



## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

**Tika Sari Devi, Darmanah, Anton Satria**

Prodi Manajemen, STIE Trisana Negara, OKU Timur, Sumatera Selatan  
Program Pasca Manajemen, STIE Trisna Negara, Oku Timur, Sumatera Selatan  
Jl. MP Bangsa Raja 27, Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan  
E-Mail: [tikasridevi12@gmail.com](mailto:tikasridevi12@gmail.com), [darmanahhelmi08@gmail.com](mailto:darmanahhelmi08@gmail.com), [anton@gmail.com](mailto:anton@gmail.com)

### **Article history:**

Received: March 22, 2024

Revised: April 18, 2024

Accepted: April 23, 2024

Corresponding authors

\*[darmanahhelmi08@gmail.com](mailto:darmanahhelmi08@gmail.com)

### **Keywords:**

Motivation;

Performance;

Employees;

Ministry of Religious  
Affairs;

OKU

### **Abstract**

The Office of the Ministry of Religious Affairs of Ogan Komering Ulu Regency apparently has not been fully implemented, where many jobs have not been completed on time so that employee performance is less elective due to lack of motivation from the punpunan to its employees. The problem faced by the Office of the Ministry of Religious Affairs of Ogan Komering in achieving its goals is the still low performance of employees in carrying out tasks which may be caused by the lack of motivation from the leadership. In this study, the problem focuses on How does motivation affect the performance of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Ogan Komering Ulu Regency and aims to determine the effect of motivation on employee performance so that in taking further steps it can improve employee performance. The results of this study, motivation from the leadership has a very large influence on improving employee performance. The suggestion given is that in addition to having to play an active role in their work environment, leaders must also provide an understanding of how to work well to achieve a result and be able to carry out the responsibilities that have been assigned.



**This is an open access article under the CC-BY-SA license.**

### **I. PENDAHULUAN**

Sebagai warga Negara Indonesia yang baik maka kita wajib saling menjunjung tinggi nilai لِمَلاَح kemanusiaan dalam bermasyarakat karena kita satu nusa satu bangsa satu bahasa walaupun berbeda-beda suku bangsa Selain nilai kemanusiaan kita dituntut untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan agar tercapainya tujuan bersama yang diharapkan bangsa dengan meniadakan perbedaan yang ada dalam kenyataannya karena untuk menyatukan persatuan dan kesatuan bangsa Seluruh perusahaan yang berkembang pesat akan terlihat dari pimpinan dan pegawainya. Seorang pimpinan yang bertanggung jawab

pastinya lebih mementingkan perusahaannya juga motivasi pegawai serta loyalitas pegawainya agar tetap terjaga nilai sebuah perusahaan yang dipimpinnya.

Tenaga kerja dimuat perusahaan merupakan salah satu factor yang mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pembangunan peningkatan dan perkembangan ekonomi. Bila diadakan pelatihan yang terarah dan teratur oleh seorang pimpinan secara berkesinambungan. Dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang didasari oleh tanggung jawab dan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai, maka akan membentuk sumber daya manusia berkualitas sehingga otomatis mengurangi dampak krisis ekonomi yang dilalui.

Sebuah perusahaan memiliki visi dan misi yang telah disepakati bersama, setiap awal periode program kerja yang telah disusun untuk menjalankan tugasnya fungsi untuk dan mencapai tujuan tersebut selain visi dan misi diperlukan juga kerjasama tim untuk menyelesaikan suatu permasalahan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu peran pimpinan penting suatu perusahaan memberikan motivasi pada setiap pegawai untuk selalu memupuk rasa tanggung jawab dan loyalitas kerja pada setiap pegawainya. Dari penelitian yang dilakukan pada objek penelitian dapat diketahui bahwa motivasi pegawai tampak masih rendah. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaannya. Permasalahan penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Agama Kementerian Kabupaten Ogan Komering Ulu. Mengetahui penyebab turunnya pegawai pada kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

## **II. KERANGKA TEORI**

### **2.1. Teori Motivasi**

(Arie, 2018; Gibson, 1996) Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu pimpinan memperhatikan perlu pegawai dengan baik dan memberikan motivasi yang sesuai dengan jasa yang mereka berikan. (Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, 2023; Rahmawati & Hudayah, 2019; Subardjono, 2017) Apabila seorang pimpinan tidak memberikan motivasi yang sesuai maka akan berdampak buruk bagi perusahaan karena tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Adapun (Siagian, 1995) pengertian motivasi adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Agung Wijayanto & Suseno, 2017) pengertian motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan.

