

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN**

**DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA**

**KABUPATEN OKU SELATAN**



Skripsi Oleh :

**MUHAMMAD YOGA**

**01101401006**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**(2014)**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA**

**KABUPATEN OKU SELATAN**



Skripsi Oleh :

**MUHAMMAD YOGA**

**01101401006**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih*

*Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**(2014)**

# LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OKU SELATAN

Disusun oleh :  
Nama : Muhammad Yoga  
NIM : 01101401006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

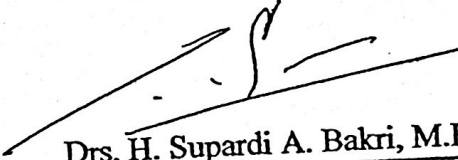
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

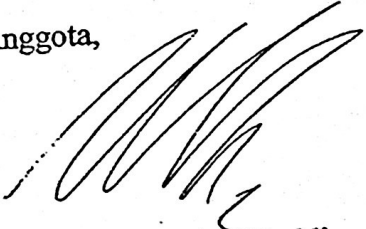
Tanggal : 11 Mei 2014

Ketua,

  
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA  
NIP : 19105121978031002

Tanggal : 11 Mei 2014

Anggota,

  
Drs. H. Adlyn Kamaruddin  
NIP : 194905051979031005

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI


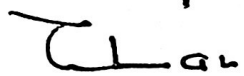
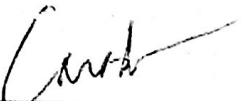
### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OKU SELATAN

Disusun oleh :

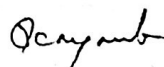
Nama : Muhammad Yoga  
NIM : 01101401006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 September 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Inderalaya, 12 September 2014

No.	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA. NIP : 19105121978031002	
2	Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. NIP : 195607011985031003	
3	Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M. NIP : 198104022008011013	

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. H. Zakaria Wahab, M.B.A.  
NIP : 195707141984031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Yoga  
NIM : 0110140106  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :  
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OKU SELATAN

Pembimbing :

Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA  
Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
Tanggal Ujian : 12 September 2014

adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 14 september 2014  
Pembuat Pernyataan,



Muhammad Yoga  
NIM : 01101401006

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OKU SELATAN**. Skripsi ini terdiri dari lima bab, Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V Penutup. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang. Selama penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA dan Drs. H. Adlyn Kamaruddin. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. H. Zakaria Wahab, M.B.A. selaku Ketua Jurusan Manajemen
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

4. Drs. H. Adlyn Kamaruddin selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan sumbangan saran dalam penyusunan skripsi.
5. Papa H. Gunawan Yusuf .dan Mama H. Titin Diniatin, Kakak - kakak ku (Agustini Syahputri, Debby Octaffany, Margaretha), pacarku (Dwi anggraini), serta teman-teman kelas Manajemen A angkatan 2010 FE Unsri Kampus Palembang yang telah memberikan doa dan dukungan moral maupun materiil.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Palembang, 12 September 2014

Penulis,



Muhammad Yoga

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OKU SELATAN

Oleh :

Muhammad Yoga


Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan. Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dimensi motivasi kerja ditunjukkan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan yang berjumlah 33 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan dimensi motivasi kerja mampu menjelaskan atau berpengaruh signifikan sebesar 14,4% terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan.

**Kata Kunci : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri, Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Prestasi Kerja.**

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Inderalaya, April 2014


Ketua,

  
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA  
NIP : 195105121978031002

Anggota,

  
Drs. H. Adlyn Kamaruddin  
NIP : 194905051979031005

Mengetahui,  
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen

  
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.  
NIP : 195607011985031003



## **ABSTRACT**

### **INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE RELIGION MINISTRY OFFICE OF SOUTH OKU REGENCY**

**By :**  
Muhammad Yoga

This research aims to find out the influence of work motivation on the work performance of employees at the religion ministry office of South OKU regency. Based on Hierarchy of needs theory by Abraham Maslow, dimension of work motivation is shown by physiological needs, security needs, social needs, self esteem needs and self actualization needs. Population in this research was all employees at the religion ministry office of South OKU regency, which amounts to 33 people. The technique used in collecting the samples was saturated sampling, so that the samples in this research were all employees at the religion ministry office of South OKU regency which amounts to 33 people. This research used primary data which obtained through questionnaire and the method used in analyzing the data was simple regression analysis. The result of this research showed that the dimension of work motivation can explain or influence significantly about 14.4 % on the work performance of employees at the religion ministry office of South OKU regency.

