

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 PALEMBANG .

**Sukaria Darmawan**

*Dosen Tetap Pada Fakultas Ekonomi Universitas Palembang*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan dan pengujian terhadap variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian. Koefisien determinasi, Nilai  $R^2$  sebesar 0,181 artinya persentase sumbangan motivasi terhadap kinerja sebesar 18,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Uji  $t$ , variabel motivasi kerja ( $X$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,252 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 2,009. Karena  $t_{hitung} (3,252) > t_{tabel} (2,009)$ , maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.*

**Kata Kunci :** *Motivasi dan Kinerja*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar Sumber Daya Alam, modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan Sumber Daya Manusia yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam cara berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi atau institusi pendidikan. Hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi, disamping itu hal ini disebabkan

mereka memiliki pengendali diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Pegawai akan merasa terbebani jika pegawai tidak dapat bekerja dengan baik untuk dapat mempertahankan prestasi yang telah dimiliki oleh instansi, maka dari itu kinerja pegawai tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seperti yang dikatakan Mangkunegoro (2009 : 66) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian tidak seluruh pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Seperti yang kita

ketahui ada beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai diantaranya gaji yang cukup, upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengetahuan dan kesempatan berprestasi. Namun salah satu kendala yang dihadapi pegawai Madrasah Aliyah Negeri 3

Palembang yang didominasi oleh pegawai honor adalah gaji yang diterima dibawah UMR dan pegawainya sangat jarang menerima insentif saat melaksanakan lembur. Berikut adalah data gaji pegawai Honor Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Gaji Pegawai Honorer MAN 3 Palembang**

No	Jabatan/ Tugas	Gaji
1	Pelaksana Urusan Kepegawaian	Rp 1700.000
2	Pelaksana Bagian Keuangan	Rp 1700.000
3	Pelaksana Urusan Pengajaran dan Kesiswaan	Rp 1700.000
4	Pelaksana Bagian Umum	Rp 1735.000
5	Pelaksana Urusan IKN	Rp 1.825.000
6	Pelaksana Perpustakaan	Rp 1725.000
7	Teknisi Laboratorium Komputer	Rp 1725.000
8	Tenaga Teknis Pelaksana Laboratorium IPA	Rp 1.825.000
9	Tenaga Teknis Pelaksana Laboratorium IPS	Rp 1700.000
10	Tenaga Teknis Pelaksana Laboratorium Tata Busana	Rp 1700.000
11	Tenaga Teknis Pelaksana Laboratorium Elektro	Rp 1700.000
12	Petugas UKS	Rp 1700.000
13	Koordinator Kebersihan	Rp 1.035.000
14	Sopir dan Pengantar Surat	Rp 1.825.000
15	Koordinator Keamanan dan Ketertiban	Rp 1.725.000
16	Petugas Keamanan dan Ketertiban	Rp 1.725.000
17	Petugas Kebersihan	Rp 1.035.000
18	Petugas PSBB	Rp 1.035.000
19	Koordinator Humas dan Keamanan	Rp 1.725.000

Sumber : Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, 2021

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa gaji pegawai sangat rendah hal tersebut diatas tentu saja mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan

masalah penelitian ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai pembanding antara ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menempuh pendidikan dengan keadaan sebenarnya di lapangan atau instansi, sehingga dapat menarik kesimpulan yang bermanfaat dari hasil penelitian.

2. Praktis

Bagi instansi terkait dapat menambah bahan masukan yang bersifat membangun dan bermanfaat bagi kemajuan Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **- Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Veithzal (2015:455). Beliau juga mengemukakan : “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”.

Menurut Hasibuan, (2017:141) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan

mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2019:143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Mathis dan Jackson (2016:114) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

#### **- Teori Motivasi**

Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi diantaranya :

##### **a. Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory)**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Abraham Maslow (Wukir, 2016:119) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security need) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dalam melakukan

- pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.
3. Kebutuhan rasa memiliki (social need) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa keompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal.
  4. Kebutuhan akan harga diri (esteem need or status needs) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
  5. Kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

Selanjutnya, Abraham Maslow berpendapat bahwa orang dewasa (pegawai bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan fisiologi, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, dan 15% kebutuhan aktualisasi diri, keluarga, dan bisa menjadi penyebab terjadinya konflik kerja.

Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

#### **b. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg (the two Factors Theory)**

Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman (Wukir, 2016:121) mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut

dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator – Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan interviu.

Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu :

##### **1. Faktor “Motivasional”**

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

##### **2. Faktor “Hygiene”**

Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Herzberg berpendapat bahwa baik faktor motivasional yang bersifat intrinsik maupun faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor motivasional yang bersifat intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor pemeliharaan yang bersifat ekstrinsik adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Kedua faktor tersebut berpengaruh besar terhadap motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan berbagai komponen yang sangat kompleks.

#### **c. “Theory X and Theory Y” dari Douglas Mc Gregor**

Douglas Mc Gregor (Wukir, 2015:124) mengajukan dua pandangan yang

berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut : Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakut-takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) memiliki asumsi asumsi sebagai berikut : Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.

Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Jadi, teori Mc Gregor ini lebih memihak kepada asumsi-asumsi Y yang positif dari perilaku sumber daya manusia dalam organisasi. Boleh jadi, ide-ide secara partisipasi dalam mengambil keputusan, dan tanggung jawab atau grup relasi sebagaipendekatan untuk memotivasi karyawan dalam kepuasan kerjanya. Semua

manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut.

Masalah utama dari teori ini adalah proporsi penggunaannya, dan juga kapan kita akan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan pun yang sama sekali tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya, sebab pada hakekatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Suatu dorongan yang mungkin efektif bagi seseorang, mungkin tidak efektif bagi orang lain. Seseorang dengan disindir saja mungkin sudah tahu apa yang dimaksudkan, tetapi bagi orang lain mungkin perlu ditegur secara langsung sehingga baru tahu apa yang dimaksudkan oleh rekan kerjanya, atau pimpinannya.

#### **d. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer**

Menurut Clayton Alderfer (Wukir, 2016:123) Teori ERG merupakan refleksi dai tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan

pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

#### e. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin (Robbins, 2017:106). Beliau berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dari instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

#### f. Teori Drive

Konsep Drive (Robbins, 2017:108) menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Beliau berasumsi bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (home static drive). Teori Hull dirumuskan secara sistematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength. Kekuatan motivasi = Fungsi (drive x habit)

Habit strength adalah hasil faktor-faktor reinforcement sebelumnya. Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologi atau (physiological imbalance) yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat

disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (drive) dan faktor kebiasaan (habit) pengalamannya sebelumnya.

#### g. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin (Robbins, 2017:110). Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada insting dan habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku ini merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya.

#### h. Teori Motivasi VROOM (Teori Harapan)

Teori dari Vroom (Robbins, 2017:116) tentang cognitive theory of motivation menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas
- Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

### i. Teori Penetapan Tujuan (*goal setting theory*)

Edwin Locke (Robbins, 2017:118) mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

- Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
- Tujuan-tujuan mengatur upaya;
- Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi;
- Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan

### - Bentuk Motivasi

Hampir setiap organisasi menganut caranya sendiri dalam mendesain bentuk motivasi yang diberikan. Perbedaan yang terdapat antara organisasi satu dengan yang lain dalam memberikan motivasi terletak pada selera, gaya, atau tekanan dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Menurut Siswanto (2016: 124) pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut oleh organisasi atau instansi meliputi :

1. Kompensasi bentuk uang
2. Pengarahan dan pengendalian
3. Penetapan pola kerja yang efektif
4. Kebijakan

### - Faktor-faktor Penggerak Motivasi

Faktor-faktor penggerak motivasi menurut Sagir dalam Siswanto (2016: 122) meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Pengembangan
6. Ketertiban
7. Kesempatan

### - Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan,

kemampuan kerja. Sedangkan menurut Simamora (2017:327) kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Dalam kamus *The New Webster Dictionary* pengertian kinerja atau prestasi itu sendiri sebenarnya adalah pengalihan bahasan dari kata inggris "*Performance*". Kamus *The New Webster Dictionary* memberikan tiga arti bagi kata "*Performance*" yang terdiri dari prestasi, pertunjukan, pelaksanaan tugas.

Menurut Mangkunegoro (2009 : 66), pengertian kinerja berawal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Ia menekankan bahwa kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut, dessler (2017 : 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja, ialah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja, lebih memfokuskan pada hasil kerjanya.

### - Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Werther dan Davis (2006:342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance Improvement*. Yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and development needs* mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. *Carrer planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing process deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
7. *Informational inaccuracies and job-design errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi job-analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal employment opportunity*. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
9. *External challenges*. Kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu

departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

10. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

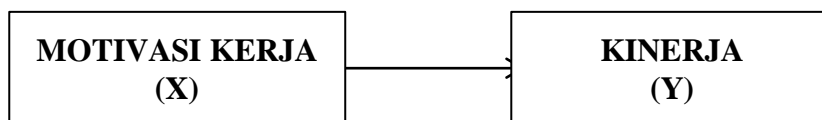
### Kerangka Pikir

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003:143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Mangkunegoro (2009 : 66), kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka alur pikir yang dapat dilihat dalam penelitian ini tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir, maka perumusan hipotesisnya adalah “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang”.

### METODE PENELITIAN

#### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah Negeri 3 Jl. Inspektur Marzuki Kelurahan Siring Agung Kecamatan Ilir Barat I Palembang. Dalam melakukan penelitian ini agar terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan, maka peneliti memfokuskan pada motivasi dan kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah



Negeri 3 Palembang. Waktu penelitian terhitung pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Januari 2022.

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian Analisa Kuantitatif (Menggunakan angka-angka yang diperoleh dari hasil perhitungan dan penelitian) yang membahas ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini variabel bebas (X) adalah Motivasi Kerja dan variabel terikat (Y) adalah Kinerja.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

#### Sumber Data

Menurut cara memperolehnya, penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

- a. Data Primer  
Yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh penulis melalui kuisioner yang diberikan kepada pegawai Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang.
- b. Data Sekunder  
Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder yang digunakan oleh penulis mulai dari sejarah, dokumen perusahaan, struktur organisasi dan informasi-informasi pendukung lainnya.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan skripsi ini adalah dengan menggunakan beberapa cara, yaitu :

- a. Pengamatan (Observasi)  
Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara melihat langsung ke tempat

pegawai dan aktivitas objek yang penulis teliti.

- b. Daftar Pertanyaan  
Kuisioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti yang berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang motivasi dan kinerja pegawai.
- c. Riset ke Perpustakaan  
Penulis mengumpulkan data dengan cara membaca, mempelajari dan membandingkan pendapat para ahli dari buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

### Teknik Analisis

#### Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan adalah kuisioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan kepada pegawai. Kuisioner tersebut harus diuji validasi dan reabilitasnya terlebih dahulu.

1. Validitas Instrumen Penelitian  
Uji validitas digunakan untuk menunjukan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang hendak diukur (Sunnyoto, 2007:106). Dasar pengambilan keputusan adalah :
  - a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut valid
  - b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.
2. Reliabilitas Instrumen Penelitian  
Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukuran mempunyai kehandalan dalam mengukur. Dalam hal ini bila Reliability Coefficient (alpha) nilainya  $> 0,60$  maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sunnyoto, 20017:106).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden adalah cara menjelaskan atau menggambarkan

tentang keadaan populasi atau sampel yang dijadikan responden penelitian. Adapun yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah responden berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

#### Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	21	42
Perempuan	29	58
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian (Data diolah, 2021)

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)**

Butir Pernyataan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0,608	Valid
Butir 2	0,707	Valid
Butir 3	0,576	Valid
Butir 4	0,408	Valid
Butir 5	0,609	Valid

Sumber : Data diolah 2015

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1.1	16.2000	6.122	.608	.750
Motivasi1.2	16.5200	5.969	.707	.716
Motivasi1.3	16.5600	6.251	.576	.761
Motivasi1.4	16.6800	7.651	.408	.806
Motivasi1.5	16.2000	6.694	.609	.751

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

**Validasi Variabel Kinerja**

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Corrected Item total Correlation</b>	<b>Status</b>
Butir 1	0,590	Valid
Butir 2	0,469	Valid
Butir 3	0,513	Valid
Butir 4	0,612	Valid
Butir 5	0,421	Valid

Sumber : Data diolah 2021

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja1.1	16.6800	3.528	.590	.681
Kinerja1.2	16.7200	3.920	.469	.728
Kinerja1.3	16.8400	4.137	.513	.713
Kinerja1.4	16.8600	3.674	.612	.674
Kinerja1.5	16.9800	4.224	.421	.742

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha Cronbach (<math>\alpha</math>)</b>	<b>Status</b>
Motivasi Kerja	0,798	Reliabel
Kinerja	0,753	Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

**Reliability Statistics Motivasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

**Reliability Statistics Kinerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

### Analisis Deskriptif Statistik

#### Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )

Koefisien diterminasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas

yang diteliti yaitu motivasi (X) terhadap kinerja. Dalam *output* SPSS, koefisien determinan terletak pada Tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Adapun hasil dari output tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.6**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.163	2.19019

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

- R dalam analisis regresi sederhana menunjukkan korelasi (korelation pearson), yaitu korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Angka R didapat 0,425 artinya korelasi antar variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0,425.
- Nilai  $R^2$  sebesar 0,181 artinya persentase sumbangan motivasi terhadap kinerja sebesar 18,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
- Adjusted R Square* adalah R square yang telah disesuaikan, nilai sebesar 0,163 menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- Standart Error of Estimated* (Standar Deviasi) adalah ukuran kesalahan prediksi, nilai sebesar 2.19019 artinya

kesalahan dalam memprediksi kinerja sebesar 2.19019.

#### Uji Regresi Sederhana

Hasil olah data (kuisisioner) yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi (X) untuk memprediksi variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*), sehingga dapat dijelaskan pula mengenai variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22,0 dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.7**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.318	2.084		6.870	.000
MOTIVASI	.326	.100	.425	3.252	.002

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

Tabel 1. 7 menunjukkan hasil dari output dengan menggunakan SPSS dimana menunjukkan nilai-nilai koefisien regresi untuk konstanta dan variabel bebas. Adapun persamaan regresi sederhananya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,318 + 0,326X$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Nilai Konstanta

X = Motivasi

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Angka konstanta dari Unstandardized Coefficients yang dalam penelitian ini sebesar 14,318 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika ada

- penambahan variabel motivasi kerja, maka penambahan kinerja sebesar 14,318
- b. Angka koefisien regresi X sebesar 0,326 angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap ada peningkatan 1 motivasi kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,326.

#### Uji T (Secara Parsial)

Uji t atau uji koefesien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 1.8**  
**Koefisien Korelasi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.318	2.084		6.870	.000
MOTIVASI	.326	.100	.425	3.252	.002

a. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS

Adapun hasil pengujian variabel motivasi kerja dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  = Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1$  = Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari output  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 3,252

Untuk mencari  $t_{tabel}$  pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  atau  $50 - 2 - 1 = 47$  maka diperoleh nilai untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2,009

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak

Karena  $t_{hitung} (3,252) > t_{tabel} (2,009)$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengujian terhadap variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut :

#### 1. Koefisien Determinasi

Nilai  $R^2$  sebesar 0,181 artinya persentase sumbangan motivasi terhadap kinerja sebesar 18,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 2. Uji $t$

Variabel motivasi kerja (X) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,252 sedangkan  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 2,009. Karena  $t_{hitung} (3,252) > t_{tabel} (2,009)$ , maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

## Saran-saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang, saran-saran tersebut antara lain :

1. Sebaiknya pihak Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang lebih memperhatikan pemberian Motivasi kerja kepada pegawai terutama masalah gaji, insentif serta penghargaan kerja karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan dan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya pimpinan memberikan suatu pengawasan atau evaluasi terhadap kinerja pegawai agar kinerja tersebut dapat lebih baik dari sebelumnya.
3. Diharapkan pihak Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang dapat mempertahankan prestasi dan penghargaan yang telah dimiliki karena hal tersebut dapat menjadi salah satu motivasi pegawai untuk dapat terus menghasilkan kinerja yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni Nenny, 2011. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia*. Bandung. Diambil pada tanggal 12 Desember 2019.
- B. Werther William dan Davis Keith. 2016. *Human Resources and Personal Management*. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta : PT.Prenhalindo.

- Hasibuan, Malayu SP, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Jackson dan Mathis, 20016. *Manajemen Sumber Daya Manusi..* Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Cetakan Ketiga). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins, P, Stephen, 2017. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II*, Edisi Kedelapan, Jakarta: Prenhallindo.
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE, YKPN.
- Siswanto, Bedjo, 2006. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sunyoto, Danang, 2007. *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Panggayo Arika, 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PNS Dinas Pendidikan Kota Ambon*. Diambil pada tanggal 15 November 2014 dari <http://arikapaggayo.blogspot.com>.
- Wukir, 2016. *Manajemn Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Multi Presindo.
- Yuliansyah Andrian, 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan*, Skripsi, Universitas Tridinanti Palembang (tidak dipublikasikan).