

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROPINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



OLEH:

**RITA OKTRIANI
NIM: 03822**

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor
Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

Nama : Rita Oktiani

NIM/BP : 03822 /2008

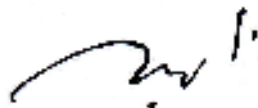
Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2013

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
NIP. 19641205 198903 1 001

Pembimbing II



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

BALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

JUDUL: Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor
Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

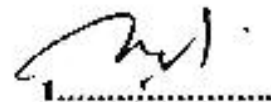
Nama : Rita Oktriani
NIM/TM : 03822/2008
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2013

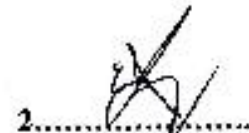
Tim Penguji

Tanda Tangan

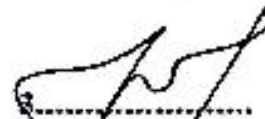
1. Ketua : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

1. 

2. Sekretaris : Dra. Elizar Ramli, M.Pd

2. 

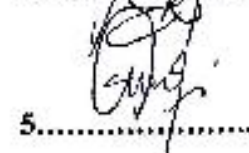
3. Anggota : Prof. Dr. Nurchizrah Gistituati, M.Ed

3. 

4. Anggota : Dra. Ermita, M.Pd

4. 

5. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd

5. 



Bukankah kami telah melapangkan dadamu
Dan kami telah ringankan beban dipunggungmu
Dan kami tinggikan Nama-Mu
Karena sesungguhnya disamping kesukaran ada kemudahan
Apabila engkau telah selesai mengerjakan yang lain
Maka bersusah payahlah mengerjakan yang lain
Dan kepada Tuhanmu berharap (Q.S Al. Insyirah)

Ya Allah...

Berikanlah aku ilham untuk tetap mensyukuri ni'mat Mu yang telah Engkau
anugerahkan kepada ku dan kepada dua orang Ibu Bapakku dan untuk
mengerjakan amal saleh yang Engkau ridhai, dan masukkanlah aku dengan
rahmat-Mu ke dalam golongan hamba-hambamu yang baik
(Qs: An Naml 19)

Syukurku pada Mu ya Allah...
Atas rahmat dan karunia Mu
Tlah ku lalui satu langkah menuju kesuksesan
Telah ku raih sepenggal keberhasilan
Ini bukan akhir tapi awal dari perjuangan Q...

Ya Allah..

Lindungilah dan berilah aku kemudahan dalam setiap langkahku,,
Izinkanlah aku menjadi anak yang berbakti
dan membahagiakan kedua orangtua ku,, amiinn...

To papa (Edison), dan mama (Efnida)...

Pa, ma alhamdulillah akhirnya yit sarjana juga..

Ini berkat dukungan dan doa yang apa dan ama berikan..

Makasih untuk selama ini,, buat kasih sayang dan pengorbanan yang
telah diberikan kepada kami,, walaupun dengan kesulitan yang ada,
tapi apa dan ama berusaha agar kami mendapat yang terbaik..

Apapun yang yit lakukan gakkan bisa membayar semua pengorbanan apa n ama...

Mudah-mudahan yang yit capai sekarang bisa membuat apa dan ama bangga,,

Doa kan anak-anak mu agar salalu terus bisa membanggakan dan memberikan kebahagiaan kepada papa dan mama..

Buat daandi, dan adek2 ku (yuyun, uul, fira, dan feri) makasih untuk support dan bantuannya,, juga makasih udah menjadi pendengar yang baik atas semua keluhan gw... akhirnya gw wisuda juga hehhee...☺

Dan untuk Big Family...

Terima kasih yang setulus-tulusnya atas semua do'a dan dukungannya selama ini, baik dukungan moril, materil, dan supportnya, sehingga Rita bisa nyelesai-in kuliah.

Dan untuk dosen pembimbing Rita, Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd terimakasih atas arahan bimbingannya sehingga Rita bisa menyelesaikan skripsi ini...

dan buat semua dosen yang mengajar Rita makasih atas semua ilmu yang telah diberikan, mudah2an ilmu yang Rita peroleh dapat bermanfaat..
Amiinn...

To My Friends

Rama S. Pd n Dila S. Pd akhirnya gw ngikutin jejak lo wisuda,, lo telat gw lebih telat lagi,, tpi gak papa yang penting dah S.Pd hehehe..☺ Tengkyu ya dila n rama dah nemenin gw penelitian dan juga makasih buat support lo selama ini ,, Ram tambah saingan lo jadi pengangguran,, klo ad loker kasih tau gw yahh..

