

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP NEGRI 18 BANDAR LAMPUNG

Tety<sup>(1)</sup>, Fahrizi<sup>(2)</sup>, Khairul Saleh<sup>(3)</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

*tety1234@gmail.com, fahrizi@fe.saburai.ac.id, khairul.saleh@fe.saburai.ac.id*

**Abstrak.** Objek Penelitian adalah SMP Negeri 18 Bandar Lampung berlokasi di Jalan Rasuna Said No. 29, Gulak Galik, Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung. Objek penelitian ini termasuk ke dalam SMP terfavorit di Kota Bandar Lampung. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Permasalahan pada penelitian ini yaitu: pegawai yang tidak disiplin, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kepemimpinan yang tidak tegas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan 65 responden. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik populasi dari seluruh pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung. Berdasarkan analisis, maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan adalah :”ada hubungan antara Motivasi kerja dengan Kinerja pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung?”. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1.7%, hasil ini berdasarkan koefisien determinasi sisanya sebesar 98,3% lainnya adalah dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja, Pegawai.

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang kreatif dan inovatif. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi.

Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya SMP N 18 Bandar Lampung perlu mengembangkan suatu cara agar mampu menciptakan suatu lembaga pendidikan yang dapat menyelenggarakan pendidikan sesuai harapan bagi masyarakat luas.

Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan dorongan individu untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan, yaitu motivasi kerja. Apabila pegawai termotivasi, maka pegawai akan membuat pilihan yang positif untuk

melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik dan benar, karena dapat memuaskan keinginannya. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2003:143) mendefinisikan motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi atau institusi pendidikan.

Hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja yaitu motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi, disamping itu hal ini disebabkan mereka memiliki pengendali diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang

ketat dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Pegawai akan merasa terbebani jika pegawai tidak dapat bekerja dengan baik untuk dapat mempertahankan prestasi yang telah dimiliki oleh instansi, maka dari itu kinerja pegawai tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal jika pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seperti yang dikatakan Mangkunegoro (2009 : 66) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian ini yang akan dilakukan di SMP N 18 Bandar Lampung yang beralamat di jalan Rasuna Said No. 18 Sumur Batu, Tanjung Karang Timur. penulis menemukan beberapa pegawai menunjukkan tidak seluruh pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Seperti yang kita ketahui ada beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai diantaranya gaji yang cukup, upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengetahuan dan kesempatan berprestasi. Namun salah satu kendala yang dihadapi pegawai SMP N 18 Bandar Lampung yang didominasi oleh pegawai ialah kurangnya kedisiplinan masing-masing, seperti pada saat jam masuk kerja dan jam pulang kerja yang tidak teratur, banyaknya berkas yang tidak rapih pada ruang staf masing-masing, dan banyak pula pegawai yang sering melewati *meeting* pagi.

Dapat dilihat hal tersebut diatas tentu saja mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai. Pegawai yang tidak memiliki

motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja, dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP N 18 Bandar Lampung”**

## KAJIAN TEORI

### Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang

diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008-170).

### **Metode Motivasi**

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni ada dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu :

#### **1. Motivasi langsung (direct motivation)**

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhannya serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya.

#### **2. Motivasi tidak langsung (indirect motivation)**

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif. (Robbins, 2001)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memerhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering

manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sementara itu Mangkunegara (2008:9) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Wilson bangun (2012:230) yang menjelaskan

bahwa “sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”.

Sesungguhnya semua organisasi atau perusahaan memiliki sarana atau perusahaan memiliki sarana sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135).

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

### **Pengukuran Kinerja**

Adanya beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran kinerja akan dijadikan dasar untuk menentukan indikator dari variabel kinerja yang telah dipaparkan diatas. Dua syarat yang harus dipenuhi agar pengukuran kinerja berjalan dengan efektif yaitu, adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif dan adanya objektivitas dalam pengukuran. Maka dapat disimpulkan sebagai standar penilaian adalah :

Menurut Mangkunegara (2001:18) aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif.

1. Aspek kualitatif
  - a. Proses kerja dan kualitas pekerjaan
  - b. Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan

- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

### **2. Aspek kualitatif**

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam pekerjaan
- c. Kemampuan dalam menganalisis data/informasi dan kemampuan menggunakan mesin/peralatan.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja menurut Murwansyah dalam manajemen sumber dayam manusia adalah system formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.

Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (sebagaimana seseorang mencapainya). Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Menurut Handoko (2009:135), mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan pekerjaan kerja memungkinkan pegawai dapat memperbaikinya untuk meningkatkan prestasi.
2. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potnsi yang harus dikembangkan.

3. Mendeteksi kesalahan-kesalahan pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam pekerjaan. Penilaian kinerja membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
4. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya.

Berdasarkan kriteria diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pada SMP N 18 Bandar Lampung yang berada di Jalan Rasuna Said No.29, Gulak Galik, Teluk Betung Utara Kota Bandar Lampung.

### **Variabel Penelitian Dan Definisi Variabel Oprasional**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Variabel Bebas (Independen)**

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel

terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi kerja (Sugiyono, 2002).

#### **2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja Pegawai (Sugiyono, 2002).

### **Metode dan Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **1. Pengumpulan Data Primer**

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

##### **a. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberisepangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### **2. Pengumpulan Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Ghazali (2006), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat

preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Cukup
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

### Sampel dan Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian (Noor, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SMPN 18 Bandar Lampung.

Tabel 1. Jumlah Pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung

No	Pegawai	Jumlah
1.	Guru	42
2.	Staf	17
3.	Penjaga gedung	6
	Jumlah	65

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan Probability Sampling yaitu menggunakan Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (2013), Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut, oleh karena itu sampel pada riset ini adalah karyawan yang bekerja di SMPN 18 Bandar Lampung.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, hasil pengumpulan data berupa hasil penyebaran kuisioner kepada pegawai, kemudian akan diolah (melakukan uji statistic) dengan menggunakan beberapa teknik atau metode uji statistik, antara lain :

- a. Validitas
- b. Realibilitas

Dimana uji validitas menggunakan rumus *correlation product moment* dan uji realibilitas ini menggunakan metode *Cronbach (Alpha/Realibity analysis)*.

### Uji Validitas

Pengujian Validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[(n \sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [(n \sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

### Keterangan:

r = Korelasi Product Moment

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0 dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuisioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuisioner dinyatakan tidak valid.

### Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas ini dapat digunakan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{II} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

**Keterangan :**

$r_{II}$  = Reliabilitas instrumen  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sum \sigma t^2$  = Variasi total

**Uji Regresi Sederhana**

Regresi digunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks.

Persamaan regresi digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Secara umum persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

**Keterangan :**

Y = Nilai yang diprediksikan  
 a = konstanta  
 b = Koefisien Regresi  
 X = Nilai Variabel independen

**Uji T**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi terikat (Ghozali, 2006). Pengujian Parsial regresi dimaksudkan untuk untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan.

Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta n}{s\beta n}$$

**keterangan :**

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)

$\beta n$  : Koefisien Masing-Masing

S $\beta n$ : Stabdar Error masing-masing Variabel

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas Instrumen**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *person correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara lain yang diperoleh dari pertanyaan pertanyaan dengan bantuan *software* SPSS. Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi di atas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011).

**Tabel Uji Validitas Motivasi Kerja (X)**

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0.354	0.2441	Falid
2	0.555	0.2441	Falid
3	0.443	0.2441	Falid
4	0.257	0.2441	Falid
5	0.378	0.2441	Falid

6	0.392	0.2441	Falid
---	-------	--------	-------

Berdasarkan tabel diatas, kriteria item atau butir instrument pada variabel motivasi (X) adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item atau butir instrument dinyatakan valid, sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item atau butir instrument dinyatakan tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  di dapat dari perhitungan  $df = dk - n = 65 - 2 = 63$  dengan taraf signifikan 0,05%. Maka didapatlah  $r_{tabel}$  sebesar 0,2441.

**Tabel Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

No	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	0.502	0.2441	Valid
2	0.247	0.2441	Valid
3	0.284	0.2441	Valid
4	0.363	0.2441	Valid
5	0.536	0.2441	Valid
6	0.487	0.2441	Valid
7	0.408	0.2441	Valid
8	0.244	0.2441	Valid

Berdasarkan tabel di atas, kriteria item atau butir instrument pada variabel kinerja (Y) adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sedangkan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Nilai  $r_{tabel}$  di dapat dari perhitungan  $df = dk - n = 65 - 2 = 63$  dengan taraf signifikan 0,05% maka didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,2441.

