

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *TRUST* (KEPERCAYAAN) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA METRO

Fitria^{1*}, suharto², bambang suhada³

^{1*,2,3} Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia
E-mail: fitrisb9@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan indikator keuangan untuk mengetahui pengaruh produk domestik Terdapat indikasi yang berbeda antara pegawai yang memperhatikan jam kerja dengan yang kurang memperhatikan jam kerja. Pegawai yang memperhatikan jam kerja akan menggunakan jam kerjanya untuk menyelesaikan seluruh tugas yang ada, sehingga jam kantor benar-benar cukup untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. Berbeda dengan pegawai yang kurang memperhatikan jam kerja, yang gejalanya sering dijumpai adalah pegawai keluar masuk ruangan, menggunakan jam kerja untuk berbincang-bincang dengan pegawai lain, duduk di kursi namun asyik mengerjakan yang bukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, ternyata kinerja pegawai masih ada kurang disiplin karena masih ada pegawai yang tidak masuk kerja dan terlambat datang ke kantor. Motivasi kerja juga belum seluruhnya baik karena masih ada pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugas, sehingga ada yang selesai tidak tepat waktu dan ada yang membawa pekerjaan kantor ke rumah. Populasi sebanyak 66 pegawai dengan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Pengambilan data ini dengan menggunakan kuisioner sebagai alat bantu penelitian. Hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. 2) Ada pengaruh signifikan antara *Trust* (Kepercayaan) terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. 3) Berdasarkan hasil uji *F* dengan perhitungan SPSS dimana nilai *F* menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja dan *Trust* (Kepercayaan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Koefisien nilai *R* menunjukkan besar derajat keeratan pengaruh motivasi kerja dan *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro tergolong kategori sedang. Dengan simpulan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi kerja dan *trust* (kepercayaan) terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Trust (Kepercayaan); Kinerja*

Abstract

*There are different indications between employees who pay attention to working hours and those who pay less attention to working hours. Employees who pay attention to working hours will use their working hours to complete all existing tasks, so that office hours are really sufficient to complete office work. In contrast to employees who pay less attention to working hours, the symptoms of which are often found are employees going in and out of the room, using working hours to talk to other employees, sitting in chairs but busy doing things that are not their jobs. Based on the results of observations made by the author at the Metro City Communication and Information Office, it turns out that the performance of employees is still lacking in discipline because there are still employees who do not come to work and are late to the office. Work motivation is also not entirely good because there are still employees who lack the motivation to do their work, so that some do not finish on time and some take their office work home. The population is 66 employees and the sample used is 65 respondents. This data retrieval by using a questionnaire as a research tool. The results of the analysis obtained in this study are as follows: 1) There is a significant influence between work motivation on the performance of the employees of the Metro City Communication and Information Office. 2) There is a significant influence between *Trust* on the performance of the employees of the Metro City Communication and Information Office. 3) Based on the results of the *F* test with SPSS*

calculations where the F value shows that there is a joint influence between work motivation and Trust (Belief) affects the performance of the employees of the Metro City Communication and Information Office. The coefficient of R value shows the degree of closeness of the influence of work motivation and trust on the performance of the employees of the Metro City Communication and Information Office belonging to the medium category. With the conclusion that the results of the study there is an influence of work motivation and trust on the performance of the employees of the Metro City Communication and Information Office.

