



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KPU KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Martinus Wahyu Purnomo
Universitas Bina Sarana Informatika

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 08 September 2021
Revisi pertama : 22 September 2021
Diterima : 29 September 2021
Tersedia online : 12 Oktober 2021

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai

Email : martinus.myo@bsi.ac.id

ABSTRAK

Keberhasilan kinerja pegawai dalam diharapkan dapat berjalan dengan baik, sehingga pencapaian tujuan organisasi sesuai target yang diharapkan. Namun dalam realisasinya, kinerja pegawai belum menunjukkan hasil optimal. Permasalahan tersebut didasari pada faktor-faktor yang berpengaruh, seperti motivasi pegawai.

Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui tentang motivasi dan kinerja pegawai. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan melalui penelitian lapangan dan kepustakaan. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor KPUD Kabupaten Lampung Tengah berjumlah 30 pegawai, dengan sampel penelitian 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisa regresi linier ganda.

Hasil penelitian didapatkan: (1) motivasi masuk dalam kategori sangat baik. (2) kinerja pegawai masuk dalam kategori sangat baik. (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, nilai $t_{hitung}=3.370$ dan $sig.=0.002$. Hasil tersebut memiliki makna, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan baik. (4) motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPUD Kabupaten Lampung Tengah, nilai $F_{hitung}=11.354$ dan $sig.=0.002$. Hasil tersebut memiliki makna, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan baik.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

KPU provinsi dan KPU Kabupaten atau Kota merupakan penyelenggara pemilu di provinsi dan kabupaten atau kota. Wilayah kerja KPU meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. KPU dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh Sekretariat Jenderal. KPU Provinsi dan KPU Kabupaten atau Kota masing-masing dibantu oleh Sekretariat. Jumlah KPU sebanyak tujuh orang, KPU Provinsi sebanyak lima orang dan Kabupaten atau Kota sebanyak lima orang. Keanggotaan KPU, KPU Provinsi dan KPU Kabupaten atau Kota terdiri atas seorang ketua merangkap anggota dan anggota. Sebagai penyelenggara Pemilu KPU dituntut untuk menjalankan tugas dan wewenangnya secara berkesinambungan dan bebas dari pengaruh pihak manapun. KPU dituntut independen dan non-partisipan. Melihat tuntutan kinerja yang tinggi sebagai pegawai KPU maka diperlukan motivasi yang tinggi dalam diri setiap pegawai dalam menjalankan kerjanya.

Isi Pemikiran dan Pembahasan

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah motivasi kerja. Hal ini sangat penting, karena dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sebagai pegawai KPU yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja pegawai. Dari segi motivasi, terlihat pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan pemutakhiran data pemilih, lamanya penyampaian daftar pemilih kepada KPU Provinsi, kurangnya koordinasi dan pengendalian tahapan penyelenggaraan pemilu di wilayah kerjanya. Keadaan tersebut apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada lemahnya tujuan organisasi atau lembaga itu sendiri.

Hasil Penelitian

Pendahuluan

Dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan, pengetahuan, waktu dan biaya maka dalam rangka pengambilan data, masalah yang akan diteliti dibatasi pada masalah apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah, baik dilakukan secara terpisah maupun secara bersama-sama. Ruang lingkup penelitian terdiri atas 30 responden yang terdiri atas seluruh pegawai pada kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah dan apakah ada pengaruh motivasi secara bersama-sama terhadap pegawai pada kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah dan

mengetahui apakah ada pengaruh motivasi secara bersama-sama terhadap pegawai pada kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Hasibuan (Dalam Karyoto 2016) mengatakan motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Winardi (2016:6) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri atau sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter non-moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Selanjutnya menurut Stefan Invanco dalam (Hamli Arif Yusuf,2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan sebab dari tindakan. Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Malayu, (2015:146) menyatakan bahwa terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan meningkatkan karyawan
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Ada dua jenis metode motivasi menurut Hasibuan (2016) yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung artinya motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan.

- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung artinya motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Indikasi motivasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat dari Sondang P Siagian (2015) adalah sebagai berikut :

- a. Kemauan

Kemauan merupakan dorongan dari luar untuk melakukan sesuatu. Mengindikasikan bahwa ada yang dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

b. Kerelaan

Kerelaan merupakan suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

c. Tanggung-jawab

Tanggung-jawab merupakan suatu akibat yang terjadi dari pelaksanaan peranan seseorang, baik peranan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung-jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu.

d. Insentif

Insentif merupakan pemberian tunjangan kepada pegawai karena prestasi, melakukan pekerjaan tertentu.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:14172) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Fahmi (2017:188) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari berbagai definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Standar kinerja yang ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan tentunya memperhatikan faktor-faktor terkait. Tuntutan Standar kerja yang berbeda tersebut merupakan kebijakan internal dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016 :9), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan efisiensi

Ukuran baik atau buruknya kinerja pegawai diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan. Dikatakan efisien bila hasilnya memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung-jawab

Dalam suatu organisasi yang baik, wewenang dan tanggung-jawab telah didelegasikan dengan baik. Hal ini menghindari adanya tumpang tindih tugas atau pekerjaan. Masing-masing pegawai mengetahui hak dan tanggung-jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung-jawab setiap pegawai akan mendukung kinerja dalam organisasi.

c. Disiplin

Sikap disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi sikap taat dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif pegawai sangat diperlukan untuk kemajuan suatu organisasi. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif.

Menurut Parwoto, dkk (2017), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor Personal atau Individual

Meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.

b. Faktor Kepemimpinan

Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan pimpinan atau tim leader.

c. Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kiberja dalam organisasi.

e. Faktor Konstektual

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

Didalam kinerja terdapat dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai. Dimensi disini merupakan ruang dimana menjadi tolak ukur pegawai apabila dilaksanakan secara baik dapat mempercepat tujuan organisasi.

Menurut John Miner dalam Fahmi (2017:134), untuk mencapai atau menilai kinerja terdapat dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas

Mengukur tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.

b. Kuantitas

Mengukur pekerjaan-pekerjaan yang dihasilkan.

c. Penggunaan waktu dalam kerja

Mengukur tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau waktu hilang.

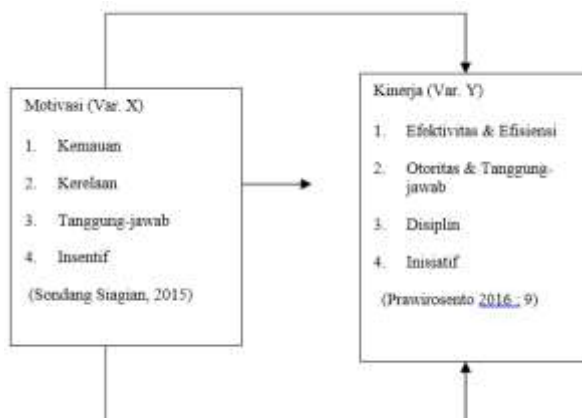
d. Kerjasama

Mengukur hasil yang didapat dengan adanya kerjasama dengan orang lain.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah serta landasan teori yang telah diuraikan di atas maka ditetapkan kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan menggunakan hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017:7).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasioal

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2014:147). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2014:147). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X)

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor KPUD Kabupaten Lampung Tengah. Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 30 pegawai, maka layak

untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Algifari (2014), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi dan Arikunto (2015), instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam melakukan kegiatannya untuk mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang berisi pernyataan yang perlu dijawab dan diisi oleh responden. Angket tersebut berisi pernyataan tentang motivasi dan kinerja pegawai. Data-data dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif, yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada responden. Responden diminta melakukan penilaian tentang motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut.

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

- a. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 diberikan untuk jawaban kurang setuju
- d. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 22.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:125). Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Nilai Validitas
 X = Total Item Variabel X
 Y = Total Item Variabel Y

Hasil perhitungan per item pernyataan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* memperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai (r_{tabel}). Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} maka pernyataan valid dan jika nilai $r_{hitung} <$ nilai r_{tabel} maka pernyataan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130), menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mencari reliabilitas digunakan rumus Koefisien Alfa (*CronBach Alpha*) yaitu :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- α = Nilai reliabilitas
 k = Jumlah item pernyataan

$\Sigma \sigma_i^2$ = Nilai varians masing-masing item

$\Sigma \sigma_i^2$ = Varians total

Setelah hasil nilai Koefisien Alfa (*CronBach Alpha*) didapatkan maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{hitung} pada tabel nilai r. Jika nilai Alfa > r_{hitung} maka pernyataan tersebut reliabel. Sebaliknya jika nilai Alfa < r_{hitung} maka pernyataan tersebut tidak reliabel (Arikunto, 2010: 166).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisa yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam sebuah penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk menguji setiap variabel yang diangkat yaitu variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2019:69).

Deskripsi data variabel penelitian ini didasarkan pada nilai interval, dengan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

(Sugiyono, 2014: 94)

Persamaan Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier berganda digunakan mengetahui arah pengaruh variabel independen (Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja), apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, apakah nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan Regresi Linier Ganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

X1 = Variabel Kepemimpinan

X2 = Variabel Motivasi

a = Intercep

b = Koefisien regresi

e = Tingkat Kesalahan (Error term)

(Sugiyono, 2013: 261)

Korelasi (r)

Korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya nilai hubungan variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja), yang dihitung dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (n \sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Korelasi
 X = Variabel bebas
 Y = Variabel terikat
 (Sugiyono, 2018: 231)

Determinasi (r^2)

Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja), yang dihitung dengan menggunakan rumus :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
 r = nilai Korelasi
 (Sugiyono, 2017: 257)