### Uji Realibitas

Setelah dilakukan pengujian data, kemudian dilanjutkan dengan pengujian realibitas data. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisa data/instrumen penelitian, berupa butir-butir pertanyaan (kuisioner), apakah realibel atau tidak realibel. Metode yang digunakan dalam pengujian realibitas data ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian yang realibel berarti bahwa

instrument tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Pengujian realibitas ini dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan (kuisioner) dengan melihat nilai  $r$  (*alpha Realibitas*) merupakan sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2006: 178). Kriteria pengujian instrument dikatakan realibel apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%. Jika instrument realibel berdasarkan uji coba, maka instrument tersebut dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

Hasil perhitungan uji realibitas pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

**Tabel Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X)**  
**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.380	6

Berdasarkan tabel diatas , maka nilai *Cronbach's Alpha* 0,380  $>$   $r_{tabel}$  0,2441 menandakan bahwa instrumen realibitas karena sudah memenuhi batas 0,50 ( $0,52 > 0,50$ ) sehingga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

**Tabel Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)**  
**Reliability Statistic**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.378	8

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach Alpha* 0,378  $>$   $r_{tabel}$  0,2441 menandakan bahwa instrument realibel karena sudah memenuhi batas 0,50 ( $0,378 > 0,50$ ) sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



## Uji Regresi Sederhana

**Tabel Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.671	3.454		8.300	.000
MOTIVASI	.161	.154	.131	2.047	.002

### Keterangan :

X = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai (KP)

a. Konstanta sebesar 28.671 artinya jika motivasi (X) nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai (Y)

b. Koefisien Regresi sebesar 0.161 artinya Motivasi (X) nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.161 .

### Uji T

Dasar pengambilan keputusan Uji T :

A. Jika nilai sig < 0.05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

B. Jika nilai sig > 0.05, atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= t(a/2; n - k - 1) \\
 &= t(0.025; 64) \\
 &= 1.999
 \end{aligned}$$

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung, maka peneliti menyimpulkan yang berdasarkan penjelasan dan paparan bahasanya sebelumnya, yaitu :

- Besarnya pengaruh motivasi kerja terdapat kinerja pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung sebesar 1,7%, hasil inididapat berdasarkan uji koefesiendeterminasi sisanya sebesar 98,3%, lainnya adalah dipengaruhi oleh faktorlain.
- Berdasarkan hasil perhitunganmenenjukan bahwa persamaan regresiliniier, yaitu Y:  $Y: 28.671 + 0.161X$  , artinya nilai konstanta sebesar 28.671artinya jika motivasi (X) nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai (Y)sebesar 28.671. koefisien regresi sebsar 0.161, artinya motivasi (x)nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatansebesar 0.161.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka penelitimenyampaikan bebrapa saran terkait permasalahan dalam penelitian ini,yaitu:

- Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dibutuhkan fasilitas yang lenihbaik maupun sarana kerja dalam ruangan pegawai, temperature udara yangbaik dan lingkungan kerja yang bersih menunjang seluruh kinerja pegawaiyang berada di SMP N 18 Bandar Lampung.
- Kinerja pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung perlu dimaksimalkan danmemperbaiki kualitas kinerjanya denganmelakukan pelatihan

- dan pendidikan pegawai baik itu informal maupun formal.
- c. Gaya kepemimpinan di lingkungan SMP N 18 bandar Lampung agar lebih diperbaiki hubungannya dengan semua pegawai dengan tepat, komunikasi yang baik dengan semua bawahan dan juga memberikan contoh yang baik kepada semua pegawai di SMP N 18 Bandar Lampung.
- Nitisemito, Alex, S. 2006. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Penerbit PT Ghalia Indoensia. Jakarta
- Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Prasetya, Bambang, dkk. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya 1212
- Arikunto, Prof. Dr. Saharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PR. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan kunci keberhasilan*. Penerbit CV Haji. Jakarta: Masagung.
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Mulyadi – Pratinju. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Selemba Empat.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Indonesia.