### **ANALISI PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA PADA KANTOR DESA SEPANG KABUPATEN MAMASA**

### **Henny Widyagustin 1, Esther Tamalo2, Benyamin Mongan3**

*1 Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus*

*2 Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus*

*3 Management Program, Universitas Kristen Indonesia Paulus*

**Abstract**

Penelitian ini dilakukan di Desa Sepang kecamatan Messawa Kabupaten  
Mamasa. Untuk menganalisis Pengelolaan Alokasi Dana Desa menggunajan jenis  
data Kualitatif sedangkan untuk menganalisis Kinerja Keuangan Pemerintah Desa  
digunakan jenis data Kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi,  
wawancara dan dokumentasi. Informan dalam peneltian ini adalah Kepala Desa,  
Sekertaris Desa, dan Aparat Desa serta juga kepada Masyarakat yang  
bersangkutan.  
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam Pengelolaan Alokasi Dana  
Desa mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan dan  
pertanggungjawaban telah dilakukan secara transparan dan akuntabel serta  
dilakkan dengan tertib dan disiplin anggaran. Pada tahap pertanggungjawaban  
secara administrasi sudah baik hanya saja masih mengalami keterlambatan.  
Sedangkan Hasil penelitian Kinerja keuangan pemerintah pada tahun 2019-2021  
dilihat dari hasil perhitungan rasio Efektivitas di kategorikan cukup efektif, karena  
rata-rata efektivitasnya yaitu sebesar 90,95%. Pada Rasio Efisiensi dikategorikan  
Kurang Efisien, karena rata-rata efisiensinya yaitu sebesar 98,46%.

**Kata Kunci: Alokasi Dana Desa; Perencanaan; Pelaksanaan; Pertanggungjawaban; Efektivitas; Efisiensi; Kinerja Keuangan**

*This research was conducted in Sepang Village, Messawa Sub-district, Mamasa Regency. To analyze the Management of Village Fund Allocation using qualitative data to analyze the Financial Performance of Village Government. With data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. Informants in this research are the Village Head, Village Secretary, and Village Officials and also to the Community concerned.*

*The results of this study indicate that in the Management of Village Fund Allocation from planning, implementation, administration and accountability have been carried out transparently and accountably. At the accountability stage administration is good, it's just that it still experiences delays. Meanwhile, the results of research on government financial performance in 2019-2021seen from the results of the calculation of the Effectiveness ratio is categorized as quite effective, because the average effectiveness is 90.95%. The Efficiency Ratio is categorized as Less Efficient, because the average efficiency is 98.46%.*

***Keywords:*** *Village Fund Allocation; Planning; Implementation; accountability; Effectiveness; Efficiency; Financial Performance.*

# 1. Pendahuluan

Pengelolaan keuangan desa sangat besar pengaruhnya terhadap nasib sesuatu  
desa sebab sanggup betkembang ataupun tidaknya, bergantung pada metode  
pengelolaan xeuangan sesuatu desa tersebut. Dalam penerapan pengelolaan  
alokasi dana desa kedudukan dan warga pula jadi perihal yang berarti paling  
utama dalam proses pengambilan keputusan Serta penerapan aktivitas yang  
menyangkut kebutuhan warga desa. Tidak hanya itu dibutuhkan pula kerja sama  
yang baik antara aparatur desa dengan warga dalam tiap tahap- tahap pengelolaan  
alokasi dana desa. Bila perihal tersebut berjalan dengan baik hingga besar  
mungkin warga bisa lebih meningkatkan diri buat menggapai kemajuan Bersama  
semacam yang diharapkan.

Pembangunan desa dengan mengaitkan warga dalam perencanaannya hendak  
menciptakan pembangunan yang cocok dengan kebutuhan warga, serta  
perencanaan pembangunan tersebut hendak dituangkan dalam APBDes. APBDes  
ialah rencana keuangan pemerintah dalam jangka waktu satu tahun. Konsep yang  
dicoba pemerintah desa buat menggapai tujuan dalam pembangunan serta  
pengaturan desa ada pada APBDes tersebut. Undang- undang No 6 Tahun 2014  
Tentang Desa, pasal 73 menarangkan kalau Anggaran Pemasukan serta Belanja  
Desa diajukan oleh Kepala Desa serta dimusyawarahkan Bersama Tubuh  
Permusyawaratan Desa, cocok dengan hasil musyawarah

