dilihat dari analisis statistik.

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.

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 H0 ditolak, H1 diterima, artinya bahwa motivssi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara,2016, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- H Wahyu Fitri, 2012, “Tujuan Pemberian Motivasi” Jurnal Pemberian Motivasi Kerja
- I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 21, Semarang: Universitas Diponegoro,2015.
- Imam Ghozali, Aplikasi Analysis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang, Indonesia: Badan Peneliti Universitas Diponegoro,2015.
- Nugroho &Suswanta. 2020. Kendala Pelaksanaan Dan Upaya Penanganan Work From Home/ 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 (Work From Home) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Staf1 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.
- Sukaria Darmawan. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 208–222.
<https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/issue/view/71>
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Rajawali, Jakarta, 2015.