

# **HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA WILAYAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Armayanti

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Program Studi Psikologi

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur. Jumlah sampel penelitian menggunakan 65 orang pegawai. Penelitian ini yang diperoleh dengan menggunakan teknik *analisis correlation product momen*. Hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja (Y) dengan nilai signifikan ( $p < 0,05$ ). Menunjukkan hubungan nilai korelasi yang kuat. Adapun nilai  $r = 0,491$  termasuk dalam kategori sedang, dalam hal ini 49,1% motivasi kerja berhubungan dengan kinerja. Pada Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat motivasi kerja dengan presentase 53,85% dan kinerja dengan persentase 52,31%. Maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja yang ada pada instansi tergolong sedang dengan kata lain cukup mempunyai hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. Semakin Tinggi Motivasi Kerja maka Kinerja akan semakin tinggi.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Kinerja

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu instansi, dimana masa depan dan perkembangan suatu instansi akan bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Instansi yang mampu

bertahan dan bersaing dalam mencapai tujuannya adalah instansi yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang baik dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan instansi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam rangka pencapaian tujuan instansi yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa dalam mencapai tujuannya, instansi

harus memberikan perhatian khusus terhadap pegawai atau pegawai yang diperkerjakannya.

Motivasi kerja memiliki kontribusi dalam pemenuhan kebutuhan individu, apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya, maka pencapaian target atau hasil kerja pegawai akan baik, dalam hal ini motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu.

Motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap instansi yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kepuasan kerja, budaya organisasi dan pola kepemimpinan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Menjaga motivasi kerja pegawai itu sangatlah penting karena motivasi kerja itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi kerja

yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Masalah motivasi kerja dalam sebuah instansi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Instansi-instansi haruslah menjadikan pegawai sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu instansi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi kerja mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi instansi. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik instansi itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan di organisasi maupun di instansi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang

dimiliki instansi begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki instansi tidak ada manfaatnya bagi instansi, jika peran aktif pegawai tidak di ikut sertakan. Mengatur pegawai terkadang sulit dan kompleks, karena pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam instansi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin atau gedung. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas

negara, pemerintah, dan pembangunan. Pasal 12 UU no 8 tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dan penjabarannya, salah satunya diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem hasil kerja serta megarah pula terhadap pengembangan dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dan produktivitas.

Melihat dari segi tenaga kerja Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur memiliki cukup banyak pegawai, sangat penting bagi instansi melihat kinerja dari semua pegawainya agar dalam suatu pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan maksimal. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur akan dapat meningkatkan hasil yang telah diraihinya. Dengan kata lain sumber daya manusia sangatlah penting untuk menunjang hal tersebut.

### **Rumusan Masalah**

“Apakah ada Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur?”

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi ilmu pengetahuan dan merupakan masukan bagi peneliti selanjutnya

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yaitu menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data telah ditetapkan (Sugiyono, 2011).

### **Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini Subyeknya adalah pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur. Baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang berjumlah 65 pegawai dengan jenis kelamin laki-laki 41 orang dan perempuan 24 orang.

### **Lokasi**

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur Jl. Basuki Rahmat No. 42.

### **Waktu**

Waktu pengambilan data kuesioner responden dilakukan pada tanggal 13 Juni 2016.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *corelations product moment*. Penggunaan metode ini karena untuk meramalkan hubungan satu atau dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Perhitungan statistik dilakukan dengan bantuan program

SPSS (*Statistical Packade for Social Science*) 18 for Windows. Uji Prasyarat yang digunakan yaitu uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi atau tidak dan uji linearitas

digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dengan kinerja mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan dengan bantuan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini Subyeknya adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi

Kalimantan Timur. Baik yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang berjumlah 65 pegawai dengan jenis kelamin laki-laki 41 orang dan perempuan 24 orang.

**Tabel 1. Distribusi Subyek Penelitian Menurut Jenis Kelamin**

<b>JenisKelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	41	63,08%
Perempuan	24	36,92%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas dapat diketahui jenis kelamin laki-laki 41 orang dengan persentase 63,08% dan jenis kelamin perempuan 24

orang dengan presentase 36,92%. Maka dapat disimpulkan dari 65 sampel penelitian diketahui lebih banyak pegawai laki-laki dari pada pegawai perempuan.

**Tabel 2. Subyek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)		
S2	9	2	11	17%
S1	22	18	40	62%
D3	1	-	1	2%
SMA/SMK	9	4	13	20%
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>24</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Data subyek penelitian berdasarkan tingkat pendidikan terakhir di dapat bahwa sebanyak 11 orang subyek penelitian berpendidikan terakhir S2 dengan persentase 17%, 40 orang berpendidikan terakhir S1 dengan persentase 62%, 1 orang berpendidikan terakhir D3 dengan

persentase 2%, dan 13 orang berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase 20%. Maka dapat disimpulkan dari 65 sampel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan diketahui lebih banyak pegawai yang berpendidikan S1 dari pada yang lain.

**Tabel 3. Subyek Penelitian Berdasarkan Usia**

Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase
25	3	5%
26-30	9	14%
31-35	13	20%
36-40	8	12%
40	32	49%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya berdasarkan usia pada pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur rata-rata berumur 25 tahun dengan jumlah persentase 5% dengan jumlah persentase 49% tertinggi adalah usia 40 tahun, selanjutnya pegawai yang berusia antara 36-40 tahun jumlah persentase 12%, kemudian pegawai yang berusia antara 31-35 tahun jumlah persentase 20% dan yang terakhir berusia antara 26-30 tahun jumlah persentasenya 14%. Maka dapat disimpulkan dari 65 sampel penelitian berdasarkan usia

diketahui lebih banyak pegawai yang berusia 40 dari pada yang lain.

## 2. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi hasil sebaran data pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur. Variabel yang dideskriptifkan datanya dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (X) dan Kinerja (Y). Data hasil penelitian di olah dengan menggunakan SPSS 18 dan di peroleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Data Statistics Menggunakan SPSS 18 Statistics**

		Motivasi Kerja	Kinerja
N	Valid	65	65
	Missing	0	0
Mean		98.06	123.15
Median		98.00	120.00
Mode		95	120
Std. Deviation		6.222	7.216
Variance		38.715	52.070
Minimum		79	110
Maximum		115	138
Sum		6374	8005
Percentiles	25	95.00	119.00
	50	98.00	120.00
	75	101.50	128.50

- a. Motivasi Kerja (X)  
 Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat diketahui bahwa dari variabel Motivasi Kerja (X) diperoleh nilai *mean* 98,06 *Median* 98,00 *Mode* 95., *Std Deviation*

6,222 *Variance* 38,715, *Minimum* 75, *Maximum* 115 dan *sum* 6374. Selanjutnya dilakukan pengkategorian jumlah skor pada skala lima dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Motivasi Kerja (X)**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1,5 SD$	$X \geq 108$	Sangat Tinggi	4	6.15%
$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$	$102 < X < 107$	Tinggi	12	18.46%
$M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$	$95 < X < 101$	Sedang	35	53.85%
$M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$	$89 < X < 94$	Rendah	10	15.38%
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 88$	Sangat Rendah	2	3.08%
Jumlah			63	96.92%

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Motivasi Kerja (X) terdapat 4 orang pegawai dengan persentase 6,15% berada dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 18,46% berada dalam kategori tinggi, 35 orang pegawai dengan persentase 53,85% berada dalam kategori sedang, 10 orang pegawai dengan

persentase 15,38% berada dalam kategori rendah dan 2 orang pegawai dengan persentase 3,08% berada dalam kategori sangat rendah. Maka dapat disimpulkan dari 65 sampel penelitian diketahui pada Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur memiliki Motivasi Kerja tergolong sedang dengan

frekuensi 35 orang dengan persentase 53,85%.

b. Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji deskriptif dapat di ketahui bahwa dari variabel Kinerja (X) diperoleh nilai *mean* 123,15 *Median* 120.00 *Mode*

