

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERGAWAI DI DINAS PARIWISATA KOTA PALEMBANG

RIZKY WIJAYA PUTRA
19.11.375
ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

The aim of this research is to understand the influence of work motivation on employee performance at the Palembang City Tourism Office. This research contains two variables, namely variables X (Work Motivation) and Y (Employee Performance). This research uses a quantitative approach with descriptive research methods. The population in the study were employees at the Palembang City Tourism Office with a population of 30 people and in this study the sample obtained was 30 employee respondents.

Data collection techniques use interviews, questionnaires, documentation and observation. Data analysis is simple linear analysis. The results of the correlation analysis research show that there is an influence on the work environment and employee performance at the Palembang City Tourism Office. This can be seen by the correlation coefficient value of t calculated at 4.155 with a calculated Sig. t of 0.000, at a significance level of 0.05, if t calculated is greater than t table then H_0 is rejected and H_a is accepted for Performance is declared rejected and the alternative hypothesis reads there is an influence of work motivation on employee performance which is accepted.

Thus, the conclusion in this research is that there is an influence of the work environment on employee performance. So work motivation has an influence of 38.1% on employee performance at the Palembang City Tourism Office. Meanwhile, the remaining 100% -38.1% - 61.9% was caused by other variables.

Keywords: Influence, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai

organisasi itu sendiri. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi.

Hal diatas dapat disambungkan dengan kegiatan di organisasi atau pemerintahan, aparat atau pegawai dalam suatu organisasi akan menjalankan pekerjaannya apabila terorganisir dengan baik. Oleh karena itu para atasan atau ketua organisasi sekalipun harus benar-benar memperhatikan pegawai dengan baik dengan cara memberikan berbagai arahan dalam melakukan pekerjaan organisasi demi mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas mumpuni.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan seringkali tidak memperhatikan hal ini, kecuali apabila kondisi kinerja sudah sangat amat buruk. Terlalu sering pemerintah lengah dalam hal ini, tanpa disadari ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di instansi pemerintahan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dalam dunia kerja hampir dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat ditempuh

dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai. (Mangkunegara, 2009).

Pegawai sebagai aparatur pemerintahan merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintahan. Kinerja yang baik dari pegawai menentukan keberhasilan dari suatu instansi atau organisasi, dimana dengan kinerja yang baik dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik, bekerjasama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Namun yang terjadi saat ini masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang bekerja tidak disiplin dan bertanggungjawab dalam menjalankan kinerjanya. Sebagai aparatur Pemerintahan Pegawai Negeri Sipil seharusnya mampu memberikan pelayanan dan bekerja sesuai dengan tuntutan Undang-Undang serta tugas pokok yang telah diberikan. Kaitannya dengan hal tersebut, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kinerja yang baik, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas.

Peran serta pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan. Dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pada bab II, pasal 3 ayat 1 ditegaskan bahwa: “ Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945, negara dan pemerintahan bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdayaguna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi Negara serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagaimana tersebut diatas maka perlu diadakan pembinaan dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir dan sistem prestasi kerja. Pegawai Negeri bukan saja unsur aparat Negara tetapi juga merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan Pegawai Negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara.

LANDASAN TEORI

A. MOTIVASI KERJA

Salah satu factor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai perusahaan unruk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, Hasibuan (2010:141). Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa "motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja". Gibson (1996:185) "Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku". Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku

kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi memiliki perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengarahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, Robins (2008). Menurut Robins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa;

- 1) motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai,
- 2) motivasi kerja mengandung dua "tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan

motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

B. KINERJA PEGAWAI

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institusional performance*). Apabila kinerja perorangan/pegawai baik,

maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik.

Wibowo (2007:15) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sutrisno (2009:164), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Menurut Hasan (2012:21) metode penelitian adalah tata cara bagaimana Suatu penelitian dilaksanakan. Penentuan metode penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari tujuan dan rumusan masalah. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, hal ini dapat dilihat melalui judul penelitian. Menurut Sugiyono (2009:14) “penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.” Menurut Sugiyono disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik adapun dalam pengumpulan datanya dengan menggunakan angket/kuisisioner.

HASIL ANALISIS DATA

Berikut ini adalah hasil dari output computer program *IBM SPSS Statistics 25* Mengenai uji validitas dan reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja. Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai koefisien lebih besar dari 0.60. Uji validitas menggunakan teknik statistic korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria sekurang-kurangnya 0.30.

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang dapat dilihat dari frekuensi data masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Aktarina, 2015).

Validitas dan Relibialitas Motivasi Kerja

Tabel 31

Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected ItemTotal Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36,0333	12,171	0,440	0,860
P2	36,1667	11,592	0,665	0,831
P3	36,0333	12,447	0,640	0,835
P4	36,0667	12,892	0,410	0,858
P5	36,0333	11,826	0,815	0,819
P6	36,0667	12,340	0,594	0,839
P7	35,7667	13,426	0,555	0,845
P8	36,0333	13,344	0,404	0,856

Sumber: Data Primer, 2023

Untuk pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 32. Hasilnya setelah di hitung, koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk variabel Motivasi kerja berkisar antara 0.404 – 0,819. Karena seluruh koefisien korelasi lebih besar dari pada kriteria yang di syaratkan yaitu sekurang-kurangnya 0.30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengukuran adalah valid.

Tabel 32

Reliabilitas Motivasi Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.855	8

Sumber: Data Primer, 2023

Pada Tabel 33 terlihat bahwa *cronbach alpha* adalah 0.855. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60. Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017)

dimana hasil yang diperoleh yaitu dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja adalah *reliable*.

Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Pegawai

Tabel 33
Vailditas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected ItemTotal Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21,0667	2,892	0,464	0,525
P2	20,9333	2,754	0,676	0,453
P3	23,0667	4,754	-0,367	0,863
P4	20,8667	2,671	0,643	0,452
P5	20,8667	2,740	0,597	0,472

Sumber: Data Primer, 2023

Pada tabel 34 menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrument kinerja pegawai. Besarnya koefisien berkisar antara 0,464 – 0,676. Karena seluruh koefisien korelasi lebih besar daripada 0.30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pengukuran kinerja pegawai adalah valid.

Tabel 34
Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.616	5

Sumber: Data Primer, 2023

Kinerja Pegawai adalah instrument kedua yang akan diuji. Pada tabel 34 menyajikan besarnya koefisien Reliabilitas untuk instrument ini. Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) dimana hasil yang diperoleh yaitu Besarnya koefisien *cronbanch alpha* adalah 0.616. Karena $0.616 > 0.60$ maka dapat disimpulkan instrumen kinerja pegawai adalah reliabel.

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang. Output dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai regresi yang tertera pada tabel.

Tabel 35
Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618^a	.81	0,359	1,62643
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.618. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang.

5.1.2.5.4. Uji Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang. Output dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera pada table 37

Tabel 36
Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618^a	.381	0,359	1,62643
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.618. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang.

Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk menghitung Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang. Berdasarkan koefisien korelasi dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \mathbf{KD} &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0.618)^2 \times 100\% \\
 &= 0.381 \times 100 \\
 &= 38.1\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 38.1% terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 38.1\% = 61.9\%$, disebabkan oleh variabel lainnya.

5.1.6. Uji T

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut langkah-langkah pengujiannya :

Ho : Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang

Ha : Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang. Pengolahan dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013:17) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Jika angka probabilitas $sig > 0.05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
2. Jika angka probabilitas $sig < 0.05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Tabel 37
Uji T Hipotesis

Model Summary					
Model	<i>Unstandardized</i> <i>Coefficients</i>		<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	12,570	34		4,011	0,000
Komunikasi	0,320	77	0,618	4,155	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Primer, 2023

a) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 4.155 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka Ho dtiolak dan Ha diterima, yng berarti ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang.

b) Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel

Berdasarkan tabel output *SPSS Statistic Version 25 "Coefficients"* diatas diketahui nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 4.155. Karena nilai t hitung > t tabel 1.70113, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tingkat Signifikansi 5% atau 0,05

$$Df = n-k$$

$$Df = 30-2$$

$$= 28$$

t tabel adalah 1.70113 (lihat tabel)

t hitung adalah 4.155 > t tabel 1.70113.

Berdasarkan semua pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang dan sesuai dengan hipotesis awal.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Palembang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan thitung sebesar 0,404 sedangkan ttabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0,819 maka thitung > ttabel (0,404 > 0,819), perbandingan tersebut mengartikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Palembang. Hasil perhitungan uji t tersebut diperkuat berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan tabel 37 sebesar 0,855 menunjukkan bahwa terdapat keeratan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kemudian untuk Nilai koefisien determinasi (r²) berdasarkan tabel 37 sebesar 0,381 dan sumbangan efektif lingkungan kerja sebesar 38,1%. Sehingga harga tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pariwisata Kota Palembang, persentase pengaruhnya sebesar 38,1% dan 61,9% lainnya dipengaruhi oleh hal atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6 – 7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain. Motivasi kerja yang nyaman akan

berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Data hasil perhitungan persentase pencapaian dan kategori per indikator motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap 30 responden yang ada di Dinas Pariwisata Kota Palembang menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerjanya sebesar 38,1% dan rata-rata kinerja karyawannya sebesar 61,9% masuk ke dalam kategori sangat setuju. Serta data dari hasil perhitungan kecendrungan menunjukkan bahwa sebesar 52% responden menyatakan motivasi kerja di Dinas Pariwisata Kota Palembang masuk dalam kategori sangat setuju 53,28%, setuju 43,29%, kemudian 3,33% menyatakan cukup setuju. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan motivasi kerja yang ada, jika motivasi kerja tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecendrungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecendrungan yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang dengan mengacu kepada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden dan tabel rekapitulasi mempunyai skor sangat baik. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat pada tabel rekapitulasi mempunyai skor sangat baik. Berdasarkan analisis pengujian statistik T dengan melihat angka Sig.t hitung pada tabel *Coefficients* pada *IBM SPSS Statistics versi 25*. Didapat angka Sig.t hitung yang kurang dari angka probabilitas. Sehingga dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Hipotesis Alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 38.1% terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Palembang, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.