Yaya Anduang "Nidya" gw doain lo cepat seminar dan semoga jalan lo mulus mpe wisuda,, nyusul kite-kite.. Fighting Yaya..

Kangen gw ngumpul2 kyk dulu lagi,,, kapan ni kite ngumpul lagi??'

Ami akhirnya kita wisuda juga,, gw kira lo duluan wisudanya,, eh ternyata lo nungguin gw,, hehehe.. makasih udah nungguin gw,, jadi gw ada temen deh wisudanya.. hhehe... ☺
Ami, Ayu, yanti, sara, sari, nel, hesti, ii, ni vera, lia, yohana, sil, nico, boy, hendra, dan semua temen yg akan wisuda.. Guys.. akhirnya kita wisuda juga..!!

Semoga kita semua bisa sukses,, amin... ☺☺

Padang, April 2013

Rita Oktriani, S.Pd

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, April 2013

Yang Menyatakan,



Rita Oktriani
03822/2008

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat

Penulis : Rita Oktriani

**Pembimbing : 1. Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
2. Dra. Elizar Ramli, M.Pd**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh informasi tentang (1) motivasi kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, (2) Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, dan (3) Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat yang berjumlah 180 orang. Pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran dan diperoleh sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Stratified Proporsional Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan angket/kuisisioner dengan 5 alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Angket di uji coba kepada 10 orang responden yang tidak termasuk di dalam sampel, untuk mengetahui validitas dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang dan reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : (1) kinerja pegawai berada pada kategori baik (86.38%), (2) motivasi kerja pegawai berada pada kategori baik (86,5%), dan (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat sebesar 0,347. Artinya Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan dan Pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, yang telah memberikan izin penelitian sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.
6. Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat yang telah bersedia memberi data yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Staf Pengajar dan Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan.
8. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
9. Karyawan dan karyawan Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang yang telah ikut memberikan sumbangsinya dalam penulisan skripsi ini.

10. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2008, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis.
11. Terisitimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, dukungan moril, materil, dan do'a, serta buat kakak dan adik yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin..

Padang, April 2013
Penulis

RITA OKTRIANI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah..	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kinerja Pegawai	7
B. Motivasi Kerja	15
C. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai	22
D. Kerangka Konseptual	23
E. Hipotesis Penelitian	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	24
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Variabel Penelitian	29
E. Jenis dan Sumber Data	29

F. Instrumen Penelitian	29
G. Teknik Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	35
B. Pengujian Hipotesis.....	39
C. Pembahasan	41

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	46
B. Saran	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Populasi Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat	25
2. Jumlah Sampel	28
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	35
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	37
5. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	39
6. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji t.....	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	23
2. Histogram Frekuensi Skor Motivasi Kerja.....	36
3. Histogram Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket	48
2. Surat Permohonan Pengisian Angket Penelitian	49
3. Petunjuk Pengisian Angket	50
4. Angket Penelitian	51
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian	55
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	57
7. Tabulasi Data Kinerja Pegawai	65
8. Tabulasi Data Motivasi Kerja	67
9. Skor Mentah Hasil Penelitian	69
10. Pengolahan Data	70
11. Tabel Harga Kritik dari rho Spearman	82
12. Tabel Nilai Product Moment	83
13. Tabel Z score	84
14. Tabel Nilai Chi Kuadrat	85
15. Uji Tabel t	86
16. Surat Rekomendasi Penelitian	87
17. Surat Izin Penelitian	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi ini haruslah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Pegawai dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Dengan kata lain kemajuan organisasi terletak pada aspek pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi yang merupakan cerminan dari kinerja seorang pegawai. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik pula. Menurut Timpe (1993:37) kinerja merupakan penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas di mana prestasi kerja tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalam kerja. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian kerja yang dibebankan kepada pegawai yang dilihat dari hasil kerja

pegawai yang berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalam kerjanya.

Salah satu faktor yang diduga berhubungan langsung dengan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Bacal (2002:149) bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpikirnya. Jadi motivasi kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Menurut pendapat Hamzah (2008:64) motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2003:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencurahkan tenaga yang dapat menciptakan kagairahan kerja seseorang dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat masih terlihat masih rendahnya kinerja pegawai. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi diantaranya sebagai berikut:

1. Ada indikasi kurangnya loyalitas pegawai yang terlihat dari adanya pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan dan lebih mementingkan urusan pribadi.
2. Adanya pegawai yang belum menyelesaikan tugas dengan baik yaitu terlihat dari adanya beberapa kesalahan yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pegawai kurang teliti dalam bekerja.
3. Ada indikasi kurangnya inisiatif kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan rajin jika hanya diawasi oleh pimpinan, dan kurangnya inisiatif untuk mengambil keputusan sendiri.

Dari pengamatan yang terlihat pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat masih rendahnya kinerja pegawai masalah ini di duga terjadi karena kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja, yaitu terlihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang belum menunjukkan ketekunannya dalam bekerja, yaitu terlihat dari adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam mengerjakan tugas.
2. Kurang bersemangatnya pegawai dalam bekerja, yaitu terlihat dari pegawai yang dalam bekerja sering mengantuk dalam bekerja dan sering meninggalkan pekerjaan padahal pekerjaan tersebut belum selesai dikerjakan.
3. Masih ada pegawai yang kurang disiplin, yaitu terlihat dari pegawai yang datang terlambat karena alasan pribadi padahal pekerjaan telah menumpuk.

4. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan, yaitu terlihat dari pegawai yang sering menumpuk pekerjaan dan menyelesaikan tugas melewati batas waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul ***“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat”***.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Permasalahan yang muncul yakni masih rendahnya kinerja pegawai diantaranya adalah pegawai yang kurang teliti dalam bekerja, masih rendahnya loyalitas pegawai, inisiatif kerja pegawai, dan rendahnya kerjasama pegawai.

Menurut Saydam (1996:486) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan dan motivasi kerja orang itu sendiri.

Dari beberapa faktor di atas, salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

C. Pembatasan Masalah

Dengan adanya motivasi dari dalam diri pegawai untuk bekerja, maka akan sangat membantu pegawai untuk terus bekerja dengan semangat dan mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis membatasi hanya meneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.
3. Ada atau tidak adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dalam Wibowo (2011:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pendapat tersebut dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Disamping itu, Rivai (2004:308) merumuskan pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prawirosentono dalam Usman (2008:457) kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan norma dan etika. Wibowo (2011:7) kinerja bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana

proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah proses dalam melaksanakan pekerjaan yaitu terlihat dari perilaku atau usaha yang dilakukan pegawai untuk mencapai hasil kerja.

2. Pentingnya Kinerja

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Kinerja sangat penting dalam membantu ketercapaian setiap tujuan organisasi yang telah direncanakan, karena kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diemban. Menurut Nugroho dalam Yunizarti (2006:14) mengatakan bahwa peningkatan mutu organisasi dapat tercapai jika didukung oleh peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan akan mempermudah mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jadi dapat dikatakan apabila kinerja pegawai dalam sebuah organisasi itu tinggi, maka akan meningkatkan mutu dari organisasi tersebut.

Kinerja pegawai yang rendah tidak hanya memberi dampak terhadap hasil kerja pegawai, tetapi juga menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, organisasi harus memperhatikan pegawai agar kinerjanya semakin meningkat dan mampu menciptakan hasil kerja yang memuaskan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Armstrong dalam Wibowo (2011:100). Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Disamping itu, Siagian (1989:129) mengungkapkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, (1) pekerjaan yang penuh tantangan, (2) penerapan sistem penghargaan yang adil, (3) kondisi yang sifatnya mendukung, (4) sikap rekan kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa kinerja dipengaruhi oleh aspek motivasi.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:235) mengemukakan bahwa, “Unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja adalah dari tingkat kesetiaan pegawai, ketaatan pegawai, tanggung jawab pegawai, prestasi kerja pegawai, kerjasama pegawai dan prakarsa pegawai”. Ruky (2002:41) mengemukakan beberapa ciri-ciri atau karakteristik yang banyak dijadikan

objek pengukuran kinerja adalah: kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas dan lain-lain.

Studi Lazer dan Wikkstrotn dalam Rivai (2005:324) mengungkapkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi. Gomez (dalam Utomo, 2006) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

- a. *Quality of Work* (kualitas kerja), kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- b. *Quantity of Work* (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- c. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d. *Creativeness* (kreatifitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperative* (kerjasama), kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.

- f. *Initiative* (inisiatif), keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa yang mendatang.
- g. *Dependerability* (ketergantungan), kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
- h. *Personal Quality* (kualitas personil), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah: (1) kerjasama, (2) inisiatif kerja, dan (3) loyalitas kerja, karena ketiga indikator tersebut menurut hemat penulis memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut:

1) Kerjasama

Sastrohadiwiryono (2005:236) kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Anoraga (1992:34) kerjasama merupakan kesediaan para karyawan untuk bekerjasama dan kesediaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

Wursanto (2005:44) kerjasama merupakan suatu bentuk perwujudan daripada hubungan dua orang atau lebih dalam usaha mencapai tujuan bersama. Nawawi (1992:126) menjelaskan kerjasama dilakukan dalam memecahkan masalah, saling membantu dalam

melaksanakan tugas, saling memberi saran, petunjuk dan informasi lain yang menunjang pelaksanaan tugas. Untuk menjaga keharmonisan hubungan kerjasama yang terjadi, maka diperlukan prinsip-prinsip kerjasama yang dikemukakan oleh Siagian (2003:348) yaitu saling menghargai, saling menghormati, saling mendukung, saling menempatkan diri pada posisi pihak lain, melakukan tindakan saling menguntungkan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah bekerja bersama-sama dengan orang lain dan saling membantu dalam menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama.

2) Inisiatif kerja

Seseorang dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Inisiatif yaitu sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti halnya ide-ide dan kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002:235) inisiatif adalah kemauan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya. Nitisemito (1982:78) menyatakan bahwa: “inisiatif adalah sesuatu yang tumbuh dari dalam diri pegawai tanpa perintah dari pimpinan, rekan kerja ataupun orang lain seperti hanya ide-ide

maupun kreasi-kreasi yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inisiatif adalah kemauan seorang pegawai untuk bekerja tanpa perintah dari orang lain dan mau untuk mengambil keputusan yang memberikan manfaat terhadap pekerjaan yang dilakukan

3) Loyalitas kerja

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Nitisemito (1982:78) mengemukakan bahwa loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan ataupun kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya dan tempat dimana dia bekerja maupun terhadap pimpinan dan rekan kerjanya. Selanjutnya Sastrohadiwiryo (2002:235) mengemukakan bahwa loyalitas adalah tekad atau kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Barrold (Muhyadi,1989) yang penulis kutip dari internet mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi :

a) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

b) rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

c) hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa baik atau buruknya kinerja pegawai, yaitu tercermin dari: (1) kerjasama, (2) inisiatif kerja, dan (3) loyalitas kerja.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Moekijat dalam Hasibuan (2003:95) motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:95) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan demikian, motif adalah dorongan atau daya penggerak dan kemauan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Gray dkk dalam Sastrohadiwiryo (2007:2) menyatakan motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Anaroga (1992:37) motivasi merupakan suatu model menggerakkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan tanggung jawab. Hasibuan (2003:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Cascio (dalam Hasibuan, 2003:95) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong diri pegawai melaksanakan tugasnya sehingga menciptakan kegairahan dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

2. Pentingnya Motivasi

Motivasi sangat penting dalam bekerja karena sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam dirinya akan terlihat dari semangatnya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga akan mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, motivasi sangat penting dalam bekerja. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan selalu membuat pegawai berusaha dan bekerja keras dengan penuh gairah serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga pegawai tersebut dapat mencapai prestasi yang diharapkannya.

3. Indikator Motivasi

Menurut Wahjosumidjo (1988:44) indikator-indikator motivasi adalah ketekunan, kegairahan dan semangat, disiplin diri dan tanggung jawab. Manullang (2001:151) menyatakan seseorang yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari ketekunan, kesabaran, keseriusan,

kegairahan, semangat, disiplin, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

a) Ketekunan

Dengan adanya ketekunan dalam diri pegawai, maka dia tidak akan melalaikan tugasnya sehingga dia dapat menyelesaikannya dengan baik. Siagian (1995:115) “ketekunan sama dengan kesungguhan dalam bekerja”. Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan (Ranjit Singh Malhi dalam Sjafri). Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan nampak dari kesungguhannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali. Pegawai akan bersungguh-sungguh mencapai hasil yang terbaik yang bisa dilakukannya.

b) Semangat kerja

Nitisemito (1986:116) mengemukakan semangat kerja adalah gairah untuk melaksanakan suatu kegiatan secara giat, sehingga diharapkan pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara tepat dan baik. Hasibuan (2003:94) mengemukakan bahwa, “semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias

sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik”. Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kemauan dan gairah seseorang dalam bekerja dengan giat dan antusias dan senang hati atau gembira mengerjakannya sehingga pekerjaan tersebut mencapai hasil yang memuaskan.

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi dikarenakan (Ahmad Tohardi, 2002):

- (1) Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas
- (2) Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,
- (3) Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan,

- (4) Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain
- (5) Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada

c) Disiplin kerja

Hasibuan (2007:193) mengatakan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Siagian (2003:305) menyebutkan bahwa disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati.

Rivai (2005:444) menjelaskan ”Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sastrohadiwiryo (2002:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima

sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Anoraga (2001:46) mengatakan “disiplin kerja adalah ketepatan waktu dalam bekerja, kesadaran dalam bekerja, dan kepatuhan dalam bekerja”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah kemauan untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, dan kesadaran dalam bekerja serta ketepatan waktu dalam bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:292) disiplin kerja penting artinya dalam hal-hal berikut:

- (1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan organisasi yang berlaku baik tertulis dan tidak tertulis
- (2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- (3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- (4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

(5) Agar tenaga kerja mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

d) Tanggung jawab

Sastrohadiwiryo (2002:235) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan. Hasibuan (2003:70) “tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau miliknya”. Selanjutnya Wursanto (2005:228) mengatakan bahwa “tanggung jawab atau *responsibility* merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah dibebankan kepadanya, berani menanggung resiko, dan tidak melempar kesalahannya kepada orang lain.

Tanggung jawab pada hakikatnya timbul karena adanya hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahannya, di mana kepada para pegawainya diberikan tugas-tugas tertentu untuk dilaksanakan. Pegawai yang bertanggung jawab atas semua yang ditugaskan

kepadanya akan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai kemampuan yang dimilikinya.

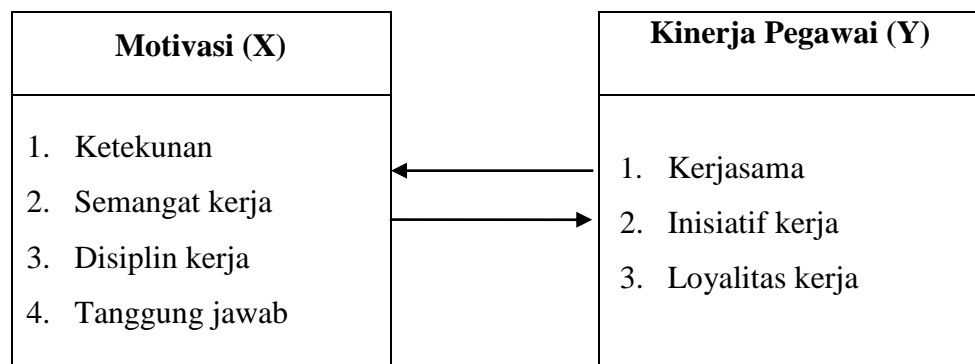
C. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hamzah (2008:71) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Seseorang akan memiliki kinerja yang baik apabila dirinya sudah termotivasi untuk bekerja. Apabila pegawai sudah memotivasi dirinya untuk sukses, maka pegawai tersebut akan menghasilkan kerja yang berkualitas.

McClelland dalam Mangkunegara (2001:68) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Bila motivasi kerja seorang pegawai tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori sebelumnya dikatakan bahwa motivasi yang kuat dari seorang pegawai akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Untuk itu dilakukan penelitian untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dimana yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah motivasi dan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).



Gambar 1.

Berdasarkan kerangka konseptual ini, dapat diduga bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai.

E. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat.”

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan persentase skor **86,5%**.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik dengan persentase yaitu skor **86,38%**.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Barat. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh **$r = 0,347$** pada taraf kepercayaan **95%**.

B. Saran

1. Diharapkan pimpinan lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan cara memberikan hadiah atau pujian kepada pegawai yang berprestasi dan memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai yang melalaikan tugasnya seperti memberikan teguran dan

surat peringatan kepada yang melanggar aturan organisasi. Dan kinerja pegawai juga harus lebih ditingkatkan lagi. Upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan adalah memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan atau pendapat, dan memberikan kesempatan kepada pegawai meningkatkan pengetahuan dan wawasan salah satunya dengan mengikuti pelatihan.

2. Diharapkan pegawai dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja, serta mempunyai inisiatif untuk bekerja keras dan mau mengambil keputusan tanpa harus menunggu perintah atasan, serta pegawai harus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management* (Alih Bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irwan). Jakarta: Gramedia Indonesia.
- Hamzah, Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-7. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 1981. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: ghalia Indonesia.
- Margono. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ruky, S Achmad. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gozali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang. 1983. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sudjana, Nana. 1989. *Penelitian Dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru.