

Article history:

Received: 1 November 2021;

Revised: 07 Desember 2021;

Accepted: 12 Desember 2021;

Available online: 15 Desember 2021

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Empiris Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok)

Netti Indrawati¹, Lili Wahyuni², Rasidah Nasrah³, Nurhayati⁴, Essy Sriyanti⁵

¹²³⁴⁵Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok

netti.indra@gmail.com

Tujuan penelitian menjelaskan pengaruh hubungan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Kota Solok. Jenis Penelitian digunakan metode kuantitatif. Hubungan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel pada penelitian. Data primer dipakai dalam penelitian berupa kuesioner yang berisikan pernyataan variabel penelitian. Pegawai dinas pariwisata kota Solok merupakan populasi penelitian ini. Total sampling digunakan dalam teknik pengambilan sampel, berjumlah 69 orang. Data di analisa dengan regresi berganda, dan Uji T. Persamaan regresi linear berganda dari hasil penelitian yaitu $Y = 3.645 + 0.124X_1 + e$ artinya apabila terjadi peningkatan 1% variabel hubungan kerja (X_1), faktor lain tetap sehingga motivasi kerja meningkat sebesar nilai koefisien regresi. Hasil uji T didasarkan pada thitung > ttabel dengan sig < α 0.05 menyebabkan diterimanya hipotesa.

Kata kunci: Hubungan Kerja, Motivasi Kerja, Regresi Berganda, Uji T

Pendahuluan

Organisasi didefinisikan kelompok orang yang saling bekerjasama dan melakukan interaksi secara intensif. Tujuan organisasi akan tercapai jika pekerjaan yang dilakukan pada organisasi disusun secara sistematis. Manusia sebagai sumber daya berperan penting dalam organisasi. Hasibuan (2007) mengemukakan faktor penting dalam memenangkan persaingan yaitu modal, teknologi dan SDM (Sumber Daya Manusia). Bagian utama organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia, oleh karena itu harus ada pengelolaan untuk peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan atau instansi serta mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2007). Motivasi kerja pegawai mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan Rivai (2008) menjelaskan motivasi merupakan sekumpulan perilaku dan nilai yang berpengaruh terhadap seseorang untuk tercapainya tujuannya secara khusus. Sementara itu penelitian Makmum (2011) mengemukakan motivasi yaitu kemampuan, kekuatan atau kejadian yang lengkap serta kesiapan diri seseorang menuju ke suatu tujuan, baik dirasakan atau tidak. Permasalahan motivasi kerja dapat dialami oleh setiap jenis perusahaan. Penelitian ini membahas permasalahan karyawan yang saling berkaitan yang menunjang motivasi (*motivation*) kerja karyawan yaitu hubungan kerja.

¹Corresponden: Netti Indrawati. Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok. Jl. Jend. Sudirman No.6 27317 Solok Sumatera Barat. netti.indra@gmail.com

Hubungan kerja (*work relationship*) karyawan sangat penting dalam menunjang kemajuan kerja. Hubungan kerja adalah suatu ikatan yang selaras, terbentuk berdasarkan keyakinan dan kemauan untuk tercapainya tujuan bersama. Hasibuan (2012) mengemukakan terjalannya hubungan yang baik antar individu di dalam organisasi atau perusahaan akan membantu setiap individu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga membantu peningkatan kepuasan kerja. Suatu hubungan kerja yang selaras antar pimpinan dan karyawan dengan karyawan lainnya merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Jika hubungan kerja karyawan mengalami kendala di dalam perusahaan berakibat pada tidak fokusnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini tentu berkaitan pada motivasi kerja karyawan tersebut. Siregar dan Nasution (2010) menyatakan motivasi kerja dipengaruhi hubungan kerja.

Keharmonisan dalam bekerja tidak dapat dilakukan oleh sebagian orang saja tetapi juga diperlukan hubungan kerja yang baik sesama pegawai baik dari level bawah maupun atasan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja berupa faktor yang berhubungan dengan kebutuhan psikologis terkait dengan pribadi secara langsung berhubungan dengan pekerjaan. Ada tiga hal yang mempengaruhi motivasi yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan penghargaan. Hubungan kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk membahas kepentingan organisasi atau perusahaan dan karyawan atau pegawai dalam organisasi dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan agar sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Hubungan kerja dan mekanisme kerja dalam bentuk apapun bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan tidak selalu sesuai dengan rencana. Hubungan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara terbuka dan ada pula dilakukan hubungan secara tertutup. Dalam hubungan kerja, seseorang perlu memperoleh informasi dalam reaksinya, pendapat-pendapat dan perasaan-perasaan, serta dimana kemungkinan diadakan diskusi tentang tindakannya yang harus dilakukan. Hubungan kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan motivasi, baik secara endogen maupun eksogen. Gabungan eksogen dan endogen tersebut dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan sikap mental manusia. Sejauh mana masalah satu unsur tersebut lebih penting, sangat bergantung pada sifat dan pentingnya pekerjaan dan pegawai (Fathoni, 2006:150).

Dinas Pariwisata Kabupaten Solok merupakan instansi yang berwenang dan bertanggung jawab sepenuhnya dalam mengelola wisata dan budaya di Daerah Kabupaten Solok khususnya, dalam pelaksanaan operasinya diharapkan dapat mengimplementasikan peraturan pemerintah demi tercapainya tujuannya dinas pariwisata harus menciptakan kemampuan karyawan dan hubungan kerja yang baik dalam memotivasi kerja untuk hasil yang maksimal. Hubungan kerja sangat penting dalam memotivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Solok. Ada berbagai permasalahan yang berhubungan antara hubungan kerja dan motivasi kerja antara lain adanya pegawai yang kurang inovatif dalam bekerja, tugas yang diberikan cepat selesai namun hasilnya kurang memuaskan, pegawai yang kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya sehingga dilakukan berulang-ulang kali, pegawai yang mengulur-ngulur waktu dalam melakukan pekerjaannya, pegawai yang merasa kurang betah di tempat ia bekerja karena mungkin ada masalah dengan pegawai lainnya.

Oleh karenanya di dalam suatu instansi harus dapat menjalin hubungan kerja yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan pegawai dengan pegawai lainnya. dan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan instansi. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan kerja mempengaruhi terhadap motivasi kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Solok.

Related Works/Literature Review

Hubungan kerja

Definisi hubungan kerja adalah suatu hubungan antar bagian atau individu baik yang berada dalam organisasi maupun diluar organisasi yang berdampak pada pembagian tugas serta fungsi-fungsi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Ernawati, 2010). Keberhasilan suatu perusahaan dalam dunia kerja, sangat dipengaruhi oleh adanya hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin. Hubungan kerja mempunyai prinsip kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aloewic (1996) menyatakan hubungan kerja terjalin dalam jangka waktu tertentu antar semua pihak dalam organisasi antara semua karyawan. Lingkungan kerja kondusif akan menciptakan hubungan kerja antar semua karyawan sehingga akan mendorong proses kerja. Hubungan yang terjalin dengan baik, akan saling menguntungkan antara pihak organisasi dan karyawan (Gibson *et al.*, 2000).

Hubungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan keseriusan kerja yang berakibat pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kenyamanan dalam lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaan secara optimal dan kondusif. Siwi (2001) menyatakan bahwa ada berbagai macam bentuk dari hubungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja Vertikal, adalah hubungan kerja pimpinan dengan bawahan.
2. Hubungan Kerja Horizontal, adalah hubungan antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama.
3. Hubungan Kerja Diagonal, adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya.
4. Hubungan Kerja fungsional, hubungan kerja antara unit pejabat yang mempunyai unit kerja yang sama.
5. Hubungan Kerja Informatif, adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang.
6. Hubungan Kerja Konsultatif, adalah hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi.
7. Hubungan Kerja Direktif, adalah hubungan kerja antara pimpinan unit.
8. Hubungan Kerja Koordinatif, hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyeraskan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan (Ernawati, 2010).

Hubungan pegawai didasarkan pada hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam suatu organisasi yang disebut juga perilaku individu dalam suatu kelompok. Dalam hubungan ini terdapat suatu arah hubungan dari atas ke bawah (*downward*) dan dari bawah ke atas (*upward*) atau komunikasi dua arah (*two way traffic*), di samping itu terdapat komunikasi dari samping kiri ke samping kanan dan sebaliknya (*later communication*).

Dasar-dasar perilaku individu menurut Robbins (2018) terdiri dari:

1. Kemampuan (kemampuan intelektual, kemampuan fisik)
2. Kesesuaian kemampuan dalam pekerjaan;
3. Karakteristik-karakteristik Biografis (Usia Gender, Ras, Masa jabatan) (Ernawati, 2010).

Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang menyebabkan antara intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan terus menerus (*persistence*) individu mencapai tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas yang tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Motivasi kerja adalah proses psikologi seorang karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan (Latham dan Pinder, 2005). Jika karyawan memiliki kepuasan saat bekerja akan meningkatkan motivasi mereka dengan intensitas kemauan yang tinggi untuk menciptakan kualitas kerja yang maksimal dan lebih ditingkatkan lagi untuk mengembangkan

karir yang lebih baik dan memajukan organisasi. Untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola ”(perintah dan keadilan) menjadi “*advice and consent*” (nasihat dan persetujuan), sebagai cara memotivasi. Perubahan sikap ini dimulai ketika *employeers* atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah efektif dari pada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk(Wibowo, 2013). Motivasi bersifat jangka panjang. Inspirasi lebih lanjut diberikan pada bawahan penuh motivasi dengan memercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang demotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apapun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia penuh kompetensi. Beberapa teori motivasi bekerja sama dengan asumsi bahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja baik dan positif. Manajer perlu berhati-hati dalam menentukan apa yang menjadi perangsang atau kekuatan motivasional(Wibowo, 2013). Abraham Maslow mengembangkan *Hierarchy of needs theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkat yang disebutnya sebagai kebutuhan:*psikologis* (psikologis), *Safety* (rasa aman), *social* (hubungan sosial), *esteem* (penghargaan) dan *self-actualization* (aktualisasi diri), dan dicapai secara berjenjang. Hirarki Maslow terutama relevan di tempat pekerjaan karena individual tidak hanya uang dan *reward*, tetapi juga kehormatan dan interaksi (Wibowo, 2013).

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan di mana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

1. Menilai sikap, adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Kekuatan yang mendorong manajer secara kuat mempengaruhi perilaku motivasional. Karena itu penting untuk memahami asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama pada asumsi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan, maka kita akan sangat termotivasi dan karir kita akan mendapatkan keuntungan dan keberhasilan. Manajer perlu memperhatikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi pada setiap kesempatan, bahwa bawahan yakin akan kemampuan pemimpinnya. Di samping itu, manajer perlu memperbaiki *order and control* atau perintah dan pengendalian dengan menggunakan manajemen kolaborasi(Wibowo, 2013).
2. Menjadi Manajer yang baik, manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik), manajer yang baik mempunyai karakteristik:
 - a. Mempunyai komitmen untuk bekerja
 - b. Melakukan kolaborasi dengan bawahan
 - c. Memercayai orang
 - d. Loyal pada teman dan sekerja
 - e. Menghindari politik kantor
3. Memperbaiki Komunikasi, komunikasi antara manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui. Beberapa alat komunikasi alat komunikasi dapat dipergunakan seperti elektronik, pertemuan jurnalisme internal, *internal marketing*, papan pengumuman, dan telepon(Wibowo, 2013).
4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan, setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan”budaya

tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

5. Memenangkan kerja sama, komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu dipastikan tidak merusak motivasi di tempat kerja(Wibowo, 2013). Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara yang sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan di depan publik, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.
6. Mendorong inisiatif, tanda yang pasti untuk memotivasi tinggi adalah banyaknya inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya(Wibowo, 2013).

Beberapa teori motivasi telah diaplikasikan dan diterima dalam praktik kinerja, antara lain dalam bentuk: *Management by objectives* (manajemen berdasarkan sasaran), *employee recognition programs* (program memberikan pengakuan pekerja), *employee involvement programs* (program melibatkan pekerja), *variabel pay programs* (program pembayaran bervariasi), *skill based bay plans* (rencana pembayaran berdasarkan keterampilan), dan *flexible benefits* (pemberian tunjangan secara flexible) (Wibowo, 2013).

1. Management By Objectives, *Management by objective* atau manajemen berdasarkan sasaran menekankan pada penetapan tujuan secara partisipatif yang bersifat *tangible* (nyata), *variabel* (dapat dibuktikan), dan *measurable* (dapat di ukur). Terdapat empat komponen dalam manajemen berdasarkan sasaran, yaitu spesifikasi tujuan, pengambilan keputusan secara partisipatif, periode waktu secara partisipatif, periode waktu secara eksplisit, dan umpan balik kinerja. Manajemen berdasarkan sasaran berhubungan dengan *goal setting theory*. *Goal setting theory* menunjukkan bahwa tujuan yang sulit menghasilkan kinerja individu pada tingkat yang lebih tinggi dari pada tujuan yang mudah, bahwa tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja pada tingkat lebih tinggi dari pada tidak ada tujuan yang di generalisasi, dan umpan balik pada kinerja seseorang mengarah pada kinerja lebih tinggi(Wibowo, 2013).
2. Employee Recognition Programs, Memberikan pengakuan kinerja mencakup memberikan perhatian secara pribadi, menyatakan minat, persetujuan, dan apresiasi terhadap pekerja yang dilakukan dengan baik. Bentuknya dapat bermacam-macam. Sekarang ini organisasi semakin menghadapi persaingan dan di bawah tekanan untuk menghemat biaya. Program rekognisi menjadi semakin menarik untuk mengakui kinerja yang baik dengan biaya rendah atau bahkan tidak mengeluarkan uang(Wibowo, 2013).
3. Employee Involvement Programs, Program pelibatan pekerja adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatnya komitmen pada keberhasilan organisasi. Dengan melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka dan dengan meningkatnya otonomi dan pengawasan atas pekerjaan mereka, pekerja menjadi lebih termotivasi, lebih mempunyai komitmen pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya(Wibowo, 2013).
 - a. *Paeticipative manaagement* adalah sebuah proses di mana bawahan berbagi secara signifikan dengan atasan langsungnya dalam kekuasaan pengambilan keputusan.
 - b. *Representative participation* merupakan bentuk partisipasi pekerja dan pengambilan keputusan organisasi melalui kelompok kecil sebagai representasi pekerja.
 - c. *Quality circle* adalah sebuah kelompok pekerja yang bertemu secara reguler untuk membicarakan masalah kualitas,
 - d. *Employee stock ownership palns* merupakan rencana tunjangan yang dikeluarkan organisasi di mana pekerja mendapatkan saham(Wibowo, 2013).

Hubungan antara *employee invilvement programs* dengan teori motivasi tampak bahwa *theory Y* konsisten dengan manajemen partisipatif, sedang *theory X* sejalan dengan gaya otokratik yang lebih tradisional dalam mengelola orang.

4. *Variabel Pay Programs*, Kompensasi dalam program tradisional membayar orang hanya untuk waktu di pekerjaan atau senioritas. *variable pay programs* merupakan bagian pembayaran pekerja yang didasarkan pada banyak ukuran kinerja individu dan/atau organisasi(Wibowo, 2013).
5. *Skill –Based Pay Plans*, *Skill-based pay plans* juga dinamakan *compentency-based* atau *knowledge-based pay*. Adalah tingkat pembayaran yang didasarkan pada seberapa banyak keterampilan yang dimiliki pekerja atau seberapa banyak dapat dilalukan pekerja.
6. *Flexible Benefits*, Memberi kesempatan kepada para pekerja untuk memilih tunjangan yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhan. Gagasannya adalah memberi kesempatan pada masing-masing pekerja untuk memilih paket tunjangan yang secara individu dirancang untuk kebutuhannya sendiri dan situasi yang di hadapi.*Flexible benefits* ini dapat menggantikan sistem tradisional dengan satu sistem yang berlaku untuk semuanya(Wibowo, 2013).

Motivasi mempunyai beberapa tujuan. Tujuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawannya. Tujuan yang ingin dicapai oleh seorang pimpinan tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan serta kerja sama yang baik dari bawahannya. Apabila kerjasama itu berjalan dengan baik, maka dengan mudah seorang pimpinan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkannya. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002:146) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Adapun tujuan motivasi yang lain adalah sebagai berikut: (Kadarisman, 2014:292).

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja.
4. Untuk meningkatkan prestasi kerja.
5. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Dan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Methods

Jenis penelitian kausatif digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2011) mengemukakan penelitian kausatif ialah jenis penelitian yang tujuannya untuk melihat konstruk yang saling mempengaruhi antara satu konstruk dengan lainnya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (field Research), adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke objek penelitian ,melalui:
 - a. Wawancara, adalah bentuk komunikasi secara lisan baik langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data primer melalui pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan pewawancara kepada responden.

- b. Kuesioner, kuesioner adalah alat penelitian yang berupa daftar pertanyaan mengenai
2. Penelitian kepustakaan (library Research), adalah alat penelitian untuk meneliti objek penelitian yang digunakan sebagai data sekunder melalui teori-teori yang sudah teruji kebenarannya, di mana data ini diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku atau ilmiah yang ada kaitan dengan teman penelitian penulis, dengan maksud untuk melengkapi data primer yang ada di lapangan.

Populasi dan Sampel

Prasetyo Irawan, dkk populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya ingin kita ketahui. Banyaknya individu yang elemen yang merupakan anggota populasi disebut ukuran populasi dan disimpulkan dengan N. Populasi dalam peneliti yang berjumlah 69 orang pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok(Prasetyo, 2008). Prasetyo Irawan,dkk sampel adalah sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi. Sampel (disimbolkan dengan n) selalu mempunyai ukuran yang kecil atau sangat kecil jika dibandingkan dengan ukuran populasi. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota populasi, yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 orang pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok. Yang mana di antaranya 33 orang yang berstatus PNS dan 36 orang pegawai yang berstatus honorer.

Operasional variabel

Tabel 1. Operasoanal Variable

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Hubungan kerja(X²)	Hubungan kerja adalah hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan sesama karyawan	Hubungan kerjadiukur dengan indikator: 1. untuk mendapatkan rasa saling pengertian antar pegawai maupun pimpinan 2. Mendapatkan data-data yang lengkap, dalam rangka pembinaan dan terhadap pegawaievaluasi. 3. Menciptakan hubungan yang serasi. 4. Menciptakan rasa tanggung jawab	Likert
Motivasi kerja (Y)	Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku pada pencapaian tujuan	Motivasi kerja diukur dengan indikator: 1. Menilai sikap 2. Manajer yang baik 3. Memperbaiki komunikasi 4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan 5. Kerja sama 6. Mendorong inisiatif	Likert

Analisa data dilakukan dengan menggunakan :

1. Regresi linear berganda
2. Uji T

Hasil

Beberapa pengujian yang dilakukan adalah :

Regresi Linear Berganda

Tujuan Regresi linear berganda yaitu menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Program SPSS digunakan menganalisis regresi linear berganda, maka persamaanya yaitu: $Y=a+b_1X_1 +e$. Hasil dari regresi dapat dijelaskan dalam tabel 1 dibawah:

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

	unstandardized coff		standardized Coff	t	sig
	B	standard error	Beta		
Konstanta	3,645	3.152		1,513	,055
Hubungan Kerja	,124	,065	,155	2,043	,043

Tabel 2 menjelaskan persamaan regresinya ialah $Y = 3.645 + 0.124X_1 + e$

Dari persamaan diatas menyatakan:

- Konstanta dengan nilai 3,645 berarti hubungan kerja sebesar nol, menyebabkan motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Solok nilainya 3,645.
- Hubungan kerja (X2) dengan koefisien regresi 0.124 sehingga terdapat pengaruh variabel hubungan kerja dengan motivasi kerja pegawai. Apabila hubungan kerja meningkat 1% dan faktor lain konstan sehingga motivasi kerja juga mengalami peningkatan 0.124

Koefisien Determinasi

Digunakan melihat besarnya persentase dapat mempengaruhi independen terhadap dependen. Koefisien determinasi sbagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R.	Rsquare	Adj. R square	Standard. error of the estimate	durbin-watson
	,640 ^a	,523	,583	1.063	1.652

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa R Square bernilai 0.523 atau 52.3%. Artinya kontribusi hubungan kerja nilainya 52,3% dan pengaruh 47.7% variabel lainnya.

Uji T

Analisa parsial (uji T) berguna untuk menjelaskan variabel bebas berpengaruh atas varibel terikat. Hasil ditunjukkan pada tabel 3 yaitu:

Tabel 4. Uji T

	Unstandardized coff		Standardize d Coff	t.	sig
	B	std.error	beta		
Konstanta	3,645	3.152			,055
Hubungan Kerja	,124	,065	,155	1,513 2,043	,043

Pengujian hipotesis dengan cara menentukan besarnya t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan $sig < \alpha 0,05$ artinya hipotesis diterima. Pada penelitian ini diperoleh 1,513 nilai t_{tabel} dengan $\alpha 0,05$. Hubungan kerja t_{hitung} adalah 2.043, signifikan sebesar 0,043. Oleh karena t_{hitung} mempunyai nilai lebih tinggi dari t_{tabel} $2,043 > 1,513$ dan signifikan $0,042 < \alpha 0.05$, sehingga

dibuktikan hubungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata kabupaten Solok.

Kesimpulan

Analisa yang telah dilakukan menyatakan hubungan kerja mempengaruhi motivasi kerja. Terbukti dari analisa regresi berganda dan pengujian secara parsial yaitu Uji T yang menunjukkan hasil signifikan pengaruh hubungan kerja dengan motivasi kerja.

References

- Ernawati. (2010). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 100–112.
- Prasetyo, I. (2008). *Metode Penelitian* (Syamsir (ed.); Kesatu). PENERBIT UNIVERSITAS TERBUKA.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (R. Pers (ed.); 3rd ed.). PT RAJADRAFINDO PERSADA.
- Akbar dan Airlangga.U. (2014). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya, 2.
- Amin. Z. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(2), 127.
- Arini (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunann Nusantara X (Pabrk Gula Djombang Baru). *Adminstrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–9.
- Kristiani, D. A. (2013). Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT . Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 0(0), 1–7.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Uma, S. (2006). *Reserach Methods For Business*. (W. Resthy, Ed.) (Pertama). Jakarta: Salemba Empat.