120., *Std Deviation* 7,216 *Variance* 52,070, *Minimum* 110, *Maximum* 138 dan *sum* 8005. Selanjutnya dilakukan pengkategorian jumlah skor pada skala lima dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi dan Persentase Skor Kinerja (Y)**

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1,5 SD$	$X \geq 134$	Sangat Tinggi	11	16.92%
$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$	$127 < X < 133$	Tinggi	7	10.77%
$M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$	$119 < X < 126$	Sedang	34	52.31%
$M - 1,5 SD < X < M - 0,5 SD$	$113 < X < 118$	Rendah	11	16.92%
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 112$	Sangat Rendah	2	3.08%
Jumlah			65	100.00%

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Kinerja (Y) terdapat 11 orang pegawai dengan persentase 16,92% berada dalam kategori sangat tinggi, sebanyak 7 orang pegawai dengan persentase 10,77% berada dalam kategori tinggi, 34 orang pegawai dengan persentase 52,31% berada dalam kategori sedang, 11 orang pegawai dengan persentase

16,92% berada dalam kategori rendah dan 2 orang pegawai dengan persentase 3,08% berada dalam kategori sangat rendah. Maka dapat disimpulkan dari 65 sampel penelitian diketahui pada Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur memiliki Kinerja tergolong sedang dengan frekuensi 34

orang dengan persentase 52,31%.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi atau tidak. Data yang diuji adalah sebaran data pada instrument Motivasi Kerja (X) dan

Kinerja (Y). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikan  $(p) > 0,05$ . Suatu data dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* nya  $(p) > 0,05$  *level of significant* ( ).

**Tabel 7. Hasil Output SPSS Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,28694554
Most Extreme Differences	Absolute	,164
	Positive	,164
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		1,319
Asymptotic Significance (2-tailed)		,062

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan dari tabel diatas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp Sig (2-tailed)* 0,062 nilai tersebut  $> 0,05$  maka variabel motivasi kerja (X) dan kinerja (Y) normal dan memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

### 4. Hasil Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Tes For Linierty*

dengan bantuan program SPSS 18. Dikatakan mempunyai hubungan

yang linear apabila signifikan ( $p > 0,05$ ).

**Tabel 8. Hasil Output SPSS Uji Linearitas**

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Kinerja * Motivasi Kerja Between Groups (Combined)	1757,149	24	73,215	1,859	,040
Linearity	802,818	1	802,818	20,385	,000
Deviation from Linearity	954,332	23	41,493	1,054	,431
Within Groups	1575,312	40	39,383		
Total	3332,462	64			

Berdasarkan hasil pengujian linearitas diketahui bahwa ada hubungan antar variabel bebas Motivasi Kerja (X) dengan variabel terikat Kinerja (Y) bersifat linear karena nilai *sig.* pada kolom linierity sebesar 0,431. Hal itu berarti bahwa nilai ( $p > 0,05$ ) dengan F hitung sebesar 1,054 berarti terdapat hubungan yang linear secara

signifikan antara variabel Kinerja dan Motivasi Kerja.

## 5. Hasil Uji korelasi

Setelah data diproses dengan menggunakan Program SPSS 18, diperoleh hasil analisis korelasi yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Output SPSS Uji Korelasi**

**Correlations**

		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,491**
	Significance(2-tailed)		,000
	N	65	65
Kinerja	Pearson Correlation	,491**	1
	Significance(2-tailed)	,000	
	N	65	65

\*\* . Correlation at 0.01(2-tailed):...

Dari hasil uji korelasi terlihat antara motivasi kerja dengan kinerja menghasilkan angka korelasi ( $r$ ) = 0,491 dengan signifikansi sebesar 0,000. ( $p < 0,05$ ) yang positif. Angka tersebut menunjukkan kekuatan korelasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Menurut Sugiyono (2007) koeffisien korelasi berada antara 0,400 – 0,599 maka tingkat korelasinya adalah sedang atau dengan kata lain cukup mempunyai hubungan. Maka dapat disimpulkan diketahui ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja.

**B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil korelasi setelah data diproses dengan menggunakan Program SPSS 18, pengujian menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi kerja (X) dengan Kinerja (Y) karena nilai ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan

hubungan nilai korelasi yang kuat. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin tinggi. Adapun nilai  $r = 0,491$  termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Dalam hal ini berarti 49,1% motivasi kerja berhubungan dengan kinerja. Pada Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur memiliki motivasi kerja dengan persentase 53,85% dan kinerja dengan persentase 52,31% dapat di lihat bahwa motivasi kerja dan kinerja yang ada pada instansi tergolong sedang dengan kata lain cukup mempunyai hubungan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Umy Yoesana (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pegawai dan besarnya tingkat korelasi yang diperoleh antara variabel motivasi

kerja dengan disiplin kerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Dari penelitian terdahulu, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang di hasilkan juga tinggi.

Ana Sri Ekaningsih (2012) dengan judul penelitiannya yaitu "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja" dan Penelitian dilakukan pada satuan polisi pamong praja Kota Surakarta ini menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja tidak mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji independen sampel test, pengujian menunjukkan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin bahwa nilai t hitung = -1,576 dengan sig. (2-tailed) ( $p < 0,05$ ) adalah  $0,123 < 0,05$  artinya ada perbedaan jenis kelamin terhadap kinerja pada laki-laki dan perempuan. Dan berdasarkan status pendidikan nilai t hitung = 3,453 dengan sig. (2-tailed) ( $p < 0,05$ ) adalah  $0,001 < 0,05$  artinya ada pengaruh yang nyata berdasarkan status pendidikan terhadap kinerja semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Menurut teori Sondang, P.Siagian (2006) menyatakan bahwa kualitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh proses dan hasil kerja dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Proses dan hasil kerja seseorang tidak terlepas dari tingkat kemampuan dalam menyelesaikan perkerjaan dalam hal ini tingkat status pendidikan sangat mempunyai hubungan yang kuat untuk meningkatkan kualitas kinerja pada pegawai.

Menurut Bernadin dan Russel (2006), kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, sedangkan menurut Robbins (2001), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seseorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar

menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Munandar (2001) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan ada hubungan signifikan antara motivasi kerja (X) dengan Kinerja (Y) karena nilai ( $p < 0,05$ ) dan nilai  $p$  adalah 0,000 menunjukkan hubungan nilai korelasi yang kuat. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Adapun nilai  $r = 0,539$  termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Dalam hal ini berarti 53,9% motivasi kerja berhubungan dengan kinerja. Pada

Pegawai Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Kalimantan Timur memiliki motivasi kerja pada tingkat sedang dengan persentase 41,45% dan kinerja dengan persentase 36,92 dengan kondisi tersebut berarti apabila semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi juga kinerja, dan sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan rendah.

Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk

berprilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu motivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil uji independen sampel test, pengujian menunjukkan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin bahwa nilai t hitung = -1,576 dengan sig. (2-tailed) ( $p < 0,05$ ) adalah  $0,123 < 0,05$  artinya ada perbedaan jenis kelamin terhadap kinerja pada laki-laki dan perempuan berdasarkan status pendidikan nilai t hitung = 3,453 dengan sig. (2-tailed) ( $p < 0,05$ ) adalah  $0,001 < 0,05$  artinya ada pengaruh yang nyata berdasarkan status pendidikan terhadap kinerja.

Dengan kondisi tersebut berarti berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan kinerja sedangkan berdasarkan status pendidikan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kinerja yang dihasilkan semakin baik dan sebaliknya jika tingkat pendidikan

rendah maka kinerja yang di hasilkan kurang baik.

## B. Saran

Disarankan agar dapat memberikan motivasi untuk pegawainya baik itu motivasi yang berbentuk material, maupun motivasi dalam bentuk non material. Dengan begitu pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan loyaliats yang tinggi dan akan berdampak kepada pada kinerja pegawai yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonando dan Eddy Madioono Sutanto 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal Agora vol. 1 no. 3
- Arikunto, S 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ashar, S 2011. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta :Universitas Indonesia.