Keywords: *Work Motivation; Trust; Performance*

PENDAHULUAN

Terdapat indikasi yang berbeda antara pegawai yang memperhatikan jam kerja dengan yang kurang memperhatikan jam kerja. Pegawai yang memperhatikan jam kerja akan menggunakan jam kerjanya untuk menyelesaikan seluruh tugas yang ada, sehingga jam kantor benar-benar cukup untuk menyelesaikan pekerjaan kantor. Berbeda dengan pegawai yang kurang memperhatikan jam kerja, yang gejalanya sering dijumpai adalah pegawai keluar masuk ruangan, menggunakan jam kerja untuk berbincang-bincang dengan pegawai lain, duduk di kursi namun asyik mengerjakan yang bukan pekerjaannya. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, ternyata kinerja pegawai masih ada kurang disiplin karena masih ada pegawai yang tidak masuk kerja dan terlambat datang ke kantor. Motivasi kerja juga belum seluruhnya baik karena masih ada pegawai yang kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugas, sehingga ada yang selesai tidak tepat waktu dan ada yang membawa pekerjaan kantor ke rumah. Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro juga tidak luput dari sorotan masyarakat. Di sini peran kinerja pegawai sangat vital. Pegawai merupakan ujung tombak pelaksanaan kebijakan dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah serta pelopor pembangunan untuk terwujudnya masyarakat adil dan makmur sebagaimana dicita-citakan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Peran kinerja pegawai semakin strategis dengan berkembang pesatnya ilmu dan teknologi dan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan berkualitas secara cepat, efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif karena untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Sampel dalam penelitian adalah 65 pegawai Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Sugiyono (2011:62) menjelaskan bahwa Sampling Jenuh merupakan "teknik penentuan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh juga disebut sensus, di mana semua populasi dijadikan sampel". Sehingga diketemukan jumlah sampel yang mewakili dalam pengisian kuesioner riset ini ialah 65 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Varians Kelompok Data Kinerja Pegawai (Y) atas Motivasi Kerja (X₁)

Homogentitas varians kelompok data variabel motivasi kerja atas variabel kinerja pegawai di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar

16,000 sedangkan $X^2_{\text{tabel}} (dk:65, \alpha = 0,05)$ sebesar 40,256. Persyaratan varians kelompok data homogen $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel motivasi kerja atas variabel kinerja pegawai, berasal dari populasi yang homogen.

Uji Homogenitas Varians Kelompok Data Kinerja Pegawai (Y) atas Trus (Kepercayaan)(X_2)

Homogenitas varians kelompok data variabel Trus (Kepercayaan) atas variabel kinerja pegawai, di uji dengan menggunakan uji *Chi Square*, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai X^2_{hitung} sebesar 28,385 sedangkan $X^2_{\text{tabel}} (dk:43, \alpha = 0,05)$ sebesar 40,256. Persyaratan varians kelompok data homogen $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa varians kelompok data variabel Trus (Kepercayaan) atas variabel peningkatan kinerja pegawai, berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 1. Rangkuman Uji Homogenitas kelompok data variabel X_1 , X_2 dan Variabel Y dengan menggunakan Uji *Chi Square*.

No	Kelompok	X^2_{hitung}	$X^2_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	Variabel Y atas X_1	16,000	40,256	Homogen
2	Variabel Y atas X_2	28,385	40,256	Homogen
Syarat Homogen : $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}} (\alpha = 0,05)$				

Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Kinerja Pegawai (Y) untuk Persamaan Regresi $\hat{Y} = 5,700 + 7,500 X_1$

Hasil perhitungan normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) variabel motivasi kerja atas variabel kinerja pegawai diperoleh nilai t terbesar 0,779, sedangkan $L_{\text{tabel}} (n = 65, \alpha = 0,05)$ sebesar 2,000. Persyaratan normalitas galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) adalah $X^2_{\text{hitung}} < X^2_{\text{tabel}}$. Mencermati perhitungan galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) dapat disimpulkan bahwa galat baku taksiran ($Y - \hat{Y}$) variabel motivasi kerja pegawai atas variabel kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Normalitas Galat Baku Taksiran Variabel Kinerja Pegawai

No	Galat Baku Taksiran	Lo	$L_{\text{tabel}} (n = 65, \alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1	$Y - \hat{Y}_1$	0,946	2,000	Normal
2	$Y - \hat{Y}_2$	0,938	2,000	Normal
Syarat Normal : $L_o < L_t$				

Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,488	4,346	4,714	,000
	Motivasi Kerja	,344	,111	,458	,312
	Trust (Kepercayaan)	,328	,126	,383	,012
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Adapun persamaan regresinya adalah: $\hat{Y} = 20,488 + 0,344 X_1 + 0,328 X_2$. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} = 3,112 > t_{tabel} = 2,000$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Trust (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *Trust* (Kepercayaan) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro diperoleh $t_{hitung} = 2,600 > t_{tabel} = 2,000$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, dan membuktikan ada pengaruh *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji-F) Motivasi Kerja dan Trust (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153,052	2	76,526	60,145	,000 ^b
	Residual	78,887	62	1,272		
	Total	231,938	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Trust (Kepercayaan), Motivasi Kerja						

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 60,145 dengan signifikan sebesar 0,000, sementara F_{tabel} sebesar 2,021 dengan signifikan 0,05, hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sementara H_o ditolak. Karenanilai 60,145 > 2,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan *Trust* (Kepercayaan) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

Nilai Hasil (R-Square)

Untuk menguji kontribusi dari ketiga variabel dilakukan perhitungan koefisien determinasi r^2 , yaitu:

Tabel 5. Nilai Hasil R-Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,660	,649	1,128	1,885
a. Predictors: (Constant), Trust (Kepercayaan), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Nilai R sebesar 0,812, yang berarti derajat pengaruh Motivasi Kerja dan *Trust* (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro tergolong kategori sedang, dengan nilai parsial $R^2 = 0,660$ sebesar 66%. Hal tersebut juga berarti bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan *Trust* (Kepercayaan) tergolong kuat dengan peningkatan sebesar 66% terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro, sisanya sebesar 34% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} = 3,112 > t_{tabel} = 2,000$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerjaberpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

Pengaruh Trust (Kepercayaan) terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian pengaruh Trust (kepercayaan) dengan kinerja pegawai diperoleh $t_{hitung} = 2,600 > t_{tabel} = 2,000$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa Trust (Kepercayaan) berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro

Pengaruh Motivasi Kerja dan Trust (Kepercayaan) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 60,145 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,021 dengan tingkat signifikan 0,05, hal tersebut menunjukan bahwa F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sedangkan H_o ditolak. Hal ini dikarenakan nilai $60,145 > 2,000$. Dari nilai tersebut berarti motivasi kerja dan Trust (Kepercayaan) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan temuan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan motivasi kerja dan Trust (Kepercayaan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Simpulan tersebut ditunjukkan temuan hasil analisis sebagai berikut: Motivasi kerjaberpengaruh secara parsial dengan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Trust (Kepercayaan) berpengaruh secara parsial dengan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Berdasarkan hasil uji F dengan perhitungan SPSS dimana nilai F menunjukan terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan Trust (Kepercayaan) terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro. Koefisien nilai R menunjukan besar derajat keeratan pengaruh motivasi kerja dan Trust (Kepercayaan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro tergolong kategori sedang

DAFTAR PUSTAKA

- Suhada, B., Sujono. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani Kota Metro di Masa Pandemi Covid 19*. Jurnal Manajemen Diversifikasi : Metro
- Barnes, R. M. (2018). *Motion and Time Study Design and Measurement of Work*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc
- Darsono, Liden Indahwati dan Dharmmesta, Basu Swastha. (2015). Kontribusi involvement dan trust in a brand dalam membangun loyalitas pelanggan” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 20, No. 3
- Hasibuan, H. Melayu, SP. (2017). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat. (2015). *Teori Efektivitas dalam Kinerja Karyawan*. Gajahmada Universiti Press: Yogyakarta
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*, Alfa Beta: Bandung
- Darmayanti, L. (2019). *Pencemaran Lingkungan*. Rineka Cipta: Jakarta
- Mangku Negara, AA. Anawar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Aditama Refika: Bandung
- Maxwell, John C. (2011). *Leadership 101: Hal-hal yang harus diketahui oleh para pemimpin*, Publisher: Jakarta
- Mentari, h. C., & Nugraheni, r. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan*

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Telkom Jalan Pahlawan 10 Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rivai, V., (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suharto, Nusantara, J. (2018). *The Relationship Among Manajerial Capability, Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance : Mediation effect Off Organizational Culture*. Journal Off Community Researc And Service : Medan
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung