

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUB BAGIAN TATA USAHA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG

¹Novia Erdianti, ²Hasnawati, ³Sermal

¹²³Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

E-mail: ¹0066.noviaerdianti@gmail.com ²basnawatimpd@uinib.ac.id ³sermalpoban@gmail.com

Received: 02 Agustus 2024

Revised: 29 Agustus 2024

Aproved: 15 September 2024

Abstract

This research is motivated by the fact that employees' work motivation has not been measured so that it has an unfavorable impact on their performance. This research aims to find out what the level of employee work motivation is, what the level of employee performance is and whether there is an influence of Work Motivation on Employee Performance in the Administrative Subdivision at the Padang City Ministry of Religion Office. The hypothesis proposed is whether there is an influence between work motivation and the performance of employees in the Administration Subdivision at the Padang City Ministry of Religion office. In this research there are two variables, namely the independent variable (work motivation) and the dependent variable (employee performance). This research is field research using a quantitative approach. This research method uses correlation with the Simple Linear Regression Test (T Test). The population in this study was 31 employees taken using total sampling. The research instrument used 2 (two) questionnaires. Namely a questionnaire about Work Motivation and Employee Performance. Data were processed using (SPSS) Version 20. Research results: 1). Work motivation is at the medium category level at 77% (24 employees). 2). Employee performance is also at the medium category level at 74% (23 employees). 3). There is a significant influence between work motivation and employee performance in the administration sub-section.

Keywords : *Work Motivation, Performance, Employees.*

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi karena motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum terukur sehingga berakibat tidak baik terhadap kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapakah tingkat motivasi kerja pegawai, dan apakah ada pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Hipotesis yang diajukan apakah terdapat pengaruh yang antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sub bagian Tata Usaha Di kantor Kementerian Agama Kota Padang. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (motivasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Penelitian ini merupakan penelitian *field research* (penelitian lapangan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan korelasional dengan Uji Regresi Linier Sederhana (Uji T). Populasi dalam penelitian ini adalah 31 orang pegawai yang diambil menggunakan sampel total sampling. Instrumen penelitian menggunakan 2 (dua) angket. Yaitu angket tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Data diolah dengan menggunakan (SPSS) Versi 20. Hasil penelitian : 1). motivasi kerja berada pada tingkat kategori sedang sebesar 77% (24 pegawai). 2). Kinerja pegawai juga berada pada tingkat kategori

sedang sebesar 74% (23 pegawai). 3).Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai sub bagian tata Usaha.

Keywords: *Motivasi Kerja, Kinerja, Pegawai*

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan salah satu pendorong yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Mangkunegara menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja (Mangkunegara,2005:40). Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Sedangkan Munadar mendefinisikan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja yang rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah (Munadar, 2007:84).

Untuk menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mencapai tujuan, suatu instansi harus menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawainya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu instansi. Suatu organisasi atau instansi akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin, dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan (Syaiful, dkk 2017:10).

Selain itu Untuk mencapai tujuan suatu instansi, dibutuhkan kinerja yang baik dari semua komponen. Sebagaimana dalam Al- Quran terdapat ayat yang berkaitan dengan kinerja, diantaranya pada Q.S. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَوْرَدُونَ اِلٰى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (qs at-taubah :105)

Menyimak bunyi ayat al-quran diatas dapat dipahami bahwasanya Kemampuan kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu instansi. Selain kemampuan yang baik tingginya motivasi dimiliki juga dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi kerja, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009:66).

Wilayah studi dalam penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kota Padang, Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Padang adalah dengan adanya kemauan dan kemampuan pada setiap pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan kata lain kinerja mereka harus lebih ditingkatkan dan diarahkan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan dapat menunjang hasil kerja yang profesional. Produktivitas akan meningkat apabila para pegawai di beri motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil Observasi awal april 2024 terhadap kegiatan pegawai bagian pengadministrasi umum dan kepegawaian pada sub bagian tata usaha kantor kemenag kota padang. Terlihat tidak ada perlengkapan atau fasilitas kesehatan dan keselamatan saat bekerja. (Observasi 18 April 2024).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang”.