Desa Sepang ialah desa pemekaran dari Desa Messawa yang dimana pada  
awal mulanya ialah salah satu Dusun dari desa Sepang serta masih bergabung  
dengan Desa Malimbong, Desa Matande, Desa Sipai serta Desa Tanete Batu.  
Siring berjalanna waktu pada tahun 1993 terjai pemekaran desa ialah Desa  
Malimbong serta Desa Sepang. Setelah itu pada tahun 2004 Tokoh Mmasyarakat  
usbersama dengan warga dusun Sepang mengadakan Musyawarah dusun buat  
mengadakan terdapatnya pemekaran Desa dari Desa Sepang serta Desa Sipai.  
Berawal dari rencana tersebut warga dengan tidak memahami letih terus berupaya  
buat mewujudkan terjadinya pemekaran desa tersebut sekalipun banyak hambatan  
serta rintangan yang dilalui. Hingga dimekarkanlah jadi 2 desa ialah Desa Sepang  
serta Desa sipai. Sampai kesimpulannya Desa Sepang jadi desa induk.

Pengelolaan alokasi dana desa pada Desa Sepang Kabupaten Mamasa secara  
normatif serta administrative telah dilaksanakan dengan baik, hendak namun  
belum dilaksanakan dengan sebetulnya. Sebagian stakeholders belum melakukan  
kedudukannya secara maksima, dan terdapatnya dorongan dari pihak kecamatan  
dalam penataan pesan pertanggungjawaban yang menimbulkan minimnya  
kemandirian desa. Ada sebagian sesi dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa(  
ADD) ialah: sesi perencanaan, penerapan, pelaporan serta sesi pertanggung  
jawaban. Sesi tersebut dilaksanakan dengan kurang baik. Penerapannya ada  
sebagian aspek penghambat, ialah: jumlah Alokasi Dana Desa selaku penunjang  
operasional pemerintah masih terbatas, serta minimnya sosialisasi Alokasi Dana  
Desa( ADD) kepada warga.

# 2. Metode

Bagi Kriyantono( 2008: 160) berkata kalau Tata cara Riset merupakan  
Metode ataupun cara- cara yang bisa digunakan pengamat buat  
mengumpulkan informasi yang umumnya dicoba oleh pengamat. Tata  
cara riset yang digunakan dalam riset ini merupakan, ialah:

1. Riset Pustaka( Library Research)

Ialah pengumpulan data- data yang diperoleh lewat buku- buku ilmiah,  
tulisan, karangan ilmiah yang berkaitan dengan riset.

2. Riset Lapangan( Field Research)

Ialah riset yang dicoba secara langsung ke objek riset dengan tujuan  
buat mendapatkan informasi yang berhubungan dengan riset.

**2.1** Tipe serta Sumber Data

1. Tipe Data

Tipe informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan selaku  
berikut:  
a) Informasi Kuantitatif

Informasi kuantitatif merupakan tipe informasi yang bisa diukur  
ataupun dihitung secara langsung, yang berbentuk data ataupun uraian  
yang dinyatakan dengan bilangan ataupun berupa angka.  
Informasi kuantitatif yang mau diperoleh dari riset ini merupakan  
jumlah dana desa yang diterima, jumlah dana desa yang dianggarkan  
buat program pembangunan desa dan besarnya jumlah Dana Desa yang  
sudah terealisasi buat pembangunan desa Sepang Kecamatan Messawa  
Kabupaten Mamasa yang tertuang dalam Anggaran Pemasukan serta  
Belanja Desa( APBDes).

b) Informasi Kualitatif

Informasi Kualitatif merupakan informasi yang bisa mencakup nyaris  
seluruh informasi non- numerik. Informasi ini bisa memakai perkata  
buat menggambarkan kenyataan serta fenomena yang diamati.  
Informasi kualitatif yang mau diperoleh dari riset ini merupakan  
cerminan universal tentang desa Sepang, tata metode Pengelolaan  
Alokasi Dana Desa di Desa Sepang Kecamatan Messawa Kabupaten  
Mamasa.

1. Sumber Data

Didalam penerapan riset ini memakai 2 sumber informasi ialah  
informasi primer serta informasi sekunder. Informasi primer serta  
sekunder ialah sumber- sumber informasi data yang dikumpulkan buat  
jadi bawah kesimpulan dari suatu riset. Berikut penjelasannya:

1). Informasi primer

Informasi primer ialah sumber informasi yang diperoleh secara  
langsung dari informasi dilapangan. Informasi yang diartikan  
merupakan hasil dari wawancara dengan sebagian pihak ataupun data  
yang jadi objek riset periset ataupun hasil dari observasi sesuatu objek.  
Hasil ataupun informasi yang valid yang didapatkan dalam wawancara  
bisa mempermudah periset dalam menggambarkan hasil penelitiannya.  
Dalam perihal ini pihak yang hendak diwawancarai merupakan Kepala  
desa, sekretaris desa, kaur serta kasi sebagaimana pelaksana tugas  
pengelolaan dana desa di Desa Sepang Kecamatan Messawa Kabupaten  
Mamasa informasi ini membutuhkan pengelolaan lebih lanjut oleh  
periset. Dalam riset ini informasi primer yang periset pakai merupakan  
wawancara kepada informan.

2) Informasi Sekunder

Informasi sekunder ialah laporan yang bersumber dari Lembaga yang  
terpaut yang relevan dengan kebutuhan informasi dalam riset ataupun  
sumber informasi yang diperoleh berasal dari hasil teks ataupun kajian  
Pustaka, buku- buku ataupun literatur yang berkaitan dengan kasus  
yang lagi diteliti, internet, dokumen, serta arsip dan laporan yang  
bersumber dari Lembaga yang terpaut yang relevan dengan kebutuhan  
informasi dalam riset.

**2.2** Posisi Penelitian

Posisi riset ini terletak di Desa sepang, Kecamatan Messawa,  
Kabupaten Mamasa. Alibi memilah posisi tersebut sebab ialah wilayah  
asal penulis sehingga mempermudah penulis dalam mendapatkan  
informasi yang diperlukan sepanjang proses riset. Penulis pula mau  
mengenali gimana serta seberapa baik kinerja keuangan pengelolaan  
alokasi dana desa pada kantor Desa Sepang Kabupaten Mamasa.

**2.3** Metode Pengumpulan Data

Bagi( Sugiyono, 2017) dalam bukunya yang bertajuk Tata cara Riset  
berkata kalau Metode pengumpulan informasi merupakan Langkah  
yang sangat strategis dalam riset, sebab tujuan utama dari riset  
merupakan memperoleh informasi. Tanpa mengenali Metode  
pengumpulan informasi, hingga riset tidak hendak memperoleh  
informasi yang penuhi standar informasi yang diresmikan. Ada pula  
Metode pengumpulan informasi yang digunakan merupakan selaku  
berikut:  
1. Observasi

Observasi ialah Metode pengumpulan informasi yang dicoba dengan  
pengamatan secara langsung pada kantor desa Sepang.  
2. Wawancara

Wawancara merupakan obrolan dengan iktikad tertentu yang dicoba 2  
pihak ialah pewawancara yang mengajukan persoalan serta yang diwawancarai yang membagikan jawaban yang terpaut dengan persoalan itu

Dengan melaksanakan wawancara buat mendapatkan  
data yang berkaitan dengan pengelolaan Alokasi Dana Desa. Informan  
dalam riset ini merupakan Kepala Desa beserta aparatnya serta hendak  
dicoba kepada warga setempat.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah periset mengumpulkan informasi lewat dokumendokumen yang menyangkut informasi yang hendak diteliti. Dalam riset  
ini tipe informasi yang dibutuhkan merupakan informasi laporan  
realisasi APBDes yang digunakan buat menganalisis keuangan  
pemerintah desa.

**2.4 Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab masalah pokok pada penelitian ini maka digunakan metode  
analisis sebagai berikut:

1. Analisis kuantitatif mengenai pengelolaan Alokasi Dana Desa di Desa  
Sepang Kecamatan Messawa Kabupaten Mamasa

2. Analisis Kuantitatif digunakan untuk menilai kinerja keuangan desa dengan  
menggunakan rasio keuangan sebagai berikut:

1. Rasio efektivitas

Dengan rumus:

Rasio efektivitas= (Realisasi ADD/Anggaran ADD)X 100%

2. Rasio efisiensi

Dengan rumus:

Rasio efisiensi = (𝑅𝑒𝑎𝑙𝑖𝑠𝑎𝑠𝑖 𝐵𝑒𝑙𝑎𝑛𝑗𝑎 𝐷𝑒𝑠𝑎/𝑅𝑒𝑎𝑙𝑖𝑠𝑎𝑠𝑖 𝑃𝑒𝑛𝑑𝑎𝑝𝑎𝑡𝑎𝑛 𝐷𝑒𝑠𝑎) 𝑋 100%

**3. Hasil dan Diskusi**

**3.1 Gambaran Uraian Responden**

Salah satu cara atau metode untuk mengetahui bagaimana variabel (X)  
berpengaruh terhadap variabel (Y) di PT. Bosowa Berlian Makassar, digunakan  
instrument kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang *valid* dan *creadibel*.

**a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin  
Tabel 5.1 Data pada Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin Responden** | **Frekuensii (Responden)** | **Persentase (%)** |
| **Pria** | **30** | **50** |
| **Wanita** | **30** | **50** |
| **Jumlah** | **57** | **100** |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data tersebut, jenis kelamin pada responden laki-laki sebanyak 30  
orang atau 50%, sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 30 wanita atau  
50%.

**b. Responden Berdasarkan Pendidikan  
Tabel 5.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| **SMA/SMK** | **6** | **4** |
| **Diploma** | **4** | **2** |
| **Sarjana** | **40** | **88** |
| **Magister** | **10** | **6** |
| **Total** | **60** | **100** |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data tersebut, Pendidikan didominasi oleh responden sarjana  
sebanyak 40 orang atau 88%, responden dengan pendidikan magister dan diploma memilki 4 orang atau 2%, untuk responden SMA/SMK sebanyak 6 atau 5%,  
sedangkan untuk responden dengan pendidikan magister sebanyak 10 orang atau  
6%.

**C. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
Tabel 5.3 Profil Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| **Dibawah 25 Tahun** | **10** | **6** |
| **26-30 Tahun** | **10** | **15** |
| **31-35 Tahun** | **20** | **30** |
| **36-40 Tahun** | **10** | **40** |
| **Diatas 50 Tahun** | **10** | **9** |
| **Total** | **60** | **100** |

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data tersebut, Usia karyawan didominasi umur 36-40 tahun  
sebanyak 40%, oleh responden dengan usia 31-35 30%, responden dengan usia  
26-30 sebanyak 15%, usia 50 tahun katas sebanyak 9%, sedangkan usian dibawah  
25 tahun sebanyak 10%

# 3.2 Deskripsi Variabel

**3.2.1. Variabel Motivasi**

Motivasi adalah bentuk upaya dari karyawan untuk meningkatkan hasil kerja  
agar bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil kinerja berdasarkan  
kinerja karyawan.

**Table 1**

**Tabel. 5.4 Tanggapana Responden Terhadap Motivasi (X)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Pilihan** | | | | | Rasio | |
|  |  | **SS** | **S** | **RG** | **TS** | **STS** |
| **1** | **Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan** | **10** | **50** | **0** | **0** | **0** | **60** |
|  |  | **40%** | **60%** | **0** | **0** | **0** | **100%** |
| **2** | **Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.** | **15** | **45** | **0** | **0** | **0** | **60** |
|  |  | **25%** | **75%** | **0** | **0** | **0** | **100%** |
| **3** | **Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.** | **25** | **34** | **1** | **0** | **0** | **60** |
|  |  | **73.5%** | **21%** | **5.5** | **0** | **0** | **100%** |
| **4** | **Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.** | **20** | **40** | **0** | **0** | **0** | **60** |
|  |  | **26%** | **74%** | **0** | **0** | **0** | **100%** |

Sumber: Data diolah

1. Berdasarkan pengolahan data yang berada pada tabel diatas yaitu analisis variabel (X) Motivasi Karyawan pada indikator Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, yang dimana jawaban setuju terdapat 50 responden dan jawaban sangat setuju terdapat 10 responden. Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap indikator Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan pengolah data yang berada pada tabel diatas, analisis variabel (X)  
   Motivsi Karyawan Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang dimana  
   jawaban setuju terdapat 15 responden dan jawaban sangat setuju terdapat 45 responden. Dari hasil olah data diatas maka peneliti pada penelitian ini dapat  
   menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap indikator Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. pada perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.
3. Berdasarkan data diatas yaitu, analisis variabel (X) Motivasi Karyawan indikator Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, yang dimana jawaban setuju terdapat 34 jawaban pada responden dan jawaban sangat setuju terdapat 25 pada responden serta jawaban ragu-ragu pada responden terdapat 1 jawaban pada responden. Hasil olah data diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap indikator Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
4. Berdasarkan data diatas yaitu, analisis variabel (X) Motivasi Karyawan pada indikator Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya., yang dimana jawaban setuju terdapat 40 responden pada angket yang diberikan dan jawaban sangat setuju terdapat 20 jawaban dari responden.  
   Dari hasil olah data diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

**3.2.2. Variabel Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan  
oleh perusahaan berdasarkan tingkat kemampuan karyawan.

**Tabel. 5.5 Analisis Variabel Tanggapana Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Pilihan** |  |
|  |  | **SS** | **S** | **RG** | **TS** | **STS** | | **RASIO** | |
| **1** | **Faktor lingkungan internal organisasi.** | **20** | **`40** | **0** | **0** | | **0** | **60** |
| **2** | **Faktor lingkungan eksternal organisasi.** | **19** | **41** | **0** | **0** | | **0** | **60** |
|  |  | **21.5%** | **78/5%** | **0** | **0** | | **0** | **100%** |
| **3** | **Faktor internal karyawan** | **17** | **43** | **0** | **0** | | **0** | **60** |
|  |  | **20.5%** | **74%** | **5.5%** | **0** | | **0** | **100%** |

Sumber: Data diolah

1. Pada Hasil pengolahan data di atas yaitu, analisis variabel (Y) Kinerja  
   Karyawan pada indikator Faktor lingkungan internal organisasi, terdapat  
   jawaban responden pada angket yang berikan, dimana jawaban responden  
   unutk jawaban sangat setuju memiliki 20 jawaban dari responden dan untuk  
   jawaban responden dari angket untuk jawaban setuju memiliki 40 jawaban dari  
   angket responden. Dari hasil pengolahan data pada angket yang berada ditabel  
   diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan berpengaruh  
   signifikan terhadap Faktor lingkungan internal organisasi.
2. Dari hasil pengolah data pada tabel yang berada diatas mengenai analisis  
   variabel (Y) Kinerja Karyawan pada indikator Faktor Lingkungan eksternal  
   Organisasi, terdapat jawaban responden pada angket yang berikan, dimana  
   jawaban responden unutk jawaban setuju memiliki 41 jawaban dari responden  
   sedangkan pada jawaban responden sangat setuju yang berada pada angket  
   yang telah diberikan kepada responden terdapat 19 jawaban responden. Hasil  
   pengolahan data angket yang berada pada tabel diatas dapat disimpulkan  
   bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Faktor Lingkungan  
   eksternal Organisasi pada perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar.
3. Hasil olah data yang terdapat pada tabel diatas pada analisis variabel (Y) yaitu  
   Kinerja Karyawan, indikator Faktor internal karyawan, jawaban responden  
   sangat setuju pada angket yang berikan, dimana jawaban responden untuk  
   jawaban sangat setuju memiliki 17 jawaban dari responden dan untuk jawaban  
   setuju memiliki 43 jawaban dari responden terhadap angket yang telah  
   diberikan. Hasil olah data pada angket yang berada pada tabel diatas dapat  
   disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan pada indikator  
   Faktor internal karyawan.

# 3.3 Analisis Data

**a. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dari dua variabel yaitu:  
Variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), yang dapat  
dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

r = Koefisien Korelasi  
n = Jumlah Responden  
x = Motivasi  
y = Kinerja

𝑟 =𝑛 ∑ 𝑥𝑦 - (∑ 𝑥). (∑ 𝑦)  
 √(𝑛 ∑ 𝑥2 - (∑ 𝑥)2). (𝑛 ∑ 𝑦2 - (∑ 𝑦)2)  
𝑟 = 60 ∑ 7710 - (∑ 4400). (∑ 3310)  
 √(60 ∑ 323383 - (∑ 323383). (60 ∑ 183182 - (∑ 183182)  
𝑟 = -0,0048  
𝑟 = 0,48

**Tabel 5.9 Interprestasi nilai (r)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Intervaal Koefisien.** | **Tingkat Hubuungan** |
| 0.00-0.20 | Tidak Memiliki korelasi |
| 0.21-0.40 | Memiliki Korelasi yang Kurang |
| **0.41-0.70** | **Memiliki Korelasi yang Cukup** |
| 0.71-0,90 | Memiliki Korelasi yang Tinggi |
| 0.91-1.00 | Memiliki Korelasi yang Sangat Tinggi |

Sumber: Sugiyono, (2014)

Dari hasil analisis yang telah di lakukan pada PT. Bosowa Berlian Motor  
Makassar menunjukkan bahwa motivasi memiliki korelasi yang cukup  
terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0.48%, setelah  
dicocokkan

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisi ini sehingga dapat di ukur dengan menggunakan rumus sebagai  
berikut:

Koefisien Determinasi = r2. 100%

Koefisien Determinasi = (0,48)2. 100%

Koefisien Determinasi = 0,2304 . 100%

Koefisien Determinasi = 23.04

Koefisien Determinasi = 23%

Hasil olah data dan perhitungan yang berada pada hasil koefisien  
determinasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap  
kinerja karyawan di PT. Bosowa Berlian Motor Makassar 20%, yang dimana  
hasil dari koefisien korelasi menandakan bahwa motivasi sangat berpengaruh  
terhadap kinerja karyawan

**b. Analisis Uji T**

th = r√1𝑛--𝑟22

th = r√160 -23 -22

th = r√1-58 529

th = r√-58 528

th = r√-0,109

𝑟 = 0330

Nilai tabel menggunakan distribusi t =

a = 0.01

N = 60

dt = n-2

dt = 60-2 = 58

dt = 2.66329

TTabel = 1- Ttabel

jadi TTabel = 1-2.6



Ternyata t tabel < t hitung = t tabel, atau -1.66329 = 1.66329 > -1.66329, maka  
tolak H0 (signifikan) artinya bahwa dapat dikatakan motivasi yang ada pada  
PT.Bosowa Berlian Motor Makassar berpengaruh signifikan terhadap kinerja  
karyawannya

# 4. Kesimpulan

**a.Motivasi**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara  
signifikan pada perusahaan PT. Bosowa Berlian Motor Makassar. Motivasi (X).  
Dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadikan karyawan untuk mengikuti proses  
atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar semakin termotivasi.

**b. Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y)  
mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan di PT. Bosowa Berlian  
Motor Makassar. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menjadikan  
sebagian karyawan lebih giat untuk mengikuti proses atau mematuhi aturan yang  
telah di tetapkan oleh pemerintah provinsi.

**Referensi**

As’ad, Moh (2008), *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty Brantas (2009),  
Dasar-Dasar Manajemen, Bandung: AlfaBeta Davis,

Keith(2002), *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan oleh Agus  
Dharma, Jakarta: Erlangga.

Devi, Eva Kris Diana (2009),”*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai  
Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru  
Karya Buana Semarang)*”,Tesis tak diterbitkan, Universitas Diponegoro  
Semarang.

Ghozali, Imam (2006), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,*Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang.

Gibson, James L., John M.Vancevich, dan James H. Donelly (1989), *Organisasi  
dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Erlangga.

Gibson, James L., John M. Vancevich dan James H. Donelly (1996),*Organisasi  
dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta.

Binarupa Aksara Hasibuan, Malayu S.P. (2010),*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Lubis.

Khairul Akhir (2008), *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*, Tesis tak  
dipublikasikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Mahsun.

Mohamad (2009), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE.  
Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009),*Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung:  
Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009(b)), *Manajemen Sumber Daya Manusia*Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Mathis.

Robert L. dan John H. Jackson (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,  
Jakarta.  
Salemba Empat Makmur, Syarif (2008), *Perberdayaan Sumber Daya Manusia  
dan Efektivitas Organisasi*: Kajian Penyelenggaraan Pemerintah Desa,  
Jakarta: Raja Grafindo.

Persada Peraturan Bupati Gunung kidul, *No. 58 Tahun 2011 Tentang Uraian  
Tugas Sekretariat Daerah Peraturan Bupati Gunung kidul, No. 6 Tahun  
2012 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri  
Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gunung kidul.*

Prawirosentono, S. (1992), *Analisis Kinerja Organisasi*, Bandung: Renika Cipta.  
Robbins, Stephen P. (2001),*Perilaku Organisasi*, Jakarta. PT Indeks.  
Sedarmayanti (2000), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung.

Mandar Maju Sedarmayanti (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*:  
Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil, Bandung:  
Refika Aditama.