**Keywords: Physiological Needs, Security Needs, Social Needs, Self Esteem Needs, Self Actualization Needs and Work Performance.**

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Muhammad Yoga

NIM : 0110140106

Jurusan : Manajemen


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Karyawan di Kantor  
Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan

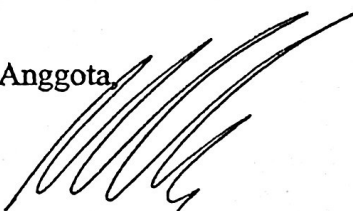
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua,

  
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA  
NIP : 195105121978031002

Anggota,

  
Drs. H. Adlyn Kamaruddin  
NIP : 194905051979031005

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Nama** : **Muhammad Yoga**

**Jenis Kelamin** : **Laki - Laki**

**Tempat, Tanggal Lahir:** **Cilacap, 27 Juli 1992**

**Agama** : **Islam**

**Status** : **Belum Menikah**

**Alamat** : **JL. Letnan Murod Perum. Rakyat No 24 RT/RW  
010/004 Kel/Desa 20 ilir D IV Kecamatan Ilir timur I**

**Alamat *E-mail*** : **yoga.kiper@yahoo.com**

### **Pendidikan Formal**

**Sekolah Dasar** : **SD YKPP 02** (Lulusan 2004)

**SMP** : **SMP Negeri 19 Palembang** (Lulusan 2007)

**SMA** : **SMA Kusuma Bangsa Palembang** (Lulusan 2009)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA DAN INGGRIS).....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Motivasi Kerja .....	8
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	8
2.1.1.2. Teori Motivasi .....	9
2.1.1.3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	18
2.1.2. Prestasi Kerja .....	19
2.1.2.1. Pengertian Prestasi Kerja .....	19

2.1.2.2. Indikator Prestasi Kerja .....	20
2.1.2.3. Pengukuran Prestasi Kerja .....	23
2.1.3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan .....	26
2.2. Penelitian Terdahulu .....	26
2.3. Kerangka Pemikiran .....	27
2.4. Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	30
3.2. Rancangan Penelitian .....	30
3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	30
3.3.1. Populasi .....	30
3.3.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	31
3.4.1. Variabel Independen (X) .....	31
3.4.2. Variabel Dependen (Y) .....	32
3.5. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	33
3.5.1. Jenis Data .....	33
3.5.2. Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6. Instrumen Penelitian .....	33
3.7. Teknik Analisis Data .....	34
3.7.1. Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.7.1.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	34
3.7.1.2. Uji Realibilitas Intrumen Penelitian .....	35
3.7.2. Deskripsi Profil Responden .....	35
3.7.3. Deskripsi Gambaran Variabel Penelitian .....	36
3.7.4. Uji Normalitas Data .....	36
3.7.5. Pengujian Hipotesis .....	37
3.7.5.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	37
3.7.5.2. Uji Statistik F .....	37
3.7.5.3. Uji Model Regresi .....	38