KAJIAN TEORI

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2008: 132) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (sedarmayanti, 2011:12) mendefinisikan kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut George & Jones, motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi halangan atau masalah. Menurut Wibowo (wibowo, 2011) kinerja bersal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kinerja, tetapi termasuk

bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (budiayanto, 2020).

Sedarmayanti (sedarmayanti, 2011) mendefinisikan kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Sebagai mana terdapat dalam Al-Qur'an ayat yang berkaitan dengan kinerja diantaranya pada surah Al-Insyiqaq ayat 6:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيَةٌ

Artinya: *"Wahai manusia sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya."* (Al- Insyiqaq ayat : 6)

Berdasarkan ayat diatas dapat dipahami bahwa kita sebagai manusia yang hidup di dunia ini yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kita harus melibatkan Allah SWT dalam setiap Pekerjaan yang kita lakukan, karena dengan melibatkan Allah dalam setiap urusan pekerjaan kita maka akan terasa lebih mudah

Menurut (Supardi, 2019:63) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja. Menurut munadar (Munadar, 2011:63) ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi, artinya pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Menurut hadiwiryo (hadiwiryo, 2013: 235) menyebutkan Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut : 1) Kemampuan Mereka, 2) Motivasi Kerja, 3) Dukungan yang diterima, 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Maslow (hasibuan 2008:123) indikator-indikator motivasi kerja pegawai yaitu: 1) Kebutuhan Fisik, Merupakan Kebutuhan fisik yang ada di dalamnya ditunjukan dengan pemberian gaji dan pemberian bonus. 2). Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan akan penghargaan, 5) kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan indikator kinerja pegawai Menurut Robbins (2006:260) , ada lima indikator untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Komitmen.

METODE

Jenis penelitian ini adalah Field Research (penelitian lapangan) yaitu pengumpulan datanya dilakukan di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (Arikunto, 2002:64). Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/ sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009:14).

Penelitian ini dilakukan di lokasi kantor Kementerian Agama Kota Padang. Alamat Jl. Duku No 5 Ujung Gurun, Kec. Padang Barat, Kota Padang Sumatera Barat. Waktu penelitian ini terhitung dari bulan Juni 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sub Bagian Tata Usaha yang terlibat di Kantor Kementerian Agama kota Padang dengan jumlah 31 Orang pegawai. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X), dan Variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka peneliti menggunakan Angket (Kuisisioner). Skala yang peneliti gunakan ialah skala model likert dengan model pernyataan terhadap beberapa jawaban, yang berisi tingkat kesesuaian dengan keadaan responden. Responden diminta untuk memberikan pendapatnya berdasarkan jawaban yang telah tersedia. Adapun pilihan jawabannya yaitu Selalu (S), Sering (SR), KadangKadang (KK), Jarang (J), Tidak Pernah (TP). Setiap jawaban yang dipilih maka diberi skor yaitu untuk pernyataan favourable mempunyai skor 5-1 dan pernyataan Unfavourable mempunyai skor 1-5.

Uji Coba Instrumen dilakukan pada pegawai sub bagian tata usaha di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Pada Uji Validitas dilakukan dengan bantuan Software SPSS ver 20, jika r hitung lebih besar dari r tabel pada signifikansi 5% maka butir item pernyataan dalam angket dinyatakan valid, dan jika r -hitung lebih kecil dari r -tabel maka butir item pernyataan dalam angket dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS menunjukan bahwa angket penelitian dinyatakan valid dengan membandingkan $R_{hitung} > R_{tabel}$ (=Valid) dengan tingkat kepercayaan 5% keputusan dalam uji validitas ini adalah semua angket variabel yang terdiri dari variabel (X) berjumlah 45 item pernyataan dan variabel (Y) berjumlah 45 Pernyataan dan total keseluruhan item pernyataan ialah 90 item pernyataan hanya 73 item pernyataan yang valid atau diterima.

Reliabilitas Instrumen pada penelitian ini menggunakan Uji *Cronbach Alpha* Nilai realibilitas yang dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah realibilitas

adalah 0,6. Jika nilai Cronbach Alpha menurut (Billy,2022:51) lebih dari 0.6 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS, didapatkan informasi bahwa diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,966 nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka nilai Cronbach Alpha 0,966 >0,60. Berdasarkan hal tersebut maka dipahami bahwa data tersebut reliabel atau konsisten dan layak digunakan untuk melakukan penelitian.

