

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau

Tutik Pebrianti¹, Imam Suroso², Nanda Revita³, Vivin Avini⁴
tutikpebrianti@yahoo.co.id¹ ; imam suroso@unisti.ac.id² ;
nandarevita@gmail.com³ ; vivin@unisti.ac.id⁴

Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti

ABSTRACT

This study entitled the effect of work motivation on the performance of train drivers UPT Lubuk Linggau train crew. This study aims to determine the effect work motivation on the performance of train drivers UPT Lubuk Linggau train crew. The population in this study were all machinists in the Lubuk Linggau train crew which were sampled as many as 22 respondents. Sampling is done by saturated or census samples. The technique used is a simple linear regression. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on the performance of train drivers Lubuk Linggau train crew with the value of the t test results obtained the t value of the work motivation variable was 7.452 greater than the t table value of 1.721 and significant t of $0,000 < \alpha (0,05)$. The work motivation variable regression coefficient of 0.412 indicates that any change or increase in work motivation variable of 1 will result in an increase or affect the train driver's performance by 41.2%. work motivation variables can be explained or affect the performance variable of drivers UPT Lubuk Linggau train crew while the rest is equal 26.5% are influenced by other factors not discussed in this study such as discipline, commitment, organizational culture and other factors.

Keywords: *work motivation and performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah badan usaha milik negara yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT. Kereta Api Indonesia (persero) meliputi angkutan penumpang dan angkutan barang. Sekarang, kereta api merupakan jasa transportasi darat yang sekarang mendapatkan banyak perhatian dari masyarakat. Kereta api merupakan sarana yang dapat mengangkut banyak penumpang dalam sekali perjalanan. Sarana transportasi ini dirasa lebih cepat dalam tujuan dan juga terbebas dari kata kemacetan, hal ini merupakan kelebihan kereta api dari pada transportasi darat lainnya. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Menteri Perhubungan pada www.dephub.go.id bahwa kereta api terus menjadi incaran sebagai moda transportasi yang mampu memberikan solusi bagi semua kalangan. Selain kecepatannya, kereta api juga merupakan moda yang mampu mengangkut dengan jumlah yang cukup besar dan sangat membantu masyarakat luas sehingga sangat pantas untuk mendapatkan dukungan untuk perkembangannya. Untuk itu kereta api harus terus memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat agar merasakan kenyamanan dan keamanan selama dalam perjalanan. Tentu ini tidak terlepas dari peranan penting sumber daya manusia dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu menempatkan sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Menurut Hariandja (2007) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan selain faktor yang lainnya seperti kinerja ataupun modal. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan sangat baik supaya bisa meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan. Manajemen adalah proses perencanaan atau *planning*, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengontrolan setiap sumber daya yang ada guna mencapai tujuan ataupun *goals* yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti dilaksanakan dengan benar dan terorganisasi yang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ricky W. Griffin (2007). Dalam penelitian Tutik Pebrianti (2013) dijelaskan bahwa sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja lebih maksimal adalah motivasi, perusahaan harus memberikan motivasi kepada setiap pegawainya dalam bentuk apapun. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu perusahaan swasta atau instansi pemerintah. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2010) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian/keterampilan) dari sudut motivasi tenaga dan waktunya akan menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak dan melakukan sesuatu, karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Untuk mencapai prestasi kerja/kinerja yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Handoko (2001) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomi teknis serta keperilakuan lainnya. Defenisi Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas yang dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan terciptanya kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Maluyu S.P. Hasibuan (2011) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Masinis merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki UPT KRU KA Lubuk Linggau untuk melayani dan berkenaan langsung dengan pelayanan transportasi kereta api dalam ketepatan jadwal serta keselamatan perjalanan kereta api. Oleh karena itu kinerja masinis merupakan salah satu kontribusi terhadap kinerja kereta api. Masinis memiliki

tanggung jawab sangat besar dikarenakan masinis membawa aset perusahaan yang berupa lokomotif dan rangkaian kereta api, serta bertanggung jawab atas kenyamanan dan keselamatan penumpang kereta api.

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa Masinis, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul yaitu jam kerja yang padat dan tanggung jawab yang sangat besar kadang membuat mereka merasa jenuh dengan pekerjaan, karena beban kerja yang tinggi, terkadang Masinis harus menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan atau waktu pekerjaan yang kadang tidak menentu dan tidak sesuai dengan jadwal yang sebenarnya, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, sehingga hal ini menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, kurangnya perhatian yang diberikan berupa *family gathering*, *outbond* dan kegiatan semacam itu sehingga membuat kinerja Masinis menjadi menurun. Kadang ada juga masinis yang tidak hadir karena alasan sesuatu hal, sehingga masinis yang ada otomatis akan menggantikan tugas masinis yang berhalangan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya motivasi diharapkan agar karyawan yang didimotivasi tersebut dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Malthis & Jakson (2006:114), Motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya akan bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Sementara menurut Fred Luthans (2011:422) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari pengertian-pengertian motivasi di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan atau gerakan yang terdapat dalam diri seseorang untuk dapat merangsang dirinya melakukan tindakan-tindakan dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan Motivasi

Dalam perusahaan motivasi karyawan sangat penting karena dengan adanya motivasi yang kuat maka karyawan tersebut akan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2006) adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut: a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan; b) Meningkatkan produktivitas kerjakaryawan; c) Mempertahankan kestabilan karyawanperusahaan; d) Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan; e) Meningkatkan produktivitas kerjakaryawan; f)

Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; g) Meningkatkan kedisiplinan karyawan; h) Mengefektifkan pengadaan karyawan; i) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; j) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; j) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; k) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; l) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Teori-Teori Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2012: 121-144) Teori motivasi dikelompokkan atas dua teori yaitu teori kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*).

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik pula.

Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.

a. Teori Motivasi Klasik (Teori Kebutuhan Tunggal)

Menurut Frederick Winslow Tylor dalam Hasibuan (2007: 104), motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

b. Teori Motivasi Maslow

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat “*needshierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Hierarki Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2007: 105-107) diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and security Need*).

Kebutuhan keamanan dan keselamatan adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada suatu bentuk, yaitu:

- a. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Para pekerjamembutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang diberikan oleh manajer. Dalam arti luas, setiap orang membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya dimanapun ia berada.
 - b. Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktujamjam jam kerja, misalnya motor yang disimpan jangan sampai hilang.Pentingnya memuaskan kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern, tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan.Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan ini dengan memberikanperlindungan asuransi kepada para karyawan.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Affiliation Needs*).
- Affiliation Needs* merupakan kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintaiserta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang punmanusia ingin hidup menyendiri di tempat terpencil. Karena manusia adalahmakhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan social yang terdiri dari empat kelompok, yaitu:
- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan hidup dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusiamerasadirinya penting (*sense of importance*). Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang ia tetap merasa dirinya penting. Karena itudalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakanyang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam prosespencapaian tujuan perusahaan.
 - c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap karyawan akan merasa senang, jika diikutsertakan dalam mengemukakan saran-saran, pendapat-pendapatnya kepada pimpinanmereka.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*).
- Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik di masyarakat yang masih tradisional maupun dilingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.
- 5) Aktualisasi diri (*Self Actualization*)
- Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini merupakan merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan

menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

c. Teori Motivasi Dua Faktor (*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*)

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2007: 108), motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu:

- 1) *Maintenance Factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dan rumah dinas serta macam-macam tunjangan lainnya.
- 2) *Motivation Factors* adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis yaitu pengukuhan positif dan pengukuhan negatif. Pengukuhan positif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat. Sedangkan pengukuhan negatif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat. Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan itu diikuti oleh rangsangan bersyarat.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja sendiri merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya

berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2002:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari berbagai pengertian teori di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Mangkunegara (2002:22) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator-Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas.
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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.

Penelitian Terdahulu

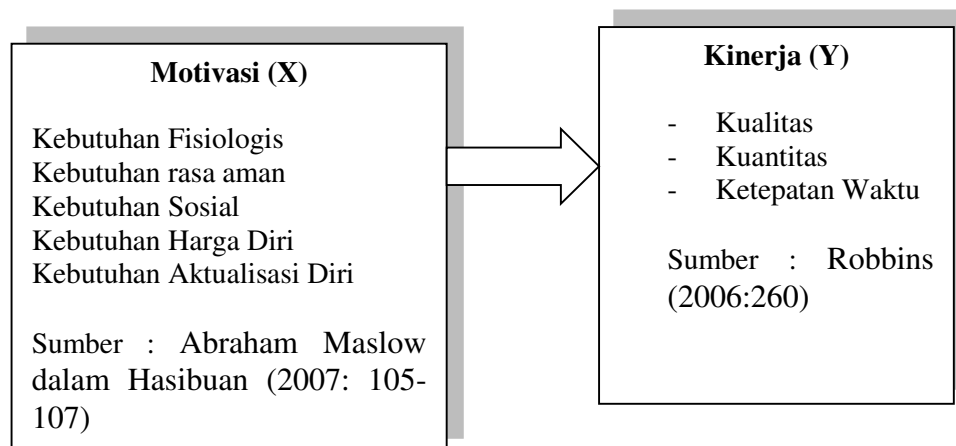
Yadi (2012), dengan judul “Pengaruh Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV Dharma Utama (Dua Paint) Kota Baru. Dengan menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Bachtiar (2012), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Aqua Tirta Investama Klaten.” Pendekatan metode analisis data yang digunakan ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta Investama Klaten, dan terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagi produksi PT Aqua Tirta Investama Klaten.

Peabri Fitri Antaka (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Lokomotif dan Kereta PT KAI (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta), metode yang digunakan dengan Regresi linier berganda dengan Hasil Penelitian : motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kedua variabel berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau.

H_a : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi tkerja erhadap kinerja Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, karena menurut Sugiyono (2004:11), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, sebagai variabel bebasnya adalah Motivasi kerja (X) dan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y).

Definisi Konsep

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:2).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen, dan variabel dependen. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, predictor dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Sugiyono (2013: 4) mengemukakan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini, Motivasi ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen.

2. Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 4). Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen.

Operasional Variabel

Dalam sub judul ini diuraikan mengenai variabel digunakan dalam penelitian ini.

Variabel tersebut adalah:

1. Variabel Independen (X), yaitu Motivasi menurut Maslow, yang terdiri dari lima dimensi yaitu: 1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (Safety and security Need). 3). Kebutuhan Sosial (Affiliation Needs). 4) Kebutuhan akan harga diri (Esteem Needs). 5) Aktualisasi diri (Self Actualization)
2. Variabel Dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan menurut Robbins yang terdiri dari tiga dimensi yaitu : 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Ketepatan Waktu

Adapun ringkasan operasional variabel disajikan dalam tabel berikut :

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No item
Motivasi (X)	1) Kebutuhan Fisiologis	Gaji dan Tunjangan yang diterima sesuai	1, 2, 3
	2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan	Lingkungan kerja yang bebas dari ancaman yang membahayakan keselamatan karyawan	4, 5
	3) Kebutuhan Sosial	Hubungan antar sesama karyawan	6, 7
	4) Kebutuhan Penghargaan	Promosi dan jenjang karir	8, 9
	5) Aktualisasi Diri	Kesempatan mengembangkan diri	10
Kinerja	1) Kualitas	Pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan yang diminta	11, 12
	2) Kuantitas	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	13
	3) Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	14, 15

Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur variabel independen, dimana responden akan memilih jawaban yang akan tersedia. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono,2013: 93).

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono,2013:93). Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tersebut diberikan penilaian berupa bobot-bobot skor yang disajikan dalam tabel berikut:

Instrumen Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju(S)	4
3	Kurang Setuju(KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:73)

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2013:80). Populasi dalam penelitian ini adalah Masinis pada UPT KRU KA Lubuk Linggau. Untuk memudahkan peneliti dalam penyebaran kuesioner. Berikut ini data Populasi Penelitian atau Seluruh jumlah Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau pada Tahun 2020 yang tertera pada tabel berikut:

Populasi Penelitian

No	Posisi/Jabatan	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1	Masinis Muda	SMA	12
2	Masinis Pertama	SMA	10
Total			22

Sumber : UPT KRU KA Lubuk Linggau, 2020.

Sampel

Menurut Sugiyono (2001), teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*, dimana teknik ini tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh atau sensus* dimana teknik penentuan ini sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Jadi sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau yang berjumlah 22 orang.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data

Menurut Sugiyono (2009:137) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan (*questionnaire*) dan melakukan wawancara (*interview*). Data Primer dalam penelitian ini penulis dapatkan dari Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau. Jenis pernyataan yang diajukan bersifat tertutup yang jawaban alternatifnya sudah ditetapkan.

Data Sekunder ialah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah dan internet untuk mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuisisioner dan studi literatur.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006) uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Suatu instrument dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation r* hitung > *r* tabel, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation r* hitung < *r* tabel (Jogiyanto, 2008).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Statistik

Regresi Linier Sederhana

Menurut sugiyono (2012) Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat persamaan antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X = Variabel independen (Motivasi)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Lubuk Linggau Sumsel.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen (Kuncoro, 2001). Koefisien determinasi dihitung dengan rumus :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi

Rancangan Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis deskriptif pada dasarnya merupakan proses pengujian generalisasi hasil penelitian yang didasarkan pada satu sampel. Dari hasil uji hipotesis ini kesimpulan yang akan dihasilkan nanti apakah hipotesis yang diuji itu dapat digeneralisaikan atau tidak.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β) sama dengan nol, atau $H_0: = 0$ yang artinya adalah apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (β), parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_0: \neq 0$ yang artinya adalah variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2001).

Dasar pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi t hitung $> 0,05$ atau t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika tingkat signifikansi t hitung $\leq 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau yang berjumlah 22 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah dengan metode sampel jenuh atau metode semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, semua responden telah mengisi kuesioner secara benar dan mengembalikan kuesioner secara lengkap untuk mengetahui deskripsi responden.

Berikut ini karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1. Laki-laki	22	100
2. Perempuan	0	0
Total	22	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1. 24-32 Tahun	17	77.2
2. 33-42 Tahun	4	18.3
3. 43-52 Tahun	1	4.5
Total	22	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1. SMA	19	86.4
2. DIII	1	4.6
3. S1	2	9.09
Total	22	100

Sumber : Data diolah, 2020.

Berdasarkan diatas deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu semua masinis atau 22 orang berjenis kelamin laki-laki (100%) dan tidak ada masinis berjenis kelamin perempuan (0%). Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu terdapat 17 (77.2%) responden berusia 24-32 Tahun, 4 (18.3%) responden berusia 33-42 Tahun, dan 1 (4.5%) responden yang berusia 43-52 Tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 24-32 Tahun. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan yaitu terdapat 19 (86.4%) responden berpendidikan SMA, 1 (4.6%) responden berpendidikan Diploma III (D-III), dan 2 (9.09%) responden berpendidikan S-1. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA.

Uji Instrumen Kuesioner

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa

yang seharusnya diukur (Sugiyono 2016: 48). Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output *Pearson Correlation* (r_{hitung}).

1. Jika nilai hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05. Sesuai rumus yang akan kita digunakan yaitu $df=n-2$, ($22-2=20$) maka didapat r tabel sebesar 0,444. Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Masinis (Y) hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Validitas Varibel Motivasi Kerja (X)

Item Pernyataan	Pearson Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	0,755**	0,444	Valid
2	0,755**		Valid
3	0,858**		Valid
4	0,882**		Valid
5	0,739**		Valid
6	0,511**		Valid
7	0,484**		Valid
8	0,755**		Valid
9	0,571**		Valid
10	0,739**		Valid

Sumber : Data diolah, 2020.

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X) yang berjumlah 10 item, secara keseluruhan dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} . Artinya, item pernyataan yang diberikan dapat direspon dan dimengerti dengan baik oleh responden, karena adanya keterkaitan item per item pernyataan mengenai motivasi kerja (X) dan kinerja masinis (Y)

Hasil Uji Validitas Varibel Kinerja Masinis (Y)

Item Pernyataan	Pearson Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	0,610**	0,444	Valid
2	0,777**		Valid
3	0,619**		Valid
4	0,681**		Valid
5	0,777**		Valid

