

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMA PGRI KOTA PAGAR ALAM**

**Rinda Utari<sup>1</sup>, Yuliansyah M.Diah<sup>2</sup>, Ahmad Feriyansyah<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Lembah Dempo

[rindautari18@gmail.com](mailto:rindautari18@gmail.com)<sup>1</sup>, [yuliansyah.mdiah@gmail.com](mailto:yuliansyah.mdiah@gmail.com)<sup>2</sup>,

[feriyansyah@lembahdempo.ac.id](mailto:feriyansyah@lembahdempo.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract:** *This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance at SMA PGRI Pagar Alam City. Work motivation is a crucial factor that encourages employees to work optimally, thereby enhancing both the quality and quantity of work output. The study employs a quantitative method with a causal-associative approach. The population consists of 38 employees—comprising both teaching and educational support staff—and a saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the study's respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and documentation. Data analysis was conducted using SPSS version 26, covering validity and reliability tests, simple linear regression analysis, partial tests (t-tests), correlation coefficients, and the coefficient of determination. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.643, a t-value of 3.509, and a significance level of 0.001 ( $<0.05$ ). The correlation coefficient of 0.505 indicates a moderate, positive relationship, while the coefficient of determination (R-Square) of 0.255 shows that work motivation explains 25.5% of the variation in employee performance, with the remaining 74.5% influenced by variables outside the scope of this study. These findings suggest that boosting work motivation—through rewards, leadership support, favorable working conditions, and opportunities for professional growth—can enhance employee performance at SMA PGRI Pagar Alam City.*

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance, Human Resources.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 pegawai yang terdiri atas guru dan tenaga kependidikan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dokumentasi. Analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji parsial (t-test), koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,643, nilai t sebesar 3,509, dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ( $<0,05$ ). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 menunjukkan hubungan yang berada pada kategori sedang dengan arah hubungan positif, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,255

menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 25,5%, sementara sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, kondisi kerja yang baik, dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan SMA PGRI Kota Pagar Alam.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal, teknologi, maupun sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus dilakukan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Afandi (2021), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu.

Dalam lingkungan organisasi, khususnya lembaga pendidikan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung penyelenggaraan proses pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas tidak terlepas dari kontribusi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai aspek, termasuk motivasi kerja, menjadi salah satu upaya yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen sekolah.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi faktor yang mampu menggerakkan seseorang agar bekerja lebih efektif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2020), motivasi merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Afandi (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong yang dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Dalam praktiknya, setiap pegawai memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, lingkungan kerja, kesempatan

berkembang, kondisi pekerjaan, maupun hubungan dengan pimpinan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki disiplin yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat keterlambatan, rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, hingga menurunnya kualitas pelayanan organisasi.

SMA PGRI Kota Pagar Alam merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pendidikan secara profesional. Sebagai institusi pendidikan, sekolah dituntut mampu memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas melalui kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, seluruh tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai di SMA PGRI Kota Pagar Alam. Permasalahan tersebut antara lain masih terdapat pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja, kurang optimal dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, serta masih ditemukan adanya keterlambatan kehadiran dan ketidakhadiran tanpa keterangan berdasarkan data absensi pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar mampu mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Selain itu, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen sekolah, seperti pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, peningkatan dukungan dari pimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman bagi seluruh pegawai. Apabila kondisi tersebut tidak segera ditangani, maka dikhawatirkan dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas, produktivitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian mengenai motivasi kerja telah banyak dilakukan, namun sebagian besar penelitian menggabungkan motivasi dengan variabel lain, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun kompensasi. Penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga pendidikan swasta, khususnya SMA PGRI Kota Pagar Alam, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen

sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada institusi pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan hasil kerja yang optimal. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi tidak hanya dipandang sebagai dorongan untuk bekerja, tetapi juga sebagai faktor yang mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Menurut Afandi (2021), motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sementara itu, Hasibuan (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersedia bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menentukan besarnya usaha yang diberikan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas, sedangkan motivasi yang rendah cenderung menyebabkan menurunnya semangat kerja, disiplin, dan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan berbagai kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis.