HASIL/TEMUAN

Analisis data ini ditunjukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Tata usaha di Kantor Kementerian Agama kota Padang. Maka Penulis terlebih dahulu memberikan skor pada setiap jawaban subjek angket motivasi kerja dan kinerja pegawai pernyataan positif dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Sedangkan pernyataan negatif dengan skor tertinggi 1 dan skor terendah 5. Berdasarkan hasil pengelolaan angket pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Tata Usaha Di Kantor Kementerian Agama kota Padang.

1. Tingkat Motivasi Kerja (Variabel X)

Motivasi Kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi (independen) untuk mengetahui motivasi kerja peneliti menyebarkan angket dengan responden 31 orang dengan dengan 35 item pernyataan. Berdasarkan pengelolaan data hasil pengelolaan angket motivasi kerja maka diperoleh *descriptive statistic* motivasi kerja di Kantor kementerian agama kota padang diketahui jumlah sampel 31 orang pegawai dengan diperoleh hasil range 61 rentangan minimum 113 dan maximum 174, sedangkan mean yaitu 156,42 sementara sum 4849 dan standar deviasi sebesar 18,110. Jumlah item pernyataan pada variabel motivasi kerja 35 item.

Kemudian motivasi kerja dapat dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah dengan menggunakan norma kategori tingkat skor yang dilakukan menggunakan perhitungan berikut ini:

- a) Kategori Tinggi
$$= X \geq (Mi + Sd)$$
$$= X \geq (156,42 + 18,110)$$
$$= X \geq 174,53$$
$$= X \geq 174$$
- b) Kategori Sedang
$$= (Mi-Sd), \leq X < (Mi + Sd)$$

$$= (156,42 - 18,110) \leq X < (156,42 + 18,110)$$

$$= 138,31 \leq X < 174,53$$

$$= 138 \leq X < 174$$

c) Kategori Rendah

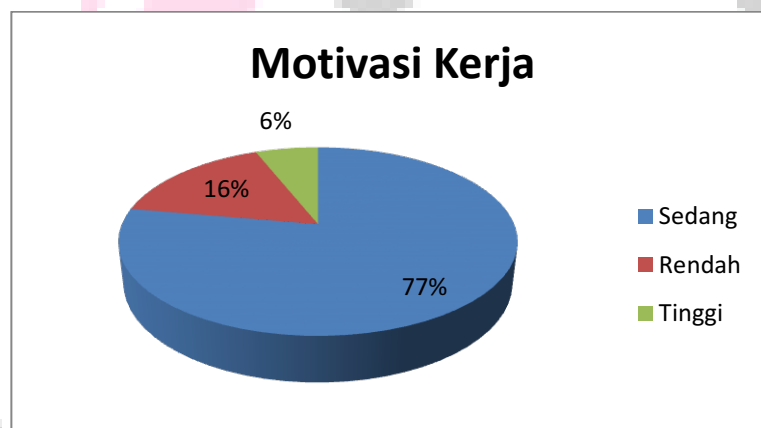
$$= X < (Mi-Sd)$$

$$= x < (156,42 - 18,110)$$

$$= X < 138,31$$

$$= X < 138$$

Berdasarkan perhitungan data diatas, kelompok subjek skala motivasi kerja dikategorikan tinggi jika Skor $X \geq 175$, dikategorikan sedang jika skor $138 \leq X < 175$, dan dikategorikan rendah jika skor $X < 138$. Hasil dari kategori motivasi kerja yang telah dikelompokkan berdasarkan jenjang tingkat skornya. Selanjutnya dikelompokkan berdasarkan persentase motivasi kerja pada bentuk pie chart. Berdasarkan hasil tersebut maka persentase kategori motivasi kerja dari 31 orang ada 2 orang atau 6% pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, 24 orang atau 77% pegawai yang memiliki motivasi kerja sedang dan 5 orang atau 16% pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada *pie chart* berikut:



Gambar *Pie chart* Motivasi Kerja

Berdasarkan gambar 4.1 *pie chart* diatas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja di kantor kementerian agama kota padang termasuk kategori sedang dengan persentase 77%.

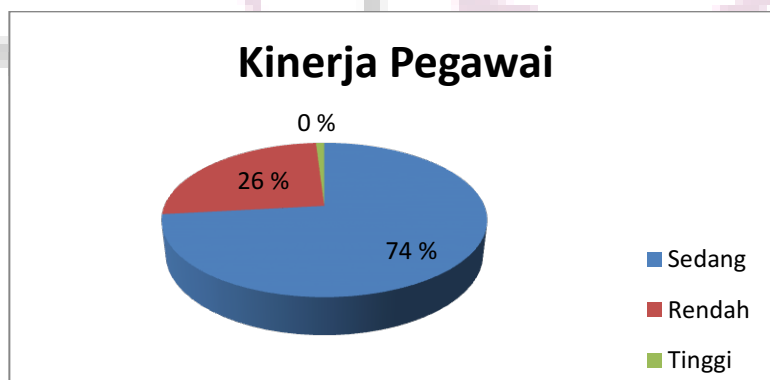
2. Tingkat Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Kinerja pegawai merupakan salah satu variabel yang dipengaruhi (dependen) untuk kinerja pegawai penulis menyebarkan angket dengan 31 responden dan 38 item pernyataan. Berdasarkan pengelolaan data hasil pengelolaan angket kinerja pegawai sub Bagian Tata Usaha, maka diperoleh *descriptive statistics* Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padang sebagaimana tertera pada berikut ini: diketahui jumlah sampel 31 orang pegawai dengan diperoleh hasil range 53 rentangan minimum 137 dan maximum 196, sedangkan mean 178,42 sementra sum 5531, dan standar deviasi sebesar 17,146 Kemudian untuk jumlah item pernyataan pada variabel kinerja

pegawai sebanyak 38 item. Kemudian kinerja pegawai dapat dikategorikan menjadi tiga kategori yaitu kategori tinggi, kategori sedang, dan kategori rendah dengan menggunakan perhitungan berikut ini :

- a) Kategori Tinggi
 $= X \geq (M_i + S_d)$
 $= X \geq (178,42 + 17,146)$
 $= X \geq 195,566$
 $= X \geq 196$
- b) Kategori Sedang
 $= (M_i - S_d), \leq X < (M_i + S_d)$
 $= (178,42 - 17,146) \leq X < (178,42 + 17,146)$
 $= 161,274 \leq X < 195,566$
 $= 161 \leq X < 196$
- c) Kategori Rendah
 $= X < (M_i - S_d)$
 $= x < (178,42 - 17,146)$
 $= X < 161,274$
 $= X < 161$

Berdasarkan perhitungan data diatas, kelompok subjek skala kinerja pegawai dikategorikan tinggi jika skor $X \geq 240$ dikategorikan sedang jika skor $202 \leq X < 240$, dan di kategorikan rendah jika Skor $X < 202$. Hasil dari kategori kinerja pegawai yang telah dikelompokkan berdasarkan jenjang tingkat skornya. Berdasarkan hasil diatas maka persentase kategori kinerja pegawai dari 31 orang ada 0 orang atau 0% pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, 23 orang atau 74% pegawai yang memiliki kinerja yang sedang dan 8 orang atau 26% pegawai yang memiliki kinerja yang rendah.



Gambar *pie chart* Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha

Berdasarkan gambar 4.2 *pie chart* diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai sub bagian tata usaha di kantor kementerian agama kota padang termasuk kedalam kategori Sedang dengan persentase 74%.

Selain itu Mengingat persyaratan yang dibutuhkan sebagai model regresi linear antara variabel X (variabel bebas) dengan variabel Y (variabel terikat) dipenuhi, maka analisis selanjutnya dilakukan hipotesis penelitian.

3. Uji Korelasi

Untuk mengetahui pola hubungan, penulis menggunakan uji korelasi dengan memanfaatkan SPSS versi 20. Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan ketentuan. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) yang artinya terdapat korelasi atau hubungan. Sebaliknya Jika Nilai Sig. Lebih besar dari 0,05 (Sig > 0,05) yang artinya tidak terdapat korelasi atau hubungan. Berdasarkan Output SPSS hasil nilai (Sig): dari output diatas diperoleh (0,00) lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai.

4. Uji Regresi Linear sederhana (Uji T)

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan predictor sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS versi 20 pada variabel Motivasi Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menentukan T^{tabel} peneliti menggunakan rumus $t(a/2; n-k-1) = t(0,025; 29)$ maka didapatkan hasil T^{tabel} yaitu **2.045**. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan didapatkan bahwa T^{hitung} yaitu **4.063**, berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $T^{\text{hitung}} 4.063 > T^{\text{tabel}} 2.045$ yang berarti nilai T hitung lebih besar daripada T tabel, serta dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$, yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0, 05. Maka berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang peneliti lakukan didapatkan bahwa hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

PEMBAHASAN

Tingkat motivasi kerja pegawai di kantor kementerian agama kota padang berada pada kategori sedang yaitu sebesar 77%. Dan kinerja pegawai sub bagian tata usaha di kantor kementerian agama kota padang juga berada pada kategori sedang sebesar 74% dengan frekuensi responden sebanyak 31 orang. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan Menurut David Mc

Clelland (notoatmjo,2009) motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Namun, jika motivasi kerja hanya berada pada kategori sedang, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai juga akan sedang, yang tidak akan mencapai tingkat yang sangat tinggi.

motivasi kerja dengan persentase 77% . hal ini dapat diartikan bahwa Pada tingkat motivasi kerja ini menunjukkan bahwa gaji sudah bisa memenuhi kebutuhan fisik pegawai, pegawai juga menerima dana pensiun setelah masa pekerjaan dan jabatan selesai. Kebutuhan fisik serta Tunjangan kesehatan pegawai juga terpenuhi, tentu pegawai yang akan bekerja juga semangat, makanan nya terpenuhi, fisik nya kuat, bisa memenuhi keinginannya. Hal ini tentu saja para pegawai yang sehat akan termotivasi bekerja sedangkan pegawai yang sakit tidak akan termotivasi untuk bekerja. kebutuhan sosial dalam hubungan pegawai dengan atasan dan rekan kerja terbilang baik.

Pada Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang untuk tingkat kinerja pegawai juga berada pada kategori sedang sebesar 74%. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, senantiasa datang sesuai jam kerja dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya karena kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi kerja, dan kepentingan (wibowo, 2017:4).

Pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Di kantor Kementerian Agama Kota Padang memiliki pengaruh yang cukup signifikan. Namun yang mempengaruhi kinerja pegawai sub bagian tata usaha tidak hanya terfokus pada motivasi kerja saja melainkan banyak aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sub bagian Tata usaha. Menurut Keith Davis dari (Mangkunegara, 2017:24), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dan faktor-faktor tersebut bersumber dari faktor kompetensi dan motivasi kerja.

Dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan motivasi kerja yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Hasil penelitian ini mendukung sesuai dengan teori handoko (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sub bagian tata usaha.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka peneliti berkesimpulan, Tingkat Motivasi Kerja di Kantor Kementerian Agama kota Padang berada pada kategori sedang dengan persentase 77 %. Kemudian, tingkat Kinerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha di Kantor Kementerian Agama Kota Padang juga termasuk kedalam kategori sedang dengan persentase 74 %. Serta terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai hal tersebut berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear sederhana diperoleh nilai Thitung sebesar 4.063, kemudian untuk mengetahui apakah hal tersebut memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak, hal tersebut dibuktikan dari hasil nilai uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 20, dengan nilai Ttabel pada $n=31$ untuk taraf signifikan 0,05 dimana diperoleh hasil Ttabel sebesar 2.405 pada $n=31$, serta hasil nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Dengan demikian maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu ($4.063 > 2.405$), dan nilai Signifikansi $0,000 \leq 0,05$, yang berarti motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti Hipotesis Kerja (H_a) dalam penelitian ini diterima sedangkan Hipotesis Nihil (H_0) ditolak.