## 2.2. Teori Kinerja

(Dunie, 2017; Ni Made Nurcahyani, 2016) pengertian kinerja adalah menghubungkan organisasi tujuan dengan kepentingan kepentingan individu untuk memastikan bahwa antara tujuan individu dan perusahaan sedapat mungkin sama. Jika individu dapat memastikan kebutuhannya dengan mencapai apa yang menjadi tujuannya pada saat yang sama kontribusi bagi organisasi memberi upaya meraih tujuan, maka individu tersebut besar kemungkinan motivasi dan memiliki mencapai kepuasan yang lebih tinggi.

Menurut (Dase, 2018; Mahmudi, 2005) tingkat-tingkat kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan Fisik (psicology Needs) Yaitu kebutuhan primer, memenuhi biologis kebutuhan makanan. kenyamanan fisik, istirahat dan lain-lain.
2. Kebutuhan Sosial (Social Needs) Yaitu kebutuhan akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan untuk maju, kebutuhan untuk ikut dalam organisasi.
3. Kebutuhan Rasa (*Security Needs*) Aman yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa, dimana manusia berbeda perilaku, pensiunan dan dihari tua. jaminan
4. Kebutuhan Penghargaan (Needs) akan (Esseen) Yaitu kebutuhan akan penghargaan, status, gelar, promosi, jabatan, dan lain-lain.
5. Kebutuhan Mempertinggi Aktifitas Kerja (*Self Actualisation Needs*) Yaitu kebutuhan untuk mewujudkan prestasi.

Dari hal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan mana yang perlu di motivasi terlebih dahulu dan akan motivasi selanjutnya. Jadi faktor-faktor pemuas kebutuhan adalah seperti gaji atau upah, insentif, kesehatan dan keselamatan kerja, serta dapat terpenuhi, maka karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.

## 2.3. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh kuat motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Data yang digunakan penelitian ini ada dua (dua) yaitu:

- a. Data Primer  
yaitu data yang diperoleh secara langsung ditempat penelitian atau tempat yang dijadikan penelitian objek
- b. Data Sekunder  
yaitu data yang diperoleh dari bahan bacaan, buku-buku, literature, arsip dan catatan lain yang relevan dengan pembahasan.

Pengumpulan dan Pengolahan Data yaitu pengumpulan data yang bersumber dari hasil penilaian yang dilakukan langsung pada perusahaan melalui:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research) Mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku yang ada pada perpustakaan dan yang berhubungan dengan masalah ini.

2. Penelitian Lapangan (Field Research) Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meninjau secara langsung kelapangan terutama kepada objek yang diteliti dengan tujuan untuk data primer. memperoleh Dalam hal ini data yang diperoleh menggunakan:
  - a. Observasi (pengamatan) Dengan pengamatan melakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
  - b. Wawancara (Interview) Penulis mengadakan wawancara langsung secara untuk memperoleh data yang berkaitan penulisan. dengan
  - c. Dokumentasi Dengan melakukan pencatatan dan kegiatan. masa lalu yang ada hubungannya dengan penelitian ini
  - d. Quisioner Pengumpulan dengan memberikan pertanyaan data cara daftar kepada pimpinan atau pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil diatas, Alat analisis yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah:

Analisis Kualitatif

yaitu suatu analisis yang merupakan pendekatan teori- teori non matematis. Sifat analisis ini akan memberikan uraian secara terperinci melalui teori matematis yang diberikan dan menjabarkan hasil dari kuantitatif.

Analisis Kuantitatif mengetahui untuk besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan Untuk menganalisa rumus koefisien yaitu:

a) Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan 2 variabel atau lebih yang saling berkaitan satu sama lain.

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

$\Sigma$  = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Variabel bebas (*motivasi kerja*)

Y = Variabel terikat (*kinerja*)

n = banyaknya sampel

X<sup>2</sup> = Hasil kuadrat variabel bebas

Y<sup>2</sup> = Hasil kuadrat variabel terikat.

XY= Hasil perkalian antara variabel bebas dengan variabel terikat

Pedoman Interpretasi koefisien korelasi

**Interval Korelasi (r)**

**Tingkat Hubungan**

**0,00 – 0,199**

Sangat rendah

**0,20 – 0,399**

Rendah

<b>0,40 – 0,599</b>	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	Kuat
<b>0,80 – 1,000</b>	Sangat Kuat

Untuk Mengetahui besarnya variabel bebas (X) terhadap variabel tetap (Y) ada atau tidaknya pengaruh atau hubungan kausal dengan menggunakan rumus koefisien penentu (KP) atau koefisien (J. Supranto, 2000: 187) sebagai berikut:

KP-rx 100%

KP = Nilai Koefisien Penentuan

R = Nilai Koefisien Korelasi

(Riduwan, 2004: 136)

b) Uji Hipotesis

Dan untuk menguji hipotesis apakah hipotesis yang sudah diuraikan dapat diterima atau ditolak, disini penulis menggunakan rumus uji hipotesis yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana: 2005:380)

Keterangan:

t = Penguji koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

"t" dapat dicari dengan melihat tabel "t" dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n-2), apabila  $t > t(n-2)$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak tetapi apabila  $t < t(n-2)$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Sebelum dimasukkan kedalam rumus yang telah ditentukan maka hasil dari penelitian dari angket yang telah disebarkan akan ditabulasikan kedalam bentuk tabel dengan penilaian setiap jawaban responden sebagai berikut:

- Setiap alternatif jawaban A diberi score 3
- Setiap alternatif jawaban B diberi score 2
- Setiap alternatif jawaban C diberi score 1

Hasil penelitian hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kemeriterian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu terdapat hubungan yang sangat kuat. Untuk mengetahui hubungan dari variabel-variabel yang diteliti dapat digunakan rumus koefisien korelasi, dan perhitungan terselut dipenile 0,867 dan konsultasikan dengan standar kunservatif antara 0,800-1,000 yang termasuk korelasi yang sangat kuat. Ini berarti motivasi terhadap kinerja pegawai baik karena memilik korelasi yang sangat kuat dan kadar prosentase yang diperoleh sebesar 75,17% sedangkan 24,83% dipengaruhi

oleh factor lain yang tidak diteit. Duri perhitungan diatas diperoleh hitung sebesar 4,920 dengan tingkat kepercayaan 95 % yang berarti tingkat kesalahannya 5% adsich hitung lebih besar dari t table yaitu, 4,920 1,860 ini berarti Ha diterima dan ditolak dengan demikian hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dapat diterima.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa faktor-faktor motivasi seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karier, dan insentif berkontribusi secara positif terhadap tingkat produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang termotivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, pihak manajemen Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu perlu terus memperhatikan aspek motivasi, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Dengan adanya peningkatan motivasi yang berkelanjutan, diharapkan kinerja pegawai semakin optimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, Salamun, Wiwin Windayanti, Moh. Masrur, D. R. M. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan Dan Perilaku Organisasi Kependidikan*. (M. M. Fauzi, Ed.). Indramayu: Penerbit Adab.
- Agung Wijayanto, A. W., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 204–219.
- Arie, A. (2018). *Perilaku Teori Organisasi*. (Amrullah, Ed.) (Cetakan 1). Malang: Media Nusa Center.
- Dase, P. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dan Perencanaan Sumber Daya. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(1), 22–34.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Charitas Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 93–101.
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Djoerban W).
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja sektor Publik, Edisi I*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Ni Made Nurcahyani, I. G. A. D. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Rahmawati, A., & Hudayah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan

motivasi Effect of leadership and organizational culture and job characteristics on job satisfaction and motivation. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 103-115.

Siagian, S. P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Subardjono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(1), 1-9.