



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN SECURITY DI LIGHT RAIL TRANSIT
(LRT) PT. KERETA API INDONESIA DIVRE III KOTA
PALEMBANG SUMATERA SELATAN**

OLEH :

NAMA : SELVI AYU LESTARI
NIM : 19.11.447
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Selvi Ayu Lestari, 2023, THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF SECURITY SECTION EMPLOYEES IN LIGHT RAIL TRANSIT (LRT) PALEMBANG, Department of State Administration at the Satya Negara College of State Administration (STIA) Palembang, Main Supervisor (I) Rahmawati, S.H.,M. Si and Companion Guidance (II) Mr. Jahri A, S.Sos., M.Si

This research was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of work motivation on the performance of security employees at the Light Rail Transit (LRT) in South Sumatra. The variables in this research are work motivation and employee performance. The sample used was 100 South Sumatra Palembang LRT security employees. With a sampling technique using cluster sampling. The data used in this research is primary data and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The test equipment used is SPSS version 26 and Amos version 20 with the data analysis techniques used are simple linear regression analysis techniques, t test, and coefficient of determination. The results of this research work motivation influences the performance of South Sumatra LRT security employees.

From the results of the research explained in the previous chapter, it can be concluded that the Work Motivation Variable (X1) influences the performance of South Sumatra LRT Security Employees. This is proven by the research results with a calculated t value of $26.339 > t$ table 1.660 and a significance value of $0.000 < 0.05$ with an influence level of 95%.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance1.



1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan antar bisnis semakin ketat, tidak hanya dalam hal keuntungan dan pemasaran, di era yang terus menyaksikan perkembangan teknologi dan informasi, sumber daya manusia juga paling banyak. hal yang penting untuk dikelola atau diberdayakan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan, dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan lebih cepat dalam proses pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia tersebut dilakukan pengelolaan sumber daya manusia tersebut.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Aset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam persaingan global yang terjadi saat ini, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mendorong pengoptimalisasian tugas-tugas pokok perusahaan yang kemudian dapat membantu perusahaan dalam persaingan global.

Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu 2005: 143). Menurut Soroso (dalam Fahmi, 2018, hlm. 107) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tertentu (*specific goal/directed way*). Disebut perilaku karena seseorang yang termotivasi hanya dapat diamati secara langsung dari tingkah lakunya. Proses mental konasi seseorang akan mencoba memunculkan suatu sikap melalui jalan tertentu yang dalam konteks ini adalah karena memiliki motif, setelah konasi memproses motif tersebut maka muncullah sikap termotivasi yang selanjutnya akan ditunjukkan pada perilaku nyata yang termotivasi. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi diperusahaan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Edy Sutrisno (2017:116) ialah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

- a.Keinginan untuk dapat hidup
- b.Keinginan untuk dapat memiliki
- c.Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d.Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e.Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal

- a.Kondisi lingkungan kerja
- b.Kompensasi yang memadai
- c.Supervisi yang baik
- d.Adanya jaminan pekerjaan

Kinerja adalah hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan nilai



serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Wibowo, 2017:7). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016 : 189) meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Transportasi umum yang murah dan praktis adalah salah satu kebutuhan warga Palembang saat ini . Kota Palembang adalah salah satu kota besar di Indonesia yang tengah bertumbuh pesat baik dari pembangunan dan kegiatan ekonominya. Keberadaan transportasi umum massal diperlukan sebagai upaya preventif prediksi peningkatan kepadatan lalu lintas di kota Palembang, dan sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia (perpres) No 116 Tahun 2015 tentang percepatan penyelenggaraan Light Rail Transit di Provinsi Sumatera Selatan dan Kota Palembang telah membangun Light Rail Transit (LRT), pembangunan Light Rail Transit (LRT) ini difungsikan sebagai sarana transportasi penunjang warga Palembang dan sekitarnya, termasuk untuk menunjang mobilitas penonton dan atlet pada pesta Olahraga Asia 2018 lalu.

Pada awalnya Palembang merencanakan membangun monorel dari Bandar Udara Sultan Mahmud Badaruddin II ke Kompleks Olahraga Jakabaring sebagai alternatif transportasi, dan dalam rangka menyambut pesta olahraga Asia 2018 di Palembang , rencana pembangunan monorel tersebut kemudian dibatalkan

karena kesulitan mencari investor yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta proyek dianggap kurang menguntungkan. Monorel kemudian diganti dengan LRT yang dianggap lebih efektif. Proyek senilai Rp 9,4 triliun ini diminta dibiayai oleh Pemerintah Pusat melalui APBN dan penugasan konstruksi pada BUMN

Pemerintah melalui Kementerian Perhubungan akan mengalokasikan anggaran pembiayaan proyek tersebut pada APBN 2017 dan 2018, Pembangunan prasarana LRT Palembang selesai pada Februari 2018 dengan panjang 23,4 Kilometer, yang menyambungkan dari bandara Sultan Mahmud Badaruddin II sampai ke depot OPI. Serangkaian uji coba dilaksanakan sejak Mei hingga Juli 2018, termasuk uji coba terbatas dengan penumpang pada 23- 31 juli 2018. Operasi penuh LRT Palembang dimulai pada 1 Agustus 2018, dengan 6 stasiun prioritas dibuka untuk melayani penumpang dari dan menuju tempat pertandingan Pesta Olahraga Asia 2018 masing-masing rangkaian kereta terdiri dari tiga gerbong, setiap rangkaian kereta mampu mengangkut hingga 722 penumpang, 231 penumpang di gerbong pertama dan ketiga, dan 260 orang di gerbong kedua. sementara, kapasitas tempat duduk sebanyak 78 penumpang.

Transportasi publik Light Rail Transsit (LRT) dengan jalur atau rute Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II, Asrama haji, Punti kayu, RSUD, Garuda Dempo, Demang, Bumi sriwijaya, Dishub, Cinde, Ampera, Polresta, Jakabaring, dan terakhir DJKA yang bekerja sama dengan Pemerintah kota Palembang diharapkan dapat memberikan pelayanan publik lebih baik lagi dan menunjang jumlah penumpang sesuai dengan target yang diharapkan, dibutuhkan dari keinginan masyarakat.. LRT SUMSEL ini menetapkan tarif senilai Rp. 5.000,- untuk ke stasiun dan dari stasiun mana saja kecuali Stasiun Bandara SMB II dengan tarif Rp. 10.000,- / penumpang. Tarif ini



disubsidi pemerintah dengan kisaran Rp200-300 miliar setahun hingga jumlah penumpang yang menaiki moda ini dapat menutup biaya operasional.

Sebagai perusahaan yang menyediakan jasa transportasi yang memberikan pelayanan transportasi kepada masyarakat, jumlah penumpang dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Data beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa jumlah penumpang berfluktuasi. Ini adalah

data penumpang transportasi Light Rail Transit (LRT) SUMSEL Palembang tahun 2018 – 2021. Yang dapat dilihat pada tabel 1.1 .

Tabel 1.1
Daftar jumlah pengunjung

Tahun	Target penumpang	Jumlah Penumpang
2018	5.000.000	927.432
2019	5.000.000	2.619.159
2020	5.000.000	1.053.492
2021	5.000.000	1.598.665

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa tujuan target LRT Sumsel Palembang belum tercapai. Hal ini dapat dilihat dari jumlah penumpang dari tahun 2018 dan 2019, 2020 dan 2021. Tidak sampainya target penjualan tiket atau penumpang disebabkan banyak faktor terutama pelayanan yang diberikan oleh karyawan LRT Sumsel termasuk Security LRT Sumsel Palembang. Yang dapat juga disebabkan oleh kinerja Security LRT Sumsel yang tidak optimal dalam melaksanakan pelayanan kepada penumpang. Faktor yang menyebabkan kinerja Karyawan security LRT Sumsel masih rendah adalah motivasi kerja yang masih rendah.

Dari beberapa kesempatan yang penulis temui dan telusuri dari beberapa karyawan bagian Security di Light Rail Transit (LRT) Sumsel, permasalahan yang dirasakan menyebabkan kurang termotivasi karyawan saat berkerja seperti gaji dan kompensasi, adanya tuntutan kerja dari

sebuah pimpinan (seperti selama berkerja tidak diperbolehkan menggunakan handphone), jam istirahat makan yang fleksibel, kurangnya komunikasi pimpinan dengan karyawan, tidak adanya penghargaan/pengakuan/reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan bagian security yang telah meraih keberhasilan atau kreativitas karyawan saat berkerja dan pekerjaan yang monoton atau membosankan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Security Di Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Security di Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Security di Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan

1.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang akan diajukan adalah diduga terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Security di Light Rail Transit (LRT) Palembang. Uraian jenis hipotesis yang digunakan dengan cara:

Ha = Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Security di Light Rail Transit (LRT) Palembang.

Ho = Diduga Tidak Ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Security di Light Rail Transit (LRT) Palembang.

1.5 Kriteria Pengujian Hipotesis



Adapun untuk menguji hipotesis yang penulis teliti dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

uji parsial (uji t)

Menurut Sugiyono (2013) rumus yang digunakan adalah :

Dimana :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = t dihitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi (hubungan)

2. LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu 2005: 143). Sedangkan menurut Hartatik (2018, hlm.160) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal.

Menurut Soroso (dalam Fahmi,

2018, hlm. 107) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan pada tujuan spesifik tertentu (*specific goal/directed way*). Disebut perilaku karena seseorang yang termotivasi hanya dapat diamati secara langsung dari tingkah lakunya. Proses mental konasi seseorang akan mencoba memunculkan suatu sikap melalui jalan tertentu yang dalam konteks ini adalah karena memiliki motif, setelah konasi memproses motif tersebut maka muncullah sikap termotivasi yang selanjutnya akan ditunjukkan pada perilaku nyata yang termotivasi.

Menurut Sumardjo & Priansa (2018, hlm. 202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula. Seperti yang diungkapkan oleh Winardi (2018, hlm. 2) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan menurut Siagian (Edy Sutrisno 2017:110) Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan yang menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaiannya tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

2.1.2 Jenis Motivasi Kerja

Dalam dunai perkerjaan organisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi, berdasarkan hal tersebut jenis – jenis motivasi adalah sebagai berikut :



Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

a. Motivasi positif (insentif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

b. Motivasi negatif (Insentif negatif)

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Edy Sutrisno (2017:116) Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Internal

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial

yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

a) Adanya penghargaan terhadap prestasi

b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

c) Pimpinan yang adil dan bijaksana

d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk bekerja ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai satisfiers atau motivators yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah



sebagai berikut

1. Prestasi (Achievement)

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Pengakuan (Recognition)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. Tanggung jawab (Responsibility)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Kemajuan (Advancement)

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. Pengembangan potensi individu (The possibility of growth)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (dalam Sitinjak dkk, 2021: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kegiatan pengukuran kinerja karyawan dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, dan untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan lainnya.

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Ahmadi, 2021: 2). Kinerja di dalam suatu perusahaan merupakan kewajiban yang dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, baik itu unsur pemimpin maupun pekerjanya (Adhari, 2019: 75). Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja adalah output berupaprestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam satuan periode waktu tertentu untuk melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Jenis Kinerja kerja

Menurut Prawirosentono, (2008) dalam Zaldi Akmal, A. Rahman Lubis dan Mukhlis Yunus, (2012), jenis



kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

1. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan organisasi dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi organisasi bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administratif organisasi, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1 Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2 Pengetahuan

Pengetahuan disini maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang makin banyak pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik demikian sebaliknya.

3 Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya artinya jika pekerjaan mempunyai rancangan yang baik maka akan memudahkan pekerjaan tersebut.

4 Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang.seseorang yang memiliki

kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga pekerjaannya juga baik.

5 Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

6 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

7 Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8 Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap senang atau gembira atau rasa suka seseorang sebelum dan sudah melakukan perkerjaan.

10 Loyalitas

Loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan membela tempat dimana mereka bekerja.

11 Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan kerja. layout, sarana dan prasarana, serta hubungan sesama rekan kerja.

12 Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13 Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja harus tepat waktu.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006: 70-71) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi



Iklim kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, karena harus menyalurkan bawahan sehingga dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Pemimpin harus mampu memainkan perannya dengan baik, mampu menggali potensi - potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkan atau mengaplikasikannya dalam unit organisasi.

3. Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki kualitas bagus, maka akan memuaskan karyawan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terdampak, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan dalam hal mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja biasanya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Salah satu faktor terpenting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu inisiatif. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi menjadi subjek yang penting bagi seorang pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang – orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya, maupun agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya Tahan/Kehandalan

Kita bisa melihat karyawan apakah mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab hal ini akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8. Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi yang

dapat memuaskan karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin Kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerjayang optimal yang diinginkan bersama.

2.3 Kerangka Pemikiran

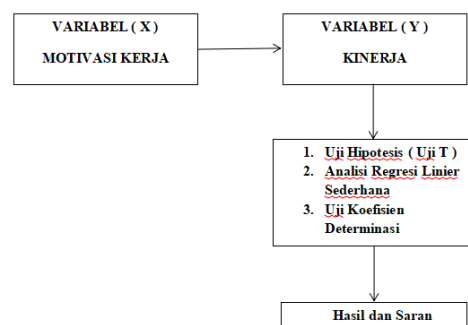
Kerangka berfikir penelitian ini di dasarkan pada variabel motivasi (X), kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sedangkan menurut Siagian (Edy Sutrisno 2017:110) Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan yang menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Aditiya Kesuma (2022 dan Viola De Yusa Andika Ranand (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir





3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:2) bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel)

1. Variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X)

2. Variabel Terikat.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Kerja (Y)

3.3 Definisi Oprasional

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas Motivasi Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Kerja (Y). berikut Variabel Penelitian dan Definisi operasional dari variabel yang diteliti dengan menggunakan skala likert :

A. Motivasi Kerja (X) Herzberg dalam Hasibuan 2019:158

1. Prestasi

1.Promosi kerja dan kenaikan pangkat

sesuai dengan prestasi kerja

2.Kepedulian perusahaan atas prestasi

3.Pemberian penghargaan berupa bonus atau insentif

2. Pengakuan

1.Pengakuan dan penghargaan dari beberapa pihak

2.Keterampilan dan kemampuan berkerja

3.Pujian dan reward dari atasan atau perusahaan

3. Pekerjaan itu sendiri

1.Perkerjaan yang menarik atau tidak monoton

2.Komunikasi atasan

4. Tanggung jawab

1.Kerja sama tim

2.Mampu menyelesaikan perkerjaan dengan baik

5. Kemajuan

1.Pelatihan karyawan

2.Karir karyawan

3.Evaluasi kinerja karyawan

6. Pengembangan potensi individu

1.Pelatihan karyawan

2.Kesempatan pengembangan keterampilan

B. Kinerja (Y) Robbins 2006: 70-71

1. Iklim Organisasi

1.Kemampuan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif

2.Memahami peraturan lingkungan kerja

2. Kepemimpinan

1.Kemampuan pimpinan dalam memimpin organisasi dan karyawan

2.Komunikasi pada bawahan

3. Kualitas Pekerjaan

1.Pengetahuan

2.Penyelesaian pekerjaan dengan baik

4. Kemampuan Kerja

1.Kemampuan dalam mengatur pekerjaan



2.Skill atau keahlian

5. Inisiatif

1.Keperdulian karyawan terhadap perusahaan

2.Peduli terhadap lingkungan kerja

6. Motivasi

1.Kemampuan pimpinan dalam memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhinya bekerja sesuai keinginan perusahaan

2.Kompensasi / Insentif

7. Daya Tahan/Kehandalan

1.Memberikan pelayanan pada konsumen

2.Bekerja dengan fokus

3.Menjaga konsumen

8. Kuantitas Pekerjaan

1.Kemampuan karyawan untuk berkerja sesuai dengan kuantitas yang ditentukan

2.Mampu melayani berbagai macam penumpang

9. Disiplin Kerja

1.Mengikuti kebijakan perusahaan

2.Datang dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditentukan

3.Karyawan mengikuti peraturan terkait seragam

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 36) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan. Populasi terbagi menjadi dua jenis yakni populasi terbatas (finite) dan populasi tidak terbatas (infinite). Populasi terbatas (finite) adalah jenis populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Sedangkan Populasi tidak terbatas (infinite) adalah kumpulan objek atau individu yang menjadi objek penelitian dan tidak diketahui batas wilayahnya atau tidak diketahui pengukuran mengenai jumlah keseluruhan individu yang terdapat

diwilayah yang ditepati.

Dalam penelitian ini jenis populasi yang digunakan adalah populasi finite atau terbatas, yaitu semua karyawan bagian security di Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan sebanyak 265 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 39) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga dapat diartikan sebagai orang yang dijadikan bahan pengujian terhadap suatu variabel yang akan diteliti dalam suatu penelitian atau karya tulis ilmiah. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik probability sampling. Teknik probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan metode yang digunakan adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini, sampel yang akan diambil berasal dari karyawan dari unit pengamanan yang berada distasiun LRT sumatera selatan berjumlah 265 orang karyawan. Berikut rumus yang digunakan untuk menghitung sampel dalam penelitian ini adalah Rumus Slovin. Rumus Slovin merupakan sistem matematis untuk menghitung sampel yang karakteristiknya belum diketahui secara pasti. Adapun Rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = toleransi eror

Margin eror yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 10%. Maka berikut adalah cara menghitung sampel dalam penelitian ini :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$



$$n = \frac{1 + N(e) 2}{1 + 265(0.1)2}$$
$$n = \frac{265}{1 + 265 (0,01)}$$
$$n = 99,62$$

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sejumlah 100 (pembulatan dari 99,62) karyawan pada bagian security di LRT Sumatera Selatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Observasi pada penelitian ini dilakukan secara terstruktur yaitu pengamatan dilakukan secara sistematis karena peneliti telah mengetahui aspek-aspek apa saja yang relevan dengan masalah serta tujuan penelitian. Observasi telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan di amati dan di mana tempatnya dengan mengamati setiap perilaku dengan mengadakan instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja dan kegiatan yang akan di teliti.

2. Kuesioner

Peneliti juga menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data yang diinginkan dari responden. Menyusun pertanyaan kuesioner pada dasarnya sama dengan menyusun pedoman wawancara. Sebab, antar kuesioner dan wawancara perbedaannya hanya terletak pada cara atau media yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dari subjek atau responden penelitian. Pada angket cara yang ditempuh atau media yang digunakan adalah kontak tidak langsung secara tertulis. Dalam hubungan ini, peneliti menyusun sejumlah pertanyaan secara tertulis, kemudian mengirimkannya kepada responden untuk dijawab dan setelah diisi atau dijawab oleh responden

akhirnya kembali ke pihak peneliti. Dalam penelitian ini kuesioner bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan pada pertanyaan sesuai dengan kenyataan pada proses pembelajaran yang sebenarnya.

3. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data yang tidak ditujukan langsung kepada subjek penelitian.

4. Studi Pusaka

Studi Pusaka adalah metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen – dokumen, baik tertulis, foto – foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

3.6 Teknik Uji Coba Instrumen

Sebagian besar orang menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk mendapatkan kesimpulan data yang diperlukan, dalam hal ini kuesioner ditetapkan sebagai skala pengukuran suatu variabel yang diteliti, dapat diketahui kriteria yang baik salah satunya harus memenuhi uji instrumen penelitian antara lain uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas (Priyanto dalam Diah Isnaini Asiati, dkk, 2019: 75) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan pada instrument. Instrumen dikatakan valid apabila maupun mengukur apa yang di inginkan, artinya ada kesamaan data dari hasil penelitian dengan metode Corrected Item-Total Correlation. Besarnya r dihitung dengan tarif signifikan (α) sebesar 10%. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah peneliti merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria berikut:

1) Jika $r_{hitung} \geq (0,3061) r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan valid.

2) Jika $r_{hitung} \leq (0,3061) r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (Sugiyono, 2017:



121) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

1) Suatu variabel dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas Cronbach Alpha (α) $\geq 0,60$

2) Suatu variabel dikatakan tidak reliabel apabila koefisien reliabilitas Cronbach Alpha (α) $\leq 0,60$

3.7 Analisis Data dan Teknik Analisis

3.7.1 Analisis Data

Analisis data (Sugiyono, 2017: 482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif (Sugiyono, 2017: 26) adalah analisis yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dapat dilakukan secara trianggualsi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pemahaman makna, dan mengkonstruksi fenomena dari pada generalisasi. Sugiyono (2017: 93) berpendapat bahwa secara kualitatif data yang berasal dari jawaban responden terhadap kuisiонер yang dibagikan peneliti dengan memakai skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial sebagai berikut:

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif (Sugiyono, 2017: 23) adalah analisis yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk keperluan analisis kuantitatif data di kuantitatifkan dengan memberi skor (Sugiyono 2017: 94) yaitu sebagai berikut:

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Analisis data yang digunakan dalam penelitian nya adalah analisis kualitatif yang di kuantitatifkan. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuisiонер, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan untuk melihat hasil kuesiонер dengan menggunakan tabulasi yang berupa penilaian dari hasil pengisian kuesiонер.

3.7.2 Teknik Analisis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederhana. Persamaan dari regresi linear sederhana adalah :

keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X = Kinerja

e = Error

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (besarnya pengaruh)

2. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis individual/ parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah



sebagai berikut:

a. Formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : b = 0$ (Artinya, tidak ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Di Light Rail Transit LRT Sumatera Selatan).

$H_a : b \neq 0$ (Artinya, ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Di Light Rail Transit LRT Sumatera Selatan).

b. Menentukan level of significant (α) = 0,05.

c. Kriteria pengujian.

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t \text{ sig} \geq 0,05$.

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t \text{ sig} < 0,05$.

d. Kesimpulan menerima atau menolak H_0 .

2. Koefisien Determinasi (R)

Hasan (2017: 236) menyatakan bahwa apabila korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X , sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien korelasi ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y) Uji koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian nya di uji dengan menggunakan komputer program SPSS (Statistical Pockage For Sosial Science) versi 26.

Keterangan:

R : Koefisien Determinasi

r^2 : Kuadrat Koefisien korelasi

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil dari pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada Security LRT Sumatera Selatan, maka dapat diketahui karakteristik setiap Security. Karakteristik responden penelitian ini menggunakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Penelitian ini yang dijadikan responden

adalah security LRT Sumatera Selatan yang berjumlah 100 responden. Adapun data yang diperoleh mengenai identitas responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 5.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Security)	Persentase (%)
Laki-Laki	88	88
Perempuan	12	12
Jumlah	100	100

Sumber: data primer, 2023

Pada Tabel 5.1 diatas yaitu Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa dari 100 responden, sebanyak 88 (88%) orang merupakan Security berjenis kelamin Laki-Laki. Sedangkan, sebanyak 12 (12 %) orang merupakan Security berjenis kelamin perempuan. Dapat disimpulkan bahwa Security yang paling banyak berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 88 (88 %)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2

Karakteristik responden berdasarkan Usia

Jenis kelamin	Jumlah (Security)	Persentase (%)
< 25 tahun	35	35
25-40 tahun	25	25
41-50 tahun	15	15
>50 tahun	25	25
Jumlah	100	100

Sumber: data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia Security LRT Sumatera Selatan yang paling banyak adalah usia < 25 tahun yaitu sebanyak 35 orang (35 %)



sedangkan usia 25 – 40 tahun sebanyak 25 orang (25 %) dan usia 41 – 50 tahun sebanyak 25 orang (25 %). Dan usia 50 tahun sebanyak 25 orang (25%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan. Berikut merupakan karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pekerjaan.

Tabel 5.3
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pekerjaan	Jumlah (Security)	Persentase (%)
SMA / SMK	73	73
D3 / S1	27	27
Jumlah	100	100

Sumber: data primer, 2023

Pada Tabel 5.3 diatas yaitu Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat bahwa dari 100 responden, sebanyak 73 (73%) orang merupakan Security yang Berpendidikan terakhir SMA/SMK dan sebanyak 27 (27 %) orang merupakan Security Berpendidikan terakhir D3 / S1.

4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala yang menampilkan tingkat keabsahan suatu alat ukur. Uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur suatu ketepatan item pada kuesioner atau skala. Layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya akan dilakukan uji signifikansi korelasi yaitu pada taraf signifikansi 0,05 yang berarti suatu item dapat dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji Validitas dilakukan terhadap 30 responden awal sebagai uji coba terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} \geq (0,3061) r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} \leq (0,3061) r_{tabel}$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid

Tabel 5.4
Uji Validitas Variable Motivasi Kerja (x) Corrected Item-Total Correlation

Variabel	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Hasil
Motivasi Kerja (X)	PRESTASI			
	Promosi kerja dan kenaikan pangkat berdasarkan atas kemampuan dan prestasi karyawan	.925	0.3061	Valid
	Apakah perusahaan peduli terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan	.918	0.3061	Valid
	Perusahaan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif	.919	0.3061	Valid
	PENGAKUAN			
	Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas dengan baik	.918	0.3061	Valid
	Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja mendapat pengakuan dari atasan saya	.915	0.3061	Valid
	Saya diberikan pujian dan reward berupa bonus maupun penghargaan atas prestasi kerja saya	.919	0.3061	Valid
	PERKERJAAN ITU SENDIRI			
	Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus saya lakukan	.917	0.3061	Valid
	Atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal pekerjaan	.918	0.3061	Valid
	TANGGUNG JAWAB			
	Dalam bekerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama - sama dengan pegawai lain	.918	0.3061	Valid
	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan optimal dan selesai tepat waktu	.919	0.3061	Valid
	KEMAJUAN			
	Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju melalui pelatihan dan pembinaan sesuai dengan keahlian	.913	0.3061	Valid
	Saya puas dengan jenjang karir yang ada diperusahaan ini	.919	0.3061	Valid
	Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala terhadap pegawai untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja pegawai	.918	0.3061	Valid
	PENGEMBANGAN POTENSI INDIVIDU			
	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan saya	.918	0.3061	Valid
	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya	.917	0.3061	Valid

Sumber: Data SPSS Penelitian, 2023

Tabel 5.5
Uji Validitas Variable Kinerja (y) Corrected Item-Total Correlation

Variabel	Keterangan	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Hasil
Kinerja (Y)	Pimpinan saya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif	.928	0.3061	Valid
	Saya mampu beradaptasi pada peraturan yang ada distasiun LRT	.930	0.3061	Valid
	pimpinan saya selalu ikut peran dalam meningkatkan dan menggali potensi karyawan	.931	0.3061	Valid
	pimpinan saya selalu mengkomunikasikan keputusan-keputusan yang akan diambilnya	.928	0.3061	Valid
	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	.930	0.3061	Valid
	saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	.929	0.3061	Valid
	saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	.925	0.3061	Valid
	Skill atau keahlian yang saya miliki sesuai dengan tugas atau pekerjaan saya	.929	0.3061	Valid
	Saya mampu membantu memecahkan masalah yang terjadi pada perusahaan baik diminta maupun tidak	.929	0.3061	Valid
	saya akan memastikan stasiun akan selalu terlihat bersih dan kondusif	.925	0.3061	Valid
	pimpinan saya selalu memberi saya dorongan untuk bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan	.925	0.3061	Valid
	Kompensasi atau insiatif yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja	.928	0.3061	Valid
	Saya selalu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan konsumen	.927	0.3061	Valid
	saya selalu fokus bekerja walaupun atasan sedang tidak ada ditempat	.929	0.3061	Valid
	Saya akan memastikan keselamatan konsumen atau penumpang LRT yang berada distasiun	.925	0.3061	Valid
	Saya mampu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan	.928	0.3061	Valid
	Saya mampu melayanin berbagai macam konsumen yang ada distasiun	.925	0.3061	Valid
	Saya selalu mengikuti prosedur dan kebijakan perusahaan dengan baik	.925	0.3061	Valid



Berdasarkan tabel 5.4 dan 5.5 diketahui bahwa seluruh r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel, dengan demikian seluruh item pernyataan ini dinyatakan valid.

4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kestabilan alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam uji reliabilitas alat yang digunakan untuk mengukur penelitian menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Instrumen yang dipakai dapat dikatakan andal jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach	keterangan
Motivasi Kerja (X)	15	0,923	Reliabel
Kinerja (Y)	20	0,931	Reliabel

Sumber: Data SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 5.6 diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,923 dan pada variabel Kinerja (Y) sebesar 0,931, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 yang artinya seluruh variabel dinyatakan reliabel.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 26, yang tampak pada tabel

berikut :

Tabel 5.7
Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.802	2.652		4.074	.000
	Total_X	1.159	.044	.936	26.339	.000

Sumber: Data SPSS Penelitian, 2023

Mengacu pada tabel 5.7, perolehan analisis regresi sederhana yakni koefisien bagi variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 1,159 dalam kolom B ada nilai constant (a) yakni 10,802 dengan demikian persamaan regresinya bisa dijabarkan dengan:

$$Y = \alpha + \beta X_1$$

$$Y = 10,802 + 1,159$$

a. Nilai konstanta sebesar 10,802, artinya jika Motivasi Kerja dalam keadaan konstan maka Kinerja (Y) nilainya positif sebesar 10,802.

b. Nilai konstanta sebesar 10,802 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu variabel Motivasi Kerja (X), maka variabel Kinerja juga meningkat sebesar 1,159. Koefisien bernilai positif artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Security Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t bertujuan guna mengetahui tingkat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Penentuan dalam pengujian signifikan parsial adalah:

- Nilai sig. $< 0,05$ atau nilai thitung $< t$ tabel berpengaruh.
- Nilai sig. $> 0,05$ atau thitung $< t$ tabel tidak berpengaruh

Tabel 5.8
Uji Parsial (Uji t)

Coefficientsa			
Model	t	Sig.	
1	(Constant)	4.074	.000
	Motivasi kerja (X)	26.339	.000

Sumber: Data SPSS Penelitian, 2023

Menghitung, $t \text{ tabel} = (df) = (n-k-1) = 100-1-1 = 98$



Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05.

$$= t(0,05; 100-1-1)$$

$$= t(0,05; 98)$$

$$= 1,660$$

Hasil pengujian signifikan parsial (Uji t) pada tabel 5.7 diatas menghasilkan nilai sig. dari variabel X Motivasi Kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $26,339 > t_{tabel} 1,660$. Adapun kesimpulan dari perolehan nilai tersebut adalah variabel X motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Security Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan.

4.1.5.2 Koefisien Determinasi (R)

Hasan (2017: 236) menyatakan bahwa apabila korelasi dikuadratkan, akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasi. Koefisien korelasi ini menjelaskan besarnya sumbangan nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y) Uji koefisien Determinasi (R^2) pada penelitian nya di uji dengan menggunakan komputer program SPSS (Statistical Pockage For Sosial Science) versi 26.

Tabel 5.9
Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936	.876	.875	3.531

Sumber: Data SPSS Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui nilai R Square sebesar 0,876 yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu variabel Motivasi Kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu variabel Kinerja sebesar 87,6%. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan Hasil Regresi Linier Sederhana, menunjukkan bahwa koefisien regresi Motivasi Kerja bernilai positif. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan security LRT Sumatera Selatan. Artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat, dan sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka Kinerja akan menurun.

Dibuktikan melalui koefisien dterminasi (R) yang menunjukkan bahwa besarnya Motivasi Kerja sebesar 87,6% kontribusinya terhadap Kinerja. Sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Security Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan

Menurut Hartatik (2018, hlm.160) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung $26,339 > t_{table} 1,660$ dan diperkuat oleh nilai signifikan $0,000 < 0,1$, artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan security LRT Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Viola De Yusa Andika Ranand (2019) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung “ yang menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Variabel motivasi ini merupakan salah satu



factor yang kemudian mempengaruhi Kinerja Karyawan Security Light Rail Transit (LRT) Sumatera Selatan dikarenakan pemberian motivasi yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja hal ini juga diperjelas dalam jawaban responden yang lebih dari 87,6% responden setuju terhadap pemberian motivasi dan sisanya pun menjawab sangat setuju jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan membutuhkan motivasi dalam menunjang pekerjaan mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Security LRT Sumatera Selatan. Dapat diketahui dengan hasil penelitian t hitung sebesar $26,339 > t$ tabel $1,660$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $87,6\%$ Sedangkan sisanya $12,4\%$ dipengaruhi variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran yaitu bagi kantor Light Rail Transit Palembang hendaknya pihak- pihak terkait tersebut mempertimbangkan dan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat,

dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja akan menurun dan pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja dan memberikan kinerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiharjo, M. 2014. Panduan Praktis Menyusun SOP. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2021. Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku praktis mengembangkan sdm. yogyakarta : laksana
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers
- De Yusa, V., & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Education Journal: Journal Educational Research and Development, 3(1), 19-24.
- Donni Juni Priansa. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- "LRT South Sumatra is Ready to be Operated for Asian Games 2018". Waskita Karya. 10 July 2018. Retrieved 14 August 2018
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Agora,



3(2), 187-195.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja, Edisi Keempat. Jakarta Rajawali Pers.

Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Aditiya Kesuma, B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Jambi (Doctoral Dissertation, Universitas Jambi).

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