REFERENSI

- A.A Anwar prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2016), h.69
- A.s Munadar, Psikologi industri dan organisasi, (Jakarta : UI, 2021), h.58
- Abdullah, Karimuddin dkk. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. (Aceh; Yayasan Penerbit Muhammad Zaini).
- Afandi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori Konsep dan Indikator), (Riau: Zanafa Publishing, 2018), h. 83
- Ardana I Komang, Dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Penerapan statistik untuk pendidikan, Bandung : Cita pustaka Media perintis.
- Bashori, Hubungan Pengelolaan Pembiayaan Pendidikan Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Dalam Proses Pembelajaran, Volume 3 Number 1 2022
- Bashori. A Reputation Analysis Andstate Higher Education Institution Performance In West Sumatra, Indonesia Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan) Vol. 6No.2(2022)
- Budiyanto, Eko Dan Mochamad Mochklas, 2020. Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan motivasi kerja (Pendekatan Riset). Banten: CV, AA. Rizky.
- Buhler, Patricia. 2014. Alpa Teach yourself Managemen Skill dalam 24 jam. Jakarta: Prenada Medis
- Djaali, 2007. Psikologi Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Eddy Sanusi Silitonga, Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja, (Yogyakarta : Penebar Media Pustaka, 2020), h.30.
- Garniwa, Sofyandi. 2007. Prilaku Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta : Ghara Ilmu, 2007.
- George & Jones, Understanding and Managing Organization Behavior, (New Jersey: Upper Sanddle River, 2005).
- Hartati, Nurdin. 2019. Metode penelitian sosial, Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasnawati dkk Bridging the Learners from Local Cultures to Global EFL Learning to Write Effectively_The International
- Hasnawati, dkk Classroom Assessment for EFL Learning to Speak at Junior high School. AL-TA'LIM JOURNAL, 28 (2), 2021, (134-144)
- Irham Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.12
- Iswadi Syahrial Nupin, Pola Pengembangan Karier Pustakawan Melalui Motivasi kerja dan pemahaman teknis jabatan fungsional (Jawa Barat : CV, Adanu Abimata, 2021), h.28
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek), (Medan : Raja Grafindo Persada, 2016).
- Lius Zen. W. dkk Implementing Information And Communication Technology-Based Learning (Ict-Based Learning) Models To Increase Student Learning Motivation, Society, 10 (2), 2022.
- Lius Zen. W. dkk Development Of Emanagement For Lms Application Based Education Jurnal Teknik Informatika Vol. 3, No. 1, Februari 2022, Hlm. 69-74
- M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- M. Munadar, Budgeting Perencanaan kerja pengkoordinasian kerja pengawasan kerja, edisi kedua, (Yogyakarta : BPFE, 2007).
- Ridwan. 2004. Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta. (Bandung: Alfabeta).
- Riyanto & Hatmawan. 2012. Metode Riset Penelitian Kuantitatif. (Yogyakarta: CV Budi Utama).
- Sabri, dkk Manajemen Layanan Pembelajaran Anak Usia Dini berbasis ICT pada Pembelajaran Tatap Muka Terbatas. Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Volume 6 Issue 5 (2022)
- Sabri. A. CONTINUITIES AND CHANGES The Early Dynamics of the Ottoman Madrasa Epistemé, Vol. 15 No. 1, June 2020
- Sabri. A. dkk Madrasah Management Based On Boarding School_Endless: International Journal Of Future Studies Vol. 6 No. 1 (2023)
- Sabri. A. dkk The Shift Of Asurau To Be Amushalla As Anon-Formal Education Implementation In The Regency Of West Sumatra Agam, Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 5 Issue 2, 2022.
- Santosa & Hamdani. 2007. Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga. (Semarang: Erlangga).
- Sriwahyuni, dkk Analisis Kebijakan Pendidikan No. 2 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Dan Peningkatan Profesi Guru Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol 2, No 2, 2021
- Sriwahyuni, dkk Implementation Of The Entrepreneurship Program In Preparing Students Become Entrepreneurs, Journal Of Social Work And Science Education Vol 4 (1) 2023
- Stephen, P. Robbins, Prilaku Organisasi, (Jakarta : Gramedia, 2006).
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. (Bandung : Alfabeta).