

**Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang**

*N. Lilis Suryani*

*Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*

*Email : [dosen00437@unpam.ac.id](mailto:dosen00437@unpam.ac.id)*

**ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang.

Penelitian ini bersifat kuantitatif untuk penelitian yang bertujuan sebagai penelitian terapan menggunakan eksperimen atau survey yaitu dengan menggunakan questioner, populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Pusdiklat Kementerian Agama yang berjumlah 53 orang, sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah sampel jenuh, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni 53 orang pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ciputat – Tangerang.

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat berdasarkan hasil analisa data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat. Hasil determinasi (KD) menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 8.841% terhadap prestasi kerja pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat. Sementara, dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, dapat dinilai  $Y = 34,36 + 0,114 (X)$  hal ini berarti jika nilai variable Motivasi (Y) naik 1 (Satuan), maka dapat meningkatkan variable Prestasi Kerja (X) sebesar 0,779 hasil perhitungan uji hipotesis maka dapat dilihat bahwa,  $t_{hitung} 8,841\% > t_{tabel} 1,675\%$  maka menunjukkan  $H_a$  diterima  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

**Kata Kunci : Motivasi, Prestasi Kerja.**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masapembangunan. Tenaga kerjayang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Suasana batin/psikologis seorang pegawai sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaan. Hal ini terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang mengasikkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan motivasi kerja agar semangat kerjanya timbul dan mempunyai semangat kerja yang baru. Oleh karena itu, untuk mewujudkannya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan handal dibidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan

kompetensi individu pegawai pada perusahaan tersebut.

Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui seberapa besar prestasi kerja pegawainya, apakah dapat mencapai tujuan perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui prestasi kerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai yang telah berhasil dengan efektif sehingga menghasilkan prestasi dengan baik dan maksimal. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi prestasi kerja, baik ditinjau dari individu maupun faktor lingkungan kerja.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau berkerja dengan giat adalah dengan cara memberikan motivasi terhadap semua pegawai diperusahaan.

Pada dasarnya penilaian prestasi kerja dilaksanakan berdasarkan kesepakatan pelaksanaan suatu pekerjaan antara atasan dan stafnya, yang selanjutnya dimonitor dan disimpulkan selama masa penilaian berlangsung dan pengertian penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan antara hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dengan standar prestasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, penulis memilih Pusdiklat Kementerian Agama RI terdiri sejak pada tanggal 3 Januari 1946 yang diumumkan oleh Pemerintah Negara RI di

Yogyakarta. Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI yang berpusat di Tangerang terletak di Jl. H. Juanda No.37, Ciputat-Tangerang Selatan.

Pusdiklat Tenaga Administrasi adalah salah satu unit kerja eselon II di lingkungan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama bersama dengan Pusdiklat Tenaga Administrasi, terdapat 6 (enam) unit kerja Eselon II lainnya, masing-masing Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) kehidupan keagamaan, Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan. Puslitbang lektur Agama dan Keagamaan, Pusdiklat Tenaga Teknis Keagamaan dan Sekretariat Badan Litbang dan Diklat.

Oleh karena itu, peningkatan motivasi yang tinggidi dari hasil kerja yang peneliti lakukan pada tahun 2017 terdapat beberapa masalah pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang. Masalah tersebut meliputi belum optimalnya motivasi yang diberikan pimpinan, sehingga menyebabkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu pegawai belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, banyaknya pegawai yang kurang disiplin akan tingkat absensinya serta kurang harmonisnya hubungan antara pegawai dengan atasan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang”**.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas penulis perlu mengidentifikasi permasalahan yang ada, antara lain :

1. Belum optimalnya motivasi kerja yg diberikan.
2. Rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai.
3. Banyaknya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja.
4. Kurang harmonisnya hubungan antara pegawai dengan atasan.
5. Tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

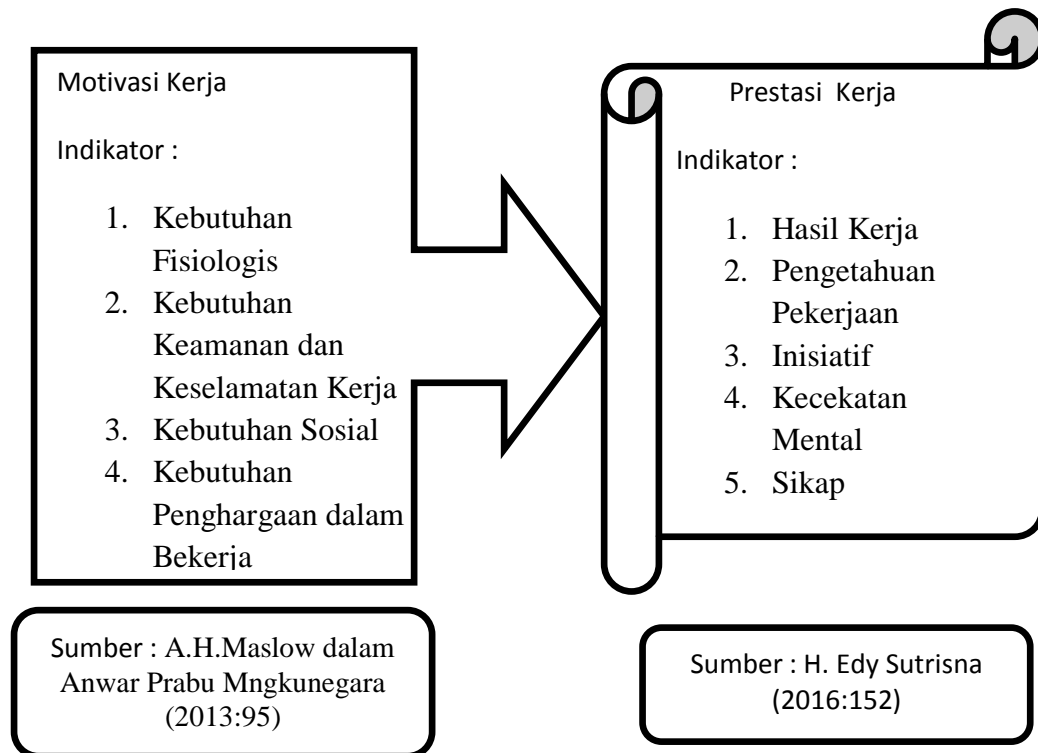
1. Bagaimana motivasi pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang?
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Administrasi pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat-Tangerang?

### **Kerangka Berpikir**

Menurut Uma Sekar dalam Sugiono (2011:60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting”

Melihat pada konteks di atas, maka penulis ini akan melihat faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai serta prestasi kerja pegawai

**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI  
KEMENTERIAN AGAMA RI CIPUTAT-TANGERANG”**



**Kerangka Berfikir**

**LANDASAN TEORI**

**Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan *motivator* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaanyang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah

adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Menurut Wayne F. Cascio dalam Sunyoto (2012:11) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana (2012:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya

sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Jadi secara umum definisi motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan sebenarnya tersebut yang daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan

mereka, ternyata hasil penemuannya dapat dimasukkan dalam teori kebutuhan.

atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu positif ataupun negatif.

Penganut *content theory* ini cukup banyak, yang satu sama lain sebenarnya tidak mempunyai kaitan. Akan tetapi, berdasarkan penelitian yang dilakukan



Gambar 1.2 Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Anwar Prabu Mngkunegara (2013:95)

**Prestasi Kerja**

Menurut Bernardin dan Russel dikutip H. Edy Sutrisno (2016:150) menyatakan: “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut H. Melayu S. P. Hasibuan (2014:94) menyatakan: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesuguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) menyatakan: “Prestasi kerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011:274) menyatakan: “Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Jadi prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja seseorang pegawai selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama, yang beralamat Jl. Ir. H. Juanda No.37, Cempaka Putih, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

Penelitian yang dilakukan penulis dalam penyusunan penelitian ini adalah kuantitatif untuk penelitian yang bertujuan sebagai penelitian terapan. Untuk penelitian yang sifatnya penelitian terapan dapat menggunakan eksperimen atau survey yaitu dengan menggunakan questioner (Sugiyono 2016;7).

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu berkenanan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah yang dicakup. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Pusdiklat Kementerian Agama yang berjumlah 53 orang.

Menurut Sugiyono (2016:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat

diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Dikarenakan jumlah populasi relatif kecil sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah sampel jenuh, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni 53 orang pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ciputat – Tangerang.

**PEMBAHASAN DAN HASIL**

**A. Karakteristik Responden**

**1. Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

**Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	S3	2	3,77%
2.	S2	22	41,51%
3.	S1	17	32,08%
4.	SD	12	22,64%
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017**

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat jenjang pendidikan S2 yaitu 22 orang atau 41,51%, S1 yaitu 17 orang atau 32,08%, SD yaitu 12 orang atau 22,64%, S3 yaitu 2 orang atau 3,77%.

**2. Data Responden Berdasarkan Usia**

**Data Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	30 – 39	14	26,42%
2.	40 – 49	18	33,96%
3.	50 – 59	21	39,62%
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017**

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa di Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama Ciputat usia banyak adalah 50-59 tahun yaitu 21 orang atau 39,62%, 40-49 tahun yaitu 18 orang atau 33,96%, 30-39 tahun yaitu 14 orang atau 26,42%.

**3. Data Responden Berdasarkan jenis Kelamin**

**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	28	52,83%
2.	Perempuan	25	47,17%
	<b>Jumlah</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017**

Berdasarkan tabel diatas nampak bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 28 pegawai atau sebesar 52,83%. Sedangkan responden perempuan sebanyak 25 pegawai atau sebesar 47,17%.

**B. Hasil Penelitian**

**1. Uji Validitas**

**Hasil validitas Instrumen Motivasi (X)**

No.	r hitung	r table	Keterangan
1	0,356	0,266	Valid
2	0,334	0,266	Valid
3	0,670	0,266	Valid
4	0,495	0,266	Valid
5	0,399	0,266	Valid
6	0,687	0,266	Valid
7	0,522	0,266	Valid
8	0,723	0,266	Valid
9	0,865	0,266	Valid
10	0,406	0,266	Valid

**Sumber : Data Olahan Kuesioner 2017**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel 0,266 maka pengujian validitas seluruh instrument variabel motivasi (x) dinyatakan valid.

**a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (x)**

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Sugiyono (2013:354) pengujian reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-test (stability), equivalen, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu.

**Mencari Varian Butir Instrumen Motivasi (x)**

Varians butir ini sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$s^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :

$\sigma h^2$  = Variand butir pernyataan ke-1

n = 53 Jumlah responden

$\Sigma Xi$  = 209 Skor jawaban subyek untuk pernyataan ke-n

$\Sigma Xi^2$  = 875 Jumlah butir instrumen yang di kuadratkan

$$\sigma h^2 = \frac{50.830}{53}$$

$$\sigma h^2 = 0,959$$

untuk perhitungan varian butir instrument no 2 (dua) s/d no 10 (sepuluh) digunakan dengan cara dan rumus yang sama dengan perhitungan varian butir instrument no 1 (satu) diatas. Berikut di bawah ini perhitungan varian butir seluruh instrumen Motivasi (x):

**Hasil Varian Butir Instrumen Motivasi (X)**

No.	$\Sigma Xi$	$\Sigma Xi^2$	Varian Butir
1	209	875	0,959
2	212	880	0,604
3	210	859	0,509
4	209	845	0,394
5	182	655	0,567
6	197	768	0,675
7	199	802	0,342
8	183	677	0,852
9	195	781	0,199
10	207	857	0,915
H			$\Sigma \sigma h^2$ 6.016

**Sumber:Data Olahan Kuesioner 2017**

Dari hasil varian butir seluruh instrument motivasi (x) selanjutnya

dijumlahkan, dan didapatkan hasil sebesar 6.016.

1) Mencari Varian Total Variabel Motivasi (X)

Sedangkan total varian dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma Xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n}$$

Diketahui:

$\sigma^2$  = Variabel total yang dicari

n = 53 Jumlah responden

$\Sigma Xt$  = 1997 Total skor butir instrument

$\Sigma Xt^2$  = 75715 Jumlah seluruh instrumen yang di kuadratkan

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma 75715 - \frac{(1997)^2}{53}}{53}$$

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma 75715 - \frac{3988009}{53}}{53}$$

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma 75715 - 7524.545}{53}$$

$$\sigma^2 = \frac{469.54}{53}$$

$$\sigma^2 = 8,85$$

2) Mencari Reliabilitas Variabel Motivasi (x)

$$rca = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\Sigma \sigma h^2}{\sigma^2} \right\}$$

rca = Nilai reliabilitas instrument  
k = 10 Banyaknya pertanyaan/banyaknya soal

$\Sigma \sigma h^2$  = 6,016 Jumlah Varian butir

$\sigma^2$  = 8,85 Varian total

$$rca = \frac{10}{(10-1)} \left\{ 1 - \frac{\Sigma 6,016}{8,85} \right\}$$

$$rca = \frac{10}{(9)} \{ 1 - 0,67 \}$$

$$rca = 1.11 \{ 0,33 \}$$

$$rca = 0,366$$

hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel Motivasi (x) dapat diketahui bahwa r ca 0,366 > 0,266 maka dapat diartikan bahwa reliabilitas variabel Motivasi (x) dinyatakan reliabel.



**b. Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (y)**

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut: Adapun r tabel 0,266 didapat dari Tabel (r) Korelasi Product Moment dengan taraf signifikan 5% dan sampai 53 responden, (df=N-2) df = 53-2 = 51, 5% = 0,266

**Hasil Validitas Instrumen Prestasi Kerja (y)**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,386	0,266	Valid
2	0,412	0,266	Valid
3	0,385	0,266	Valid
4	0,476	0,266	Valid
5	0,348	0,266	Valid
6	0,270	0,266	Valid
7	0,398	0,266	Valid
8	0,537	0,266	Valid
9	0,327	0,266	Valid
10	0,376	0,266	Valid

**Sumber : Data Olahan Kuesioner 2017**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel 0,266 maka pengujian validitas seluruh instrumen variabel prestasi kerja (y) dinyatakan valid.

**c. Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (y)**

1) Mencari Varian Butir Instrumen Prestasi Kerja (y)

Varians butir ini sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum Y_i - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Diketahui :

$\sigma^2$  = Variand butir pernyataan ke-1

n = 53 Jumlah responden

$\sum Y_i$  = 210 Skor jawaban subyek untuk pernyataan ke-n

$\sum Y_i^2$  = 874 Jumlah butir instrumen yang di kuadratkan

$$\sigma^2 = \frac{41.924}{53}$$

$\sigma^2$  = 0,791

untuk perhitungan varian butir instrument no 2 (dua) s/d no 10 (sepuluh) digunakan dengan cara dan rumus yang sama dengan perhitungan varian butir instrument no 1 (satu) diatas. Berikut di bawah ini perhitungan varian butir seluruh instrumen Prestasi Kerja (y):

**Hasil Varian Butir Instrumen Prestasi Kerja (y)**

No.	$\sum y_i$	$\sum Y_i^2$	Varian Butir
1	210	874	0,791
2	203	807	0,556
3	182	672	0,887
4	194	740	0,563
5	183	675	0,813
6	200	790	0,665
7	207	837	0,538
8	206	814	0,251
9	191	733	0,843
10	193	739	0,682
			<b><math>\sum \sigma^2</math> 6.589</b>

**Sumber : Data Olahan Kuesioner 2017**

Dari hasil varian butir seluruh instrumen prestasi kerja (y) selanjutnya dijumlahkan dan didapatkan hasil sebesar 6.589.

2) Mencari Varian Total Variabel Motivasi (X)  
Sedangkan total varian dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum Y_t - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Diketahui:

$\sigma^2$  = Variabel total yang dicari  
n = 53 Jumlah responden  
 $\sum X_t$  = 1969 Total skor butir instrument  
 $\sum X_t^2$  = 73675 Jumlah seluruh instrumen yang di kuadratkan

$$\sigma^2 = \frac{\sum 73675 - \frac{(1969)^2}{53}}{53}$$

$$\sigma^2 = \frac{524.792}{53}$$

$$\sigma^2 = 9,90$$

3) Mencari Reliabilitas Variabel Motivasi (X)

$$rca = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma h^2}{\sigma^2} \right\}$$

rca = Nilai reliabilitas instrument

k = 10 Banyaknya pertanyaan/banyaknya soal

$\sum \sigma h^2$  = 6589 Jumlah Varian butir

$\sigma^2$  = 9,90 Varian total

$$rca = \frac{10}{(10-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum 6.589}{9,90} \right\}$$

$$rca = 0,377$$

hasil perhitungan reliabilitas instrumen variabel Prestasi Kerja (y) dapat diketahui bahwa  $r_{ca} 0,377 > 0,266$  maka dapat diartikan bahwa reliabilitas variabel Prestasi Kerja (y) dinyatakan reliabel.

### C. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Untuk memperkirakan atau memperhitungkan besarnya efek atau pengaruh dari perubahan suatu kejadian terhadap kejadian lainnya.

Fungsi linear mempunyai persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b(x)$$

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

$$a = \bar{Y} - b$$

(Sumber : J. Supranto (2009:181))

#### Hasil Regresi Linear Sederhana

No.	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	40	35	1600	1225	1400
2	41	36	1681	1296	1476
3	43	33	1849	1089	1419
4	38	31	1444	961	1178
5	41	31	1681	961	1271
6	36	40	1296	1600	1440
7	37	31	1369	961	1147
8	30	40	900	1600	1200
9	35	40	1225	1600	1400
10	33	43	1089	1849	1419
11	40	39	1600	1521	1560
12	36	37	1296	1369	1332
13	38	43	1444	1849	1634
14	43	38	1849	1444	1634
15	41	33	1691	1089	1353
16	40	37	1600	1369	1480
17	35	40	1225	1600	1400
18	39	42	1521	1764	1638
19	40	38	1600	1444	1520
20	38	43	1444	1849	1634
21	36	32	1296	1024	1152
22	37	35	1369	1225	1295
23	36	38	1296	1444	1368
24	41	38	1681	1444	1558
25	37	37	1369	1369	1369
26	34	35	1156	1225	1190
27	36	39	1296	1521	1404
28	34	38	1156	1444	1292
29	35	32	1225	1024	1120
30	37	38	1369	1444	1406
31	34	37	1156	1369	1258
32	38	33	1444	1089	1254
33	39	37	1521	1369	1443
34	39	32	1521	1024	1248
35	40	34	1600	1156	1360
36	37	37	1369	1369	1369
37	33	37	1089	1369	1221
38	35	37	1225	1369	1295
39	40	39	1600	1521	1560
40	31	37	961	1369	1147
41	36	40	1296	1600	1440
42	40	39	1600	1521	1560

43	38	34	1444	1156	1292
44	38	37	1444	1369	1406
45	41	36	1681	1296	1476
46	39	35	1521	1225	1365
47	41	37	1681	1369	1517
48	43	38	1849	1444	1634
49	40	40	1600	1600	1600
50	34	39	1156	1521	1326
51	35	42	1225	1764	1470
52	41	39	1681	1521	1599
53	38	41	1444	1681	1558
<b>Total</b>	<b>1997</b>	<b>1969</b>	<b>75715</b>	<b>73675</b>	<b>74085</b>

**Sumber : Data Olahan Kuesioner 2017**

Diketahui :

rx<sub>y</sub> = Nilai koefisien korelasi product moment

n = 53 Jumlah responden

ΣX = 1997 Total skor variabel motivasi (x)

ΣY = 1969 Total skor variabel prestasi kerja (y)

ΣX<sup>2</sup> = 75715 Kuadrat skor total variabel motivasi (x)

ΣXY = 74085 Jumlah perkalian butir variabel X dan variabel Y

1) Mencari nilai b

$$b = \frac{n \cdot (\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{5588}{24886}$$

$$b = 0,224$$

2) Mencari nilai a

Rata-rata x :

$$X = \frac{\Sigma Xi}{n}$$

$$X = \frac{1997}{53} = 37,67$$

Rata-rata y :

$$Y = \frac{\Sigma Yi}{n}$$

$$Y = \frac{1969}{53} = 37,15$$

Nilai a :

$$a = Y - bX$$

$$a = 37,15 - 0,224(37,67)$$

$$a = 27,24$$

3) Persamaan Regresi

Persamaan regresi Y = a + b (X)

yang telah ditemukan adalah Y

= 27,24 + 0,224(x). Jika nilai X = 0 maka Y = 27,24 dan jika X bertambah sebesar 1 unit maka Y bertambah. Jika perusahaan menaikkan motivasi (x) sebesar 10% maka persamaan regresinya adalah Y = 27,24 + 0,244(10) = 29,6.

## 2. Uji Korelasi Product Moment

Perhitungan Koefisien korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat. Dan rumus untuk perhitungan korelasi dalam penelitian ini adalah korelasi product moment. Hasil perhitungan korelasi selanjutnya diinterpretasikan dengan tabel pedoman korelasi untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel motivasi (x) terhadap variabel prestasi kerja (y).

Diketahui data seperti pada tabel 4.16:

rx<sub>y</sub> = Nilai koefisien korelasi product moment

n = 53 Jumlah responden

ΣX = 1997 Total skor variabel motivasi (x)

ΣY = 1969 Total skor variabel prestasi kerja (y)

ΣX<sup>2</sup> = 75715 Kuadrat total skor variabel motivasi (x)

ΣY<sup>2</sup> = 73675 Kuadrat total skor variabel prestasi kerja (y)

ΣXY = 74085 Jumlah perkalian butir variabel X dan variabel Y

$$r_{xy} = 0,212$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa r<sub>xy</sub> selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan dengan tabel pedoman dibawah ini:

**Hasil Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
<b>0,20 – 0,399</b>	<b>Rendah</b>
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

**Sumber : Sugiyono (2013: 231)**

Setelah menginterpretasikan dengan tabel diatas dapat diketahui bahwa, hasil korelasi  $r_{xy}$  0,212 masuk ke dalam interval tingkah hubungan rendah, artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

**3. Uji Koefisien Determinasi**

Setelah mengetahui korelasi Pearson untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel, maka selanjutnya digunakan rumus koefisien determinasi untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, sugiyono (2010:250).

Rumus koefisien determinasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi product moment

$$KD = (0,212)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,449 \times 100\%$$

Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 49,92% yang artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 49,92% dan sisanya 50,08% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

**4. Uji Hipotesis (uji t)**

Berdasarkan pada pokok masalah dan batasan masalah maka hipotesis sementara yang dipeneliti tetapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

HO : TP = 0 Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

H1 : TP # 0 Terdapat pengaruh antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan taraf nyata (ttabel)

Dalam menentukan taraf nyata ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 0,05

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

Taraf Kepercayaan 95 = 95%

Derajat kebebasan =  $n-2 = 53-2 = 51$

ttabel (51;5%) = 1,674

2. Menentukan t-hitung menurut sugiyono (2013:230)

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

Diketahui:

t = Nilai thitung yang dicari

n = 53 Jumlah sampel atau responden

r = 0,212 Nilai koefisien korelasi

$$t = \frac{0,212\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-0,212^2}}$$

$$t = \frac{0,212\sqrt{51}}{\sqrt{1-0,449}}$$

$$t = \frac{0,212(7,141)}{\sqrt{0,551}}$$

$$t = \frac{1,513892}{0,74222937424}$$

$$t = 2,039$$

3. Kriteria pengambilan keputusan  
 a) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

## 2. Kesimpulan

Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 2,039 dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 1,674$  berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan analisis mengenai pemberian motivasi terhadap prestasi kerja pegawai untuk melihat apakah ada hubungan antara prestasi kerja pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat sudah berjalan cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dari jawaban responden sebesar 46,60% pegawai berpendapat bahwa motivasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai pada

Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat.

2. Prestasi kerja pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari tanggapan responden sebesar 52,26% pegawai sudah bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga meningkatkan prestasi kerja.

3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat berdasarkan hasil analisa data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat. Hasil determinasi (KD) menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 8.841% terhadap prestasi kerja pegawai Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat. Sementara, dari hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana, dapat dinilai  $Y = 34,36 + 0,114 (X)$  hal ini berarti jika nilai variable Motivasi (Y) naik 1 (Satuan), maka dapat meningkatkan variable Prestasi Kerja (X) sebesar 0,779 hasil perhitungan uji hipotesis maka dapat dilihat bahwa,  $t_{hitung} 8,841\% > t_{tabel} 1,675\%$  maka menunjukkan  $H_0$  ditolak, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Pusdiklat Tenaga

Administrasi Kementrian Agama RI Ciputat.

### Saran

Adapun saran-saran yang akan penulis sampaikan yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait atau hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawaiin Pada Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementrian Agama RI Ciputat – Tangerang perlu meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar pegawainya dapat berprestasi dalam bekerja. Dari hasil penelitian serta rekapitulasi jawaban responden pegawai diketahui bahwa prestasi pegawai masih tergolong pada kriteria kurang baik sehingga pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementrian Agama RI Ciputat – Tangerang perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja pegawai menjadi sangat baik.
2. Memberikan kompensasi yang merata, seperti peningkatan tunjangan kinerja, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian reward terhadap pegawai yang berprestasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, "*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*", Aswara Pressindo, Jakarta 2014
- Dessler, Gari, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Penerbit Indeks, Jakarta 2011
- Eko Widodo, Suparno, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya*

*Manusia*", Cetakan I dan II. Yogyakarta, 2015.

- Fahmi, Irham, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasih*", Alfabeta, Bandung, 2016.
- Hanggraeni, Dewi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 2012
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan ke Sebelas, PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2013
- Melayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi Cetakan ke Sebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta 2014
- Melayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi Revisi Cetakan ke Sebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta 2014
- Siswanto, H.B., "*Pengantar Manajemen*", Cetakan Ketujuh, PT Bumi Askara, Jakarta, 2011
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", Alfabeta, Bandung 2016
- Sutrisno Edy, M.Si, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Sutrisno Edy, M.Si, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*",

- Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis”*, Bandung 2011
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Pendidikan”*, Alfabeta, Bandung 2011
- Sugiyono, *“Memahami Penelitian Kuantitatif”*, Alfabeta, Bandung 2012
- Sugiyono, *“Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&N”*, Alfabeta, Bandung 2013
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”*, Alfabeta, Bandung 2016
- Sutrisno Edy, M,Si, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Prenada Media Group, Jakarta 2012
- Sutrisno Edy, M,Si, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Prenada Media Group, Jakarta 2013
- Sutrisno Edy, M,Si, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Wibowo, *“Manajemen Kinerja”*, Edisi ke Tiga, Rajawali Pers 130, Jakarta 2012