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.1.1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kab. OKUS .....	39
4.1.2. Visi dan Misi Kementrian Agama Kab. OKUS.....	40
4.1.3. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kab. OKUS .....	41
4.2. Hasil Penelitian.....	41
4.2.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	41
4.2.2. Deksripsi Profil Responden .....	43
4.2.2.1. Jenis Kelamin Responden .....	43
4.2.2.2. Tingkat Pendidikan Responden .....	44
4.2.2.3. Status Pernikahan Responden .....	45
4.2.2.4. Pengeluaran Bulanan Responden .....	46
4.2.2.5. Lama Bekerja Responden .....	47
4.2.3. Deskripsi Gambaran Variabel Penelitian .....	48
4.2.3.1. Deskripsi Gambaran Dimensi Kebutuhan	
Fisiologis .....	48
4.2.3.2. Deskripsi Gambaran Dimensi Kebutuhan	
Keamanan .....	49
4.2.3.3. Deskripsi Gambaran Dimensi Kebutuhan Sosial .....	58
4.2.3.4. Deskripsi Gambaran Dimensi Kebutuhan	
Penghargaan Diri.....	53
4.2.3.5. Deskripsi Gambaran Dimensi Kebutuhan	
Aktualisasi Diri .....	55
4.2.3.6. Deskripsi Gambaran Motivasi Kerja .....	58
4.2.3.7. Deskripsi Gambaran Prestasi Kerja .....	58
4.2.3.8. Deskripsi Gambaran Hubungan Motivasi	
Kerja dan Prestasi Kerja .....	58
4.2.4. Hasil Uji Normalitas .....	61
4.2.5. Hasil Pengujian Hipotesis .....	62
4.2.5.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
4.2.5.2. Hasil Uji Statistik F .....	63

4.2.5.3. Hasil Uji Model Regresi .....	64
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian .....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
5.1. Kesimpulan .....	69
5.2. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kab. OKUS .....	4
Tabel 1.2	Daftar Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kab. OKUS .....	5
Tabel 3.1	Indikator Penilaian Variabel Motivasi Kerja .....	32
Tabel 3.2	Indikator Penilaian Variabel Prestasi Kerja .....	32
Tabel 4.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	42
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden .....	44
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Responden .....	45
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Pengeluaran Bulanan Responden .....	46
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden .....	47
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kebutuhan Fisiologis .....	48
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kebutuhan Keamanan .....	50
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kebutuhan Sosial .....	52
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kebutuhan Penghargaan Diri .....	54
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri .....	56
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja.....	59
Tabel 4.13	Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	62



Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi .....	62
Tabel 4.15	Hasil Uji Statistik F .....	63
Tabel 4.16	Hasil Uji Model Regresi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Maslow .....	10
Gambar 2.2	Skema Kerangka Pemikiran .....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan .....	24

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Skripsi ..... 74
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Kuesioner ..... 77
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data ..... 78
Lampiran 2	Agenda Konsultasi Dosen Pembimbing Skripsi ..... 88

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Samsudin (2005) memberikan pengertian bahwa yang dimaksud dengan motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2005) menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

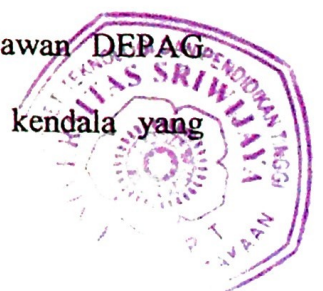
Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memicu karyawan agar berprestasi. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan kurangnya prestasi. Menurut Hasibuan (2006), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Motivasi yang tinggi dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan prestasi karyawan.

Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani. Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi-organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan-tujuan dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin. Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Untuk menciptakan prestasi, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kantor Wilayah Departemen Agama (DEPAG) Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Selatan adalah instansi vertikal Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumsel. Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan mempunyai tugas melakukan pembinaan, pelayanan dan bimbingan, masyarakat Islam, pelayanan Haji dan Umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, serta urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Budha sesuai peraturan perundang-undangan di OKU Selatan.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan prestasi karyawan DEPAG Kabupaten OKU Selatan, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang



dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di DEPAG Kabupaten OKU Selatan. Masih ada kendala lain di DEPAG Kabupaten OKU Selatan antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal, absensi yang banyak sehingga mengakibatkan prestasi karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Motivasi kerja menjadi salah satu prioritas yang utama bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Data tingkat absensi karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten OKU Selatan selama tahun 2011 sampai 2013 dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kab. Ogan Komering Ulu Selatan**

Kriteria Absensi	Tahun (hari)		
	2011	2012	2013
Cuti	98	76	80
Sakit	112	154	172
Izin	225	167	241
Alpa	36	27	38
Jumlah Karyawan	33	33	33
Jumlah Hari Absensi	471	424	531
Jumlah Hari kerja	240	240	240
<b>Presentase Absensi</b>	<b>9,81%</b>	<b>8,83%</b>	<b>10,54%</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kab. Ogan Komering Ulu Selatan

Berdasarkan data diatas bahwa pada tahun 2013 menunjukkan adanya peningkatan rata-rata pegawai yang tidak masuk hari kerjanya. Hal ini tentunya

dapat dilihat dari jumlah absensi cuti, sakit, izin dan alpa yang meningkat dari tahun sebelumnya. Hal itu tentunya dapat berdampak terhadap prestasi kerja karyawan yang menurun.

**Tabel 1.2 Daftar Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kab. Ogan Komering Ulu Selatan**

No.	Aspek Penilaian	Tahun		
		2011	2012	2013
1	Pengetahuan tentang pekerjaan	83	81	77
2	Daya tangkap	80	81	78
3	Identifikasi masalah	79	78	76
4	Keterampilan kerja	81	82	82
5	Mutu pekerjaan	85	83	82
6	Ketelitian	79	80	79
7	Kreatifitas	82	80	80
8	Sistematika kerja	79	78	73
9	Komunikasi lisan	82	80	80
10	Komunikasi tulisan	80	80	78
11	Kehadiran	87	80	77
12	Kecepatan	86	84	83
13	Kerapihan	82	81	81
14	Inisiatif	78	77	77
15	Tanggung jawab	79	79	78
16	Kepatuhan	85	84	82
17	Pengendalian diri	79	78	76
18	Kerjasama	82	80	79
19	Kerajinan	82	80	78
20	Konsistensi	82	80	80
<b>Total</b>		<b>1795</b>	<b>1606</b>	<b>1576</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kab. Ogan Komering Ulu Selatan  
(Range nilai : 0-100)



Tabel di atas menunjukkan adanya penurunan prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan karena sering terjadinya *Turnover* karyawan. Dimana banyak karyawan yang pindah atau mutasi ke daerah lain sehingga perlu membina karyawan baru untuk dapat berprestasi. Hal ini tentunya membutuhkan waktu bagi karyawan tersebut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaannya. Dalam wawancara penulis dengan pihak Departemen Agama (DEPAG), motivasi kerja sebagai faktor yang diperkirakan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, sebaiknya motivasi kerja dapat dijalankan dengan baik karena faktor ini akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas penulis dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi karyawan di Kantor Kementerian Agama Kab. Ogan Komering Ulu Selatan “

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi karyawan di Kantor Kementerian Agama Kab. Ogan Komering Ulu Selatan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi karyawan.

### **1.4.2. Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Good, Thomas L. & Jere E. Brophy. 1990. *Educational Psychology, A Realistic Approach*. New York: Longman.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hellriegel, Don, Jackson dan Slocum, John W., *Competency Based Management*. USA : Thomson South-Western, 1979.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Motowidlo, S.J. 2003. *Job performance. Journal of Applied Psychology*. Volume 12 Industrial And Organizational Psychology Pg. 48-58. New York: Sage Publications.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku SPSS: Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: Mediakom.
- Purnomo, Joko. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. [http : Jurnal Daya Saing 8 4 doc](http://www.jurnaldayasaing.com). Diakses : 12-01-2014.
- Putri, Emilia Rosyana. 2000. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Apac Inti Corpora. *Skripsi*, Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta.

Sule, Trisnawati Ernie & Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jilid I. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Zuhdi. 2006. "Teori-Teori Motivasi" *Jurnal*.