Sumber : Data diolah, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja masinis (X) yang berjumlah 5 item, dari 5 pernyataan yang diajukan kepada 22 orang responden secara keseluruhan dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel} . Artinya, item pernyataan yang diberikan dapat direspon dan dimengerti dengan baik oleh responden, karena adanya keterkaitan item per item pernyataan mengenai motivasi kerja (X) dan kinerja masinis (Y). Jadi secara keseluruhan item pernyataan variabel X dan Variabel Y dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016 : 125) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukur dan sebaliknya, makin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukur dan sebaliknya. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas didapat nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,889 dengan jumlah pernyataan yang valid sebanyak 10 pernyataan. Instrumen dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen variabel motivasi kerja (X) dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Masinis (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas didapat nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja masinis (Y) sebesar 0,723 dengan jumlah pernyataan yang valid sebanyak 5 pernyataan. Instrumen dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen variabel kinerja masinis (Y) dinyatakan reliabel.

Analisis Kuantitatif

Untuk menetapkan analisis kuantitatif dalam penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau perlu dilakukan analisis regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji t dengan menggunakan program SPSS.

Regresi Linier Sederhana

Analisis uji statistik yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau adalah uji regresi linier sederhana.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.700	2.445		1.513	.146
	MOTIVASI	.412	.055	.857	7.452	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2020

Model persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Hasil penghitungan koefisien regresi linier sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3.700 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,412. Sehingga diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = 3.700 + 0,412X + e$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 3.700. Secara matematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat motivasi kerja 0, maka kinerja memiliki nilai 3.700.

Selanjutnya nilai positif (0.412) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (motivasi kerja) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja adalah searah. Dimana setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.412.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.722	.925

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas angka R Square sebesar 0.735 atau 73.5%. angka R Square disebut juga koefisien determinasi. Angka ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja masinis sebesar 73.5%, sedangkan sisanya sebesar 26.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, komitmen, budaya dan lain-lain.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melakukan interpretasi hasil dari analisis penelitian ini yaitu dengan melakukan penafsiran terhadap pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis statistik untuk hipotesis dilakukan dengan Uji t. Menurut Priyatno (2014: 144) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (sendiri- sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan sig t dan α (0,05) atau t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria:

- Ha diterima jika $Sig\ t \geq 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - Ho ditolak jika $Sig\ t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
- $t_{tabel} = 1,721$ (df = n-k = 22-1 = 21) ditaraf signifikan 0,05.

Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.700	2.445		1.513	.146
	MOTIVASI	.412	.055	.857		

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 7.452 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,721 dan sig t sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) artinya terdapat pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau.

Pembahasan

Berdasarkan hasil jawaban responden dari variabel Motivasi Kerja dapat disimpulkan bahwa penerapan motivasi kerja dapat dikatakan baik hal ini dikarenakan pilihan responden terhadap pernyataan yang diberikan menjawab secara keseluruhan yaitu sangat setuju dan setuju. Begitu juga hasil dari jawaban responden dari variabel Kinerja masinis dapat disimpulkan bahwa penerapan kinerja dapat dikatakan baik hal ini dikarenakan pilihan responden terhadap pernyataan yang diberikan menjawab secara keseluruhan yaitu sangat setuju dan setuju.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penghitungan koefisien regresi linier sederhana diatas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3.700 koefisien variabel bebas (X) adalah sebesar 0,412. Sehingga diperoleh persamaan regresinya :

$$Y = 3.700 + 0,412X + e$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 3.700. Secara matematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat motivasi kerja 0, maka kinerja memiliki nilai 3.700.

Selanjutnya nilai positif (0.412) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (motivasi kerja) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja adalah searah. Dimana setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0.412.

Model summary menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi mengetahui besarnya persentasi variabel terikat (kinerja) yang dapat diprediksi dengan menggunakan variabel bebas (motivasi kerja). Koefisien determinasi juga digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasilnya angka R Square sebesar 0.735 atau 73.5%. angka R Square disebut juga koefisien determinasi. Angka ini menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja masinis sebesar 73.5%, sedangkan sisanya sebesar 26.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, komitmen, budaya dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) mempengaruhi variabel kinerja masinis (Y) UPT KRU KA Lubuk Linggau, hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis uji t dalam penelitian ini yaitu nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 7.452 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,721 dan sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_a diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh **Pebri Fitri Antaka (2018)** yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Lokomotif dan Kereta PT KAI (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kedua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan hasilnya dengan penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti dan Imam Suroso (2018) pada Jurnal Manajemen Kompeten Vol 1 No. 2 Desember 2018, yang menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir.

Dari hasil penelitian yang dilakukan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau. Hal ini tentu membawa dampak yang positif bagi kinerja masinis, karena dengan adanya motivasi yang kuat maka

karyawan tersebut akan memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Sehingga ini sesuai dengan tujuan pemberian motivasi yang dikemukakan Hasibuan (2006) yaitu : meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerjakaryawan, mempertahankan kestabilan karyawanperusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja sebesar 7.452 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,721 dan sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$
2. Persamaan Regresi Linier Sederhana yaitu $Y = 3,700 + 0,412 X + e$. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0.412 menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 1 maka mengakibatkan peningkatan atau mempengaruhi Kinerja (Y) Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau sebesar 41.2%.
3. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,735 atau 73,5%. Variabel Motivasi Kerja (X) dapat dijelaskan atau mempengaruhi variabel Kinerja (Y) Masinis UPT KRU KA Lubuk Linggau sedangkan sisanya sebesar 26.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, komitmen, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UPT KRU KA Lubuk Linggau sudah cukup baik dalam memberikan motivasi kerja kepada masinis, sehingga kinerja masinis peningkatannya semakin baik, namun sebaiknya perusahaan juga lebih memperhatikan dari sisi kebutuhan sosial masinis, misalnya dengan mengadakan silaturahmi yaitu berupa *outbond, family gathering* untuk menjalin silaturahmi antar karyawan atau rekan kerja.
2. Hasil jawaban dari kuesioner menunjukkan bahwa perusahaan masih belum memberikan uang lembur yang sesuai dengan yang diharapkan masinis. Sebaiknya UPT KRU KA Lubuk Linggau sebagai salah satu perusahaan BUMN juga memperhatikan hal ini dan dapat meningkatkan uang lembur bagi masinis, agar mereka lebih termotivasi lagi dalam bekerja sehingga nantinya juga dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan.
3. Bagi peneliti lain, untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang lain seperti komitmen, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan serta faktor-faktor lain-lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja masinis.

DAFTAR PUSTAKA

- Deni, Muhammad. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Palembang*. Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MDP, Vol. 4 No. 2, hal. 105 - 117, Maret 2015.
- _____. 2017. *Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, P-ISSN: 1412 - 4521, E-ISSN: 2685 - 0885, Vol. 16 No. 1, hal. 31-43, 2018

- Edy, Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana
- Hariandja, Marihot TE. 2007. *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan MSDM*, Yogyakarta Yogyakarta BPFE
- Kuncoro, Achmad. 2001, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi Klasik*, Cetakan Pertama. Bandung: ALFABETA
- Luthans, Fred. 2011. *Organisasi dan Motivasi*. Yogyakarta Penerbit Andi
- Malthis RL. & JIT Jackson. 2006. *Human Resource Management: MSDM* Jakarta Salemba Empat
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumberr Daya Manusia*. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawira S dan A. V Hubies 2007, *Manajemen Mute STAM* Jakarta Penerbit Buku Kompas.
- Mawarni, Indah & Syilvia Dewi Septiana, 2019. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Palembang*. Jurnal Manajemen Kompeten, ISSN: 2621-5381, Vol. 1 No. 2, hal. 24 - 35, Januari 2019
- Pebrianti, Tutik, 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Province a Besnis*. Jurnal Ilmiah Adm Niaga Vol. 9 No. 3
- Pebrianti, Tutik & Imam Suroso, 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir*. Jurnal Manajemen Kompeten Vol 1 No. 2
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suroso, Imam. et al. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Pratama Usaha Jaya Bayung Lencir*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 25 - 33, Januari-Juni 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/14/14>
- _____. 2021. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada DPD ASKONAS Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No. 2, hal. 8 - 19, Januari - Juni 2021. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/101/102>
- Sutandi, Sri. et al. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73, Januari-Juni 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghazali. 2019, *Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi*, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.