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Untuk menguji kebenaran hipotesis secara parsial (satu per satu) menggunakan Uji t, dengan terlebih dahulu menentukan nilai t_{hitung} , menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t_{hit} = Pengujian signifikansi Korelasi *product moment*
 r^2 = Korelasi *Product moment*
 n = Jumlah anggota sampel

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan
- b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji kebenaran hipotesis secara simultan (bersama-sama) menggunakan Uji F, dengan terlebih dahulu menentukan nilai F_{hitung} , menggunakan rumus sebagai berikut, :

$$F_{hit} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{hit} = Nilai Uji F
 R = Korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan (Sugiyono, 2018: 284).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen penelitian ini dilakukan pada 20 butir kuesioner yang diajukan, yaitu yang terdiri dari dua variabel penelitian. Sebanyak 10 item pada variabel kepemimpinan (X) dan 10 item pada variabel kinerja (Y). Adapun pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r_{hitung}) setiap item pernyataan (Lihat pada Lampiran 3) dengan nilai kritik r (r_{tabel}), yang diujicobakan pada 30 orang, dengan menggunakan taraf kepercayaan 5%. yaitu 0.213 (Lihat pada Lampiran 4). Sehingga diperoleh hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Pengujian Validitas Variabel Motivasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.839	0.3610	Valid
2	0.687	0.3610	Valid
3	0.832	0.3610	Valid
4	0.645	0.3610	Valid
5	0.536	0.3610	Valid
6	0.686	0.3610	Valid
7	0.452	0.3610	Valid
8	0.478	0.3610	Valid
9	0.687	0.3610	Valid
10	0.536	0.3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa 10 item pernyataan yang diujikan untuk variabel motivasi adalah berstatus valid.

Tabel 2. Pengujian Validitas Variabel Kinerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.533	0.3610	Valid
2	0.501	0.3610	Valid
3	0.584	0.3610	Valid
4	0.725	0.3610	Valid
5	0.665	0.3610	Valid
6	0.673	0.3610	Valid
7	0.554	0.3610	Valid
8	0.466	0.3610	Valid
9	0.407	0.3610	Valid
10	0.498	0.3610	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa 10 item pernyataan yang diujikan untuk variabel kinerja adalah berstatus valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai alpha dengan nilai kritik $r_{(tabel)}$ pada jumlah sampel uji adalah 30 orang. Dengan taraf kepercayaan yang diambil adalah sebesar 95%, yaitu 0.3610. Hasil tersebut maka didapatkan nilai perbandingan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Alfa	r tabel	Keterangan
Motivasi	0.889	0.3610	Reliabel
Kinerja	0.850	0.3610	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Pada tabel di atas maka dapat dilihat hasil pengujian untuk uji reliabilitas, yaitu diketahui bahwa dari kedua variabel yang diujikan memiliki nilai uji yang bersifat reliabel. Hasil tersebut dapat terlihat dari nilai alfa yang diperoleh lebih besar dari nilai r_{tabel} . Pengujian juga menunjukkan bahwa nilai reliabilitas yang tinggi.

Uji Hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai $Sig < 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima atau H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,324	10,070		1,124	,270
	Motivasi	,718	,213	,537	3,370	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat dijabarkan hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

Uji Hipotesis X terhadap Y:

Berdasarkan Uji t atau t tes didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3.370 dengan taraf signifikan 0.002, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah ”*diterima*”.

Uji Hipotesis secara Simultan

Uji Anova (uji F) ini digunakan untuk menguji variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat, jika nilai Sig < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak Ha diterima.

Tabel 5. Uji Hipotesis X terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	115,633	1	115,633	11,354	,002 ^b
Residual	285,167	28	10,185		
Total	400,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2021

Berdasarkan Uji Anova atau F tes didapat F hitung sebesar 11.354 dengan taraf signifikan sebesar 0.002, karena *probability* jauh lebih kecil dari 0.05 maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian maka hipotesis kedua: “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah ”*diterima*”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Aspek motivasi kerja kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah hendaknya dapat ditingkatkan dengan lebih baik. Dengan cara memberikan penguatan dan membuka komunikasi kepada guru dan karyawan, sehingga akan merasa diperhatikan dan dilindungi serta tetap bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan standar operasional kerjanya.

Aspek kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Lampung Tengah hendaknya dapat ditingkatkan. Pimpinan melakukan pengawasan pada pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga pimpinan dapat mempertimbangkan beban kerja dengan keahliannya, agar benar-benar sesuai dengan waktu dan sasaran masing-masing pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2014. *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. UPP AMP YKPN.
- Arif Yusuf, Hamli. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung:Alfabeta
- Ferdinan, Agusty 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Karyoto. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Rosdakarya
- Parwoto,dkk. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta*,Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.17 no.2 Hal.353-361
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2014. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Jakarta : Erlangga.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Winardi, J. 2016. *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar