

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR SATUAN NON
VERTIKAL TERTENTU (SNVT) PELAKSANAAN
JALAN NASIONAL WILAYAH I PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

RATNA SARI

Faculty of Economic, Patria Artha University
Aratnasari79@gmail.com

SAMSIL

Faculty of Economic, Patria Artha University
samsilachyl@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation (X) on the performance of employees (Y) of certain non-vertical unit offices (SNVT) in the Implementation of National Road Region I of South Sulawesi Province. Based on the results of research and discussion conducted by researchers about the effect of work motivation on the performance of employees of the Office of Specific Non Vertical Vertical (SNVT) Implementation of the National Road Region I of South Sulawesi Province. The results of this study indicate that work motivation (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y) of the Office of Specific Non Vertical Vertical (SNVT) implementation of the national road region I of South Sulawesi Province. Because of that organizations should pay more attention to things that can affect work motivation so that employee performance can be maintained and improved.

Key words : Motivation; Performance;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor satuan non vertikal tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) pelaksanaan jalan nasional wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan. Karna itu organisasi hendaknya lebih memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat di pertahankan dan di tingkatkan.

Kata Kunci : Motivasi; Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era teknologi informasi yang canggih ini dan tingkat persaingan yang sangat ketat dengan situasi sekarang ini, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat memberkan hasil yang maksimal bagi organisasi, oleh karena itu perlu diberikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Ada beberapa indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya gaji (imbalan yang di berikan oleh organisasi atau hasil kerja selama periode tertentu), motivasi, fasilitas suasana kerja, pelatihan, dan lain-lain.

Seiring dengan berubahnya zaman, organisasi-organisasi pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi era globalisasi

ini, salah satunya dengan memberi motivasi kerja pada pegawai, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas output dari organisasi itu sendiri.

Pemberian motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap organisasi yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan oleh pegawai. Jadi memotivasi orang lain, bukan sekedar mendorong atau

memerintah seseorang melakukan sesuatu, melainkan sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Paling tidak kita mengetahui bahwa seseorang melakukan sesuatu karena didorong oleh motivasinya.

Menurut penelitian terdahulu motivasi yang paling penting adalah motivasi dari diri sendiri (*inner motivation*). Motivasi dalam diri akan membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat tergantung dari faktor-faktor yang ada pada diri sendiri dan mendapatkan motivasi dari luar (keluarga, pimpinan, perusahaan dan lain-lain) kemudian di tumbuh kembangkan didalam dirinya maka akan membuat dirinya menjadi tenaga kerja yang professional dan memiliki produktivitas yang tinggi. Biasanya produktivitas itu akan terbentuk dengan sendirinya seperti yang diharapkan maupun yang diharapkan perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada salah satu organisasi yang memiliki kaitan dalam penelitian ini yaitu Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sulawesi Selatan salah satu balai yang berada dalam naungan Direktorat Jendral Bina Marga yang dibawah oleh Departemen Pekerjaan Umum.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah mampu mencapai tujuan seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan

karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Secara umum definisi kinerja menurut Smith (2009) yaitu *“output driven from processed, human or otherwise.”* Dari definisi tersebut terlihat bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari sebuah proses, manusia ataupun lainnya. Kinerja karyawan merupakan karakteristik terpenting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh waal (2001) sebagai berikut : *“employee performance is single most important that stipulate whether an organization is succesfull.”* Pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi karena pegawai merupakan unsur terkecil dalam suatu organisasi. Apabila kinerja masing-masing individu pegawai diakumulasikan secara total, maka akan membentuk

kinerja organisasi. Semakin baik kinerja yang ditampilkan oleh tiap individu pegawai maka akan semakin baik kinerja organisasi.

Bacal (2011) dalam bukunya *“Performance Management”* menyatakan bahwa, manajemen kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dengan atasan langsungnya.

Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2000) ada tiga faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi:

membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.

Menurut Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Handoko (2002) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2002).

Robbins (2006) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu :

(1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan dengan istilah “AIDDAS” yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Selanjutnya, untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Robbins, 2006), meliputi motivasi intrinsik terdiri dari : (1) kemajuan, (2) pengakuan, dan (3) tanggung jawab, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari : (4) pengawasan, (5) gaji, (6) kebijakan perusahaan dan (7) kondisi pekerjaan. Perubahan motivasi kerja ke arah yang semakin tinggi sangat penting. Motivasi ini akan berhubungan dengan : (a) arah perilaku karyawan, (b) kekuatan respon setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu, (c) ketahanan perilaku atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Responden yang merasa senang dengan pekerjaan mereka cenderung mengkaitkan faktor ini dengan diri mereka. Di pihak lain, bila mereka

tidak puas, mereka cenderung mengkaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti : pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi pekerjaan.

Teori-teori Motivasi

a. Teori Motivasi Mc Cleland

Menurut David Mc Cleland yang dikutip oleh Gibson (2001) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu : Kebutuhan akan prestasi (needs for achievement = nAch), kebutuhan akan kelompok pertemanan (needs for affiliation = nAff) dan kebutuhan akan kekuasaan (needs for power = nPower), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang

yang tinggi dalam nAch akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

b. Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor di dalam teori ini yaitu: faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan) dalam teorinya Herzberg menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan organisasi, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan pekerjaan. Perbaikan hubungan pekerjaan tidak

mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Di lain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

c. Teori X dan Y.

Teori motivasi milik Douglas McGregor (2001) mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan

seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran motivasi dan kinerja pegawai.
- b. Data Kuantitatif yaitu data original yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diterjemahkan dengan menggunakan skala Likert.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yakni data yang diambil langsung dilapangan dengan menggunakan kusioner yang berisi data

pernyataan untuk mendapatkan data informan.

- b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari hasil pengamatan (*observasi*) beberapa pegawai di kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku, majalah, makalah dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi (kepustakaan).

Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi

Yaitu pengamatan langsung terhadap objek penelitian dengan tujuan untuk memahami karakteristik divisi kerja organisasi dan untuk

mengungkapkan permasalahan yang terjadi dalam peningkatan *turnover* pegawai.

- b. Metode Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan, yaitu pertanyaan yang diajukan telah dipersiapkan terlebih dahulu dan penyusunan jawaban berdasarkan analisis deskriptif yang dikehendaki dalam penelitian ini.

Kuesioner yang digunakan adalah model skala likert. Berikut ini alternatif jawaban dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Populasi Dan Sampel

- a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan (45 orang)

pegawai yang ada dalam lingkup kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Sampel

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2013) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif sedikit. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan.

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan

dan yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sulawesi Selatan.

Metode Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Yaitu uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data, model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal, uji normalitas tidak dilakukan pada tiap variabel, tetapi pada nilai residualnya. Untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, tetapi dalam penelitian ini menggunakan uji normal grafik histogram dan uji P plot.

b. Uji Heteroskedastisitas

Yaitu untuk menguji perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lainnya, uji heteroskedastisitas ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. dengan dasar pengambilan keputusan apabila titik-titik data tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau menggumpal), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini model yang digunakan yaitu *scatterplots*.

2. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi *linier* sederhana adalah hubungan

secara *linier* antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Rumus regresi *linier* sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen
(Kinerja Pegawai)

X = Variabel independen
(Motivasi Kerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila
X = 0)

b = Koefisien regresi

e = error

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya menurut Sugiyono, (2013). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan positif dan signifikan, yaitu terdapat pangaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak signifikan.

Kriteria dalam uji t ini adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitupun sebaliknya.

Hipotesis dalam uji t ini adalah
 $H_0 =$ Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_a =$ Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Uji koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil regresi sederhana tersebut, maka selanjutnya dapat diuji koefisien determinasinya (R^2) untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan bantuan program SPSS 22 pada komputer.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja ini mencakup :

- a) Tanggung jawab (*Responsibility*).

Tanggung jawab adalah bentuk kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan dimana kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu sesuai dengan pengarahan yang diterima dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan.

b) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi kerja adalah pencapaian atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya.

c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*).

Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan factor motivasi karena keberadaannya sangat

menentukan bagi motivasi untuk performa tinggi.

d) Kemungkinan Pengembangan (*The possibility of growth*).

Pengembangan adalah kesempatan yang diperoleh pegawai untuk tumbuh dan berkembang dengan kata lain pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

e) Pengakuan orang lain (*Recognition*).

Pengakuan adalah seorang pegawai mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain dengan kata lain pimpinan memberikan pengakuan atas prestasi ataupun pengakuan terhadap potensi para pegawai dengan memberikan tugas yang lebih besar wewenang dan tanggung jawabnya.

2. Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja mencakup:

a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,

uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka model pernyataan yang ada pada kuisioner penelitian dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka model

pernyataan yang ada pada kuisisioner penelitian dikatakan tidak valid. Adapun uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Uji validitas variabel motivasi kerja

Tabel 1.
Hasil Uji validitas variabel motivasi kerja

Indikator	Pernyataan-pernyataan	r hitung	><	r tabel	keterangan
Tanggung jawab	P1	0,331	>	0,2940	Valid
	P2	0,548	>	0,2940	Valid
	P3	0,350	>	0,2940	Valid
Prestasi	P4	0,546	>	0,2940	Valid
	P5	0,324	>	0,2940	Valid
	P6	0,371	>	0,2940	Valid
Pekerjaan itu sendiri	P7	0,400	>	0,2940	Valid
	P8	0,624	>	0,2940	Valid
	P9	0,689	>	0,2940	Valid
Kemungkinan pengembangan	P10	0,771	>	0,2940	Valid
	P11	0,724	>	0,2940	Valid
	P12	0,538	>	0,2940	Valid
Pengakuan orang lain	P13	0,482	>	0,2940	Valid
	P14	0,515	>	0,2940	Valid
	P15	0,550	>	0,2940	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel,dimana r tabel yang di peroleh adalah 0,2940. Didapat dari nilai signifikansi sebesar 5% dengan

derajat kebebasan (df) = n-2,dihasilkan $45-2 = 43$, dan nilai r hitung menunjukkan positif maka pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner

sebagai alat ukur variabel motivasi dapat dinyatakan valid.

b. Uji validitas variabel kinerja pegawai

Tabel 2.
Hasil Uji validitas variabel kinerja pegawai

Indikator	Penyataan-pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Kualitas	P1	0,545	>	0,2940	Valid
	P2	0,665	>	0,2940	Valid
	P3	0,494	>	0,2940	Valid
Kuantitas	P4	0,726	>	0,2940	Valid
	P5	0,554	>	0,2940	Valid
	P6	0,703	>	0,2940	Valid
Ketepatan waktu	P7	0,712	>	0,2940	Valid
	P8	0,452	>	0,2940	Valid
	P9	0,549	>	0,2940	Valid
Efektivitas	P10	0,740	>	0,2940	Valid
	P11	0,669	>	0,2940	Valid
	P12	0,615	>	0,2940	Valid
Kemandirian	P13	0,695	>	0,2940	Valid
	P14	0,778	>	0,2940	Valid
	P15	0,581	>	0,2940	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, dimana r tabel yang di peroleh adalah 0,2940. Didapat dari nilai signifikansi sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) = n-2, dihasilkan 45-2 = 43, dan nilai r menunjukkan

positif maka pernyataan yang digunakan dalam kuisioner sebagai alat ukur variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tahapan setelah melakukan uji validitas selanjutnya dilakukan

uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan model pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 45 responden dengan jumlah pernyataan sejumlah 30 model pernyataan. Alat ukur dapat dikatakan reliabel atau handal jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Perhitungan reliabilitas atas instrument penelitian menggunakan nilai *cronbach alpha*, dengan menggunakan program SPSS 22. Adapun uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,795	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,892	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,795 dan

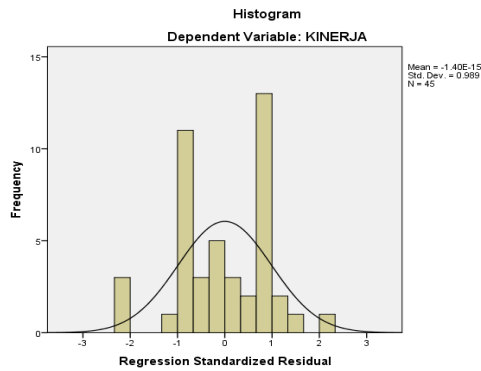
variabel kinerja sebesar 0,892. Kedua variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,60, jadi hal ini dapat menunjukkan bahwa instrumen dari kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik

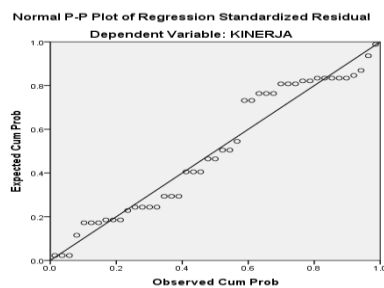
Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data yang digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dilakukan uji asumsi klasik terhadap data yang bersangkutan. Dengan demikian, analisis statistik yang pertama digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa:

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan p-plot. Dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019



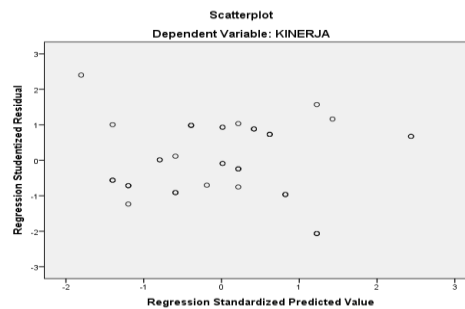
Gambar 2. Grafik P-plot
Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tampilan pada gambar IV.1 yang menunjukkan grafik histogram memiliki pola distribusi normal, dan pada tampilan gambar IV.2 dimana grafik P-plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji heteroskedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas yakni dengan

melihat pola tertentu dari titik data pada scatterplot, dengan dasar pengambilan keputusan apabila titik-titik data tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau menggumpal), maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan data yang diperoleh baik untuk variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) yang telah diolah

dengan bantuan program SPSS 22, maka linear sederhana sebagai berikut:
diperoleh hasil perhitungan regresi

Tabel 4.
Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.571	7.618		3.619	.001
	MOTIVASI	.600	.121	.604	4.969	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4 maka dapat disajikan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,571 + 0,600x$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 27,571 mengandung arti bahwa jika variabel motivasi kerja ($X=0$), maka kinerja pegawai berada pada angka 27.571.
- b) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) sebesar 0,600 dengan nilai positif, mengandung arti jika variabel motivasi kerja mengalami perubahan satu satuan maka

variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,600.

5. Uji hipotesis (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 5
Hasil uji hipotesis (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.571	7.618		3.619	.001
	MOTIVAS I	.600	.121	.604	4.969	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

Variabel motivasi kerja (X)

Nilai t hitung untuk variabel X 4.969, sementara itu nilai t tabel 1,681.maka t hitung (4.969) > t tabel (1,681) dan nilai sign 0,000 < 0,05 yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT)

pelaksanaan jalan nasional wilayah I provinsi Sulawesi selatan.

6. Uji koefisien determinasi (uji R Square)

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai. Berikut hasil uji determinasi (R square).

Tabel 6.
Hasil uji determinasi (R square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.350	3.96406

Sumber : hasil pengolahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh R square sebesar 0,365 (36,5%). Hal ini menunjukkan presentasi pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 36,5%, sedangkan sisanya sisanya sebesar 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pegawai memiliki peranan penting didalam suatu organisasi. Pegawai Kantor Satuan Non Vertical Tertentu (SNVT) merupakan lini terdepan organisasi dalam melakukan

operasional dalam melaksanakan tupoksinya. Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) pelaksanaan jalan nasional wilayah I provinsi Sulawesi selatan, memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi yang diterima pegawai. Tanpa adanya motivasi bagi pegawai bisa menyebabkan penurunan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka organisasi dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan dari hasil Analisis deskriptif dan pengujian secara statistik terlihat dengan jelas bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan variabel independen tersebut bersifat positif dan signifikan, artinya jika motivasi pegawai meningkat maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) pelaksanaan jalan nasional wilayah I provinsi Sulawesi selatan.

Adapun dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di pengaruhi oleh motivasi kerja yang diterima pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) pelaksanaan jalan nasional wilayah I provinsi Sulawesi selatan. Pegawai memiliki peranan yang cukup penting dalam suatu organisasi guna dalam hal melaksanakan oprasional organisasi itu sendiri. Tanpa adanya motivasi bagi pegawai bisa menyebabkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Dalam penelitian ini juga dilakukan analisis deskriptif yaitu menggambarkan karakteristik dari responden dalam penelitan, adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan jenis kelamin, ternyata motivasi kerja pegawai berjenis kelamin perempuan memiliki presentasi yang lebih besar dari pegawai yang berjenis kelamin laki-laki, dan hasil analisis deskriptif berdasarkan lama bekerja menunjukkan hasil presentasi pegawai yang memiliki motivasi kerja yaitu pegawai yang lama kerjanya 10-20 tahun, serta hasil analisis deskriptif berdasarkan pendidikan terakhir ternyata pegawai yang memiliki presentasi motivasi kerja yang besar yaitu pegawai pendidikan terakhirnya Sarjana (S1).

Dari hasil analisis uji t terdapat hasil yang positif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) pelaksanaan jalan nasional wilayah I provinsi Sulawesi selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji t dimana variabel motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) pelaksanaan jalan nasional wilayah I provinsi Sulawesi selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) dilihat dari indikator motivasi kerja yaitu tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan, dan pengakuan orang lain, hal ini mempengaruhi ketika 5 indikator tersebut terpenuhi maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat, jadi dari hasil penelitian dengan penyebaran kuisioner dan analisis deskriptif responden serta uji statistik yang dilakukan terdapat pengaruh motivasi kerja sebesar 36,5% terhadap kinerja pegawai kantor satuan non vertikal tertentu (SNVT).

KESIMPULAN

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) dilihat dari indikator motivasi kerja yaitu tanggung jawab, prestasi pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan pengakuan orang lain. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) kantor Satuan Non Vertikal Tertentu (SNVT) sebesar 36,5% dan 63,5% di pengaruhi oleh faktor lain misalnya Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bacal, R. (2011). *Performance Management. Edisi 2*. Jakarta: Gramedia.

- Brahmasari. (2008). *Motivasi Kepemimpinan dan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Davis, K. &. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Douglas, M. G. (2001). *Motivasi dan Perilaku*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Gibson. (2001). *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi offset.
- Handoko, T. h. (2002). *Penilaian Kinerja*. Bandung : Refika Utama.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hezberg. (2005). *Motivation and Hygiene Factors*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kirkpatrick. (2006). *Evaluasi pendidikan dan pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Koesmono, H. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi* . Jakarta: Erlangga.
- Leidecker. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Listianto), B. (. (2007). *The Management of Organization, A System And Human Resourch Approach*. Jakarta: Gramedia.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margareth, H. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal ilmiah universitas bakrie*.
- Mathis, R. (2011). *Kompetensi Plus*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Prawirosentono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha ilmu.
- Rivai. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rizka Afrisalia Nitasari, L. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel. *Diponegoro Journal of Management*
- Robbins, S. (2006). *Organizational Behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Smith, M. K. (2009). *output drived from processed, human or otherwise*. Yogyakarta: Mirza Media Pustaka.
- Soeprihantono. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Utama.

Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* . Bandung: Alfabeta.

Waal. (2001). *employee performance is single most importantthat stipulate whether an organization is succesfull*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.