Menurut Afandi (2021), indikator motivasi kerja meliputi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam mengukur tingkat motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini.

## **2. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Afandi (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dengan memperhatikan aspek kualitas, kuantitas, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Sinambela (2021) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, kreatif, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan, rendahnya produktivitas, dan tidak tercapainya target organisasi.

Menurut Afandi (2021), indikator kinerja pegawai terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Dimensi hasil kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan efisiensi kerja. Dimensi perilaku kerja terdiri atas disiplin, inisiatif, dan ketelitian, sedangkan dimensi sifat pribadi meliputi kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

## **3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh berbagai peneliti dengan hasil yang relatif konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Sandy et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *non-ASN* pada Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan kinerja pegawai.

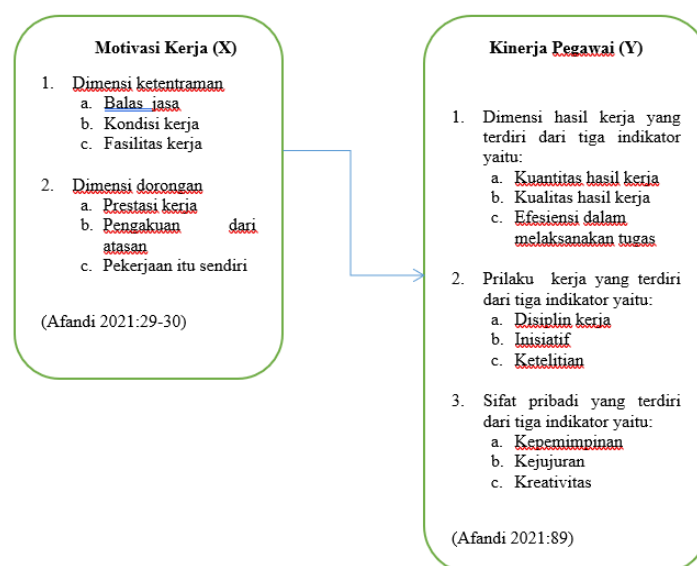
Hendri et al. (2025) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Penelitian Miskini dan Bagia (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, Baharuddin et al. (2022) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Penelitian Misrania et al. (2023) memperkuat temuan sebelumnya dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang secara konsisten memengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam berbagai jenis organisasi.

#### 4. Kerangka Pemikiran



Sumber Data: Diolah Penulis (2026)

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal, disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kualitas pelayanan, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Secara teoritis, Afandi (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Sandy et al. (2025), Hendri et al. (2025), Miskini dan Bagia (2020), Baharuddin et al. (2022), serta Misranisa et al. (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

## **5. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**H<sub>0</sub>:** Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam.

**H<sub>a</sub>:** Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam

## **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dilaksanakan di SMA PGRI Kota Pagar Alam yang berlokasi di Jalan Mayor Jenderal S. Parman No. 28, Kelurahan Beringin Jaya, Kecamatan Pagar Alam Utara, Kota

Pagar Alam, Sumatera Selatan. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung mulai Desember 2025 sampai dengan Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMA PGRI Kota Pagar Alam yang berjumlah 38 orang yang terdiri atas guru dan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 38 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 untuk *sangat tidak setuju* hingga skor 5 untuk *sangat setuju*. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperoleh informasi mengenai profil sekolah, jumlah pegawai, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang diukur berdasarkan indikator kebutuhan berprestasi, semangat kerja, tanggung jawab dalam pekerjaan, keinginan untuk berkembang, dan penghargaan terhadap pekerjaan. Variabel dependen adalah kinerja pegawai yang diukur melalui indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam bekerja, dan disiplin kerja.

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26 yang meliputi analisis regresi linear sederhana, uji parsial (*uji t*), analisis koefisien korelasi (*R*), dan analisis koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>). Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi Kerja

e = *error term*



Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel sebesar 0,320 pada tingkat signifikansi 5%. Ringkasan hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

| <b>Variabel</b> | <b>Jumlah Item</b> | <b>Rentang <math>r</math> Hitung</b> | <b><math>r</math> Tabel</b> | <b>Keterangan</b>  |
|-----------------|--------------------|--------------------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Motivasi Kerja  | 20                 | 0,543–0,832                          | 0,320                       | Seluruh item valid |
| Kinerja Pegawai | 20                 | 0,721–0,902                          | 0,320                       | Seluruh item valid |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel sebesar 0,320. Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Ringkasan hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

| <b>Variabel</b> | <b><i>Cronbach's Alpha</i></b> | <b>Jumlah Item</b> | <b>Keterangan</b> |
|-----------------|--------------------------------|--------------------|-------------------|
| Motivasi Kerja  | 0,946                          | 20                 | Sangat Reliabel   |
| Kinerja Pegawai | 0,980                          | 20                 | Sangat Reliabel   |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,946, sedangkan variabel kinerja pegawai sebesar 0,980. Kedua nilai tersebut lebih besar daripada 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam analisis penelitian.

### **3. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

| Variabel       | B      | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|----------------|--------|------------|-------|-------|-------|
| Konstanta      | 28,916 | 12,979     | -     | 2,228 | 0,032 |
| Motivasi Kerja | 0,643  | 0,183      | 0,505 | 3,509 | 0,001 |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 28,916 + 0,643X + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 28,916 mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 28,916. Koefisien regresi sebesar 0,643 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,643 satuan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja pegawai.

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

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (*uji t*) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 diperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam.

## 5. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil analisis disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

| Variabel                                | Nilai Korelasi ( <i>R</i> ) | Tingkat Hubungan |
|-----------------------------------------|-----------------------------|------------------|
| Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 0,505                       | Sedang           |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,505. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil analisis disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Kontribusi |
|-------|----------|-------------------|------------|
| 0,505 | 0,255    | 0,234             | 25,5%      |

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26 (2026).

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,255. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 25,5%, sedangkan sisanya sebesar 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji parsial (*uji t*) yang memperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,509 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, sehingga hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,643 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,505 menunjukkan adanya hubungan positif dengan kategori sedang antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi sebesar 25,5% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan 74,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, maupun kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Afandi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Sandy et al. (2025), Hendri et al. (2025), Misranisa et al. (2023), Miskini dan Bagia (2020), serta Baharuddin et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, dukungan dari pimpinan, kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan terus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan  $Y = 28,916 + 0,643X + e$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,643 satuan.

Hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 3,509 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (*H<sub>a</sub>*) diterima dan hipotesis nol (*H<sub>0</sub>*) ditolak. Selain itu, hasil analisis koefisien korelasi

menunjukkan nilai R sebesar 0,505, yang mengindikasikan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori sedang dengan arah hubungan positif. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,255 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 25,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 74,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai pada SMA PGRI Kota Pagar Alam.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (Cetakan ke-2). Zanafa Publishing.
- Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Cetakan Ke-2. Pekanbaru Riau. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales PT. Hadji Kalla Toyota Makassar. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 55–62.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi penelitian*. Andi Publisher.
- Hafidzi, A. H., dkk. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kurniawati, N. E., & Amin, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Afeksi: Jurnal Psikologi*, 2(2), 201–211.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan disiplin kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Misrania, Y., Maryadi, Y., & Feriyansyah, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 5(1), 44–51.

- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Putri, H. S., dkk. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dan kinerja pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–121.
- Sandy, R., Mico, S., & Maryadi, Y. (2025). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non-ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Jurnal Keuangan Publik dan Perekonomian Berkelanjutan*, 9(3).
- Saputra, H. E., Elvera, & Feriyansyah, A. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pagar Alam. *Ekonomia*, 15(2), 161–167.
- Shalahuddin, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada organisasi pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 33–41.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, dkk. (2023). *Metode penelitian manajemen dan bisnis*. Deepublish