

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Cici Syafri Wenty

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstrak

The goal of this research are to know the correlation between work Motivation and performance of employment at Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. The population is 65 employe the sample is 56 people taken by proporsional random sampling tekniqne . The instrument of this research is questionnaire with Likert scale models that had been tested its validity and reliability. the Data where analyzed using mean score. The result of this research are the Motivation to Work Relationship with performance at office Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

Key word :Motivation work and performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi ini haruslah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Pegawai dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativitas demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Dengan kata lain kemajuan organisasi terletak pada aspek pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi yang merupakan cermin dari kinerja seorang pegawai. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik pula. Menurut Timpe (1993:37) kinerja merupakan penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas di mana prestasi kerja tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalaman kerja. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai pegawai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan

baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu instansi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Bacal (2002:149) bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikirnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

Menurut pendapat Hamzah (2008:64) motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:950) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencurahkan tenaga yang dapat menciptakan kegairan kerja seseorang dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di lapangan dan dilengkapi dengan wawancara dari beberapa orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan masih terlihat bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal.
2. Pegawai kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan seperti masih adanya surat-surat yang tidak didisposisikan, bahkan ada yang tidak diarsipkan.
3. Pegawai kurang terampil dalam bekerja, hal itu terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan tugas, di mana tidak sesuai alokasi waktu yang tersedia dengan waktu yang digunakan terhadap peraturan yang berlaku dalam proses pekerjaan.

Rendahnya kinerja pegawai diduga ada kaitannya dengan motivasi kerja yang diperlihatkan pegawai, hal ini terlihat dari fenomena sbb:

1. Kurang adanya ketekunan dan kesabaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kadangkala pegawai terburu-buru dan ceroboh yang mengakibatkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Ada sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang malas-malasan untuk bekerja dan suka menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik.

3. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diserahkan atasan kepadanya serta tidak berani menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dalam Wibowo (2011:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dari pendapat tersebut dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Disamping itu, Rivai (2004:308) merumuskan pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Motivasi kerja

Dalam Sardiman (2010:73) kata-kata “motif” diartikan sebagai daya upaya yang mendorong untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Berawal dari kata-kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.

Secara ensiklopedia motivasi berasal dari kata motif yang berarti kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut Uno (2007:3) motif dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- 1) Motif biogenetic, yaitu motif yang berarti dari kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, seperti makan, minum, seksualitas, bernafas dan lainnya.
- 2) Motif sosigenetik, yaitu motif-motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan dimana orang tersebut berada.
- 3) Motif teologis, yaitu motif untuk hidup sesuai dengan agamanya atau adanya interaktif manusia dengan tuhan.

Menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2010:73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” yang didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting:

- 1) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa “*feeling*”, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.

- 3) Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Arikunto (1998) menyatakan bahwa penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam koefisien korelasi.

Populasi penelitian adalah semua Pegawai Dinas Pendidikan Pesisir Selatan berjumlah 65 orang.

Pengambilan sampel penelitian dilakukan berdasarkan tabel Krejcie berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR) dan Tidak Pernah (TP)

Penyusunan instrumen dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, (b) menyusun butir-butir pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan indikator-indikator variabel, (c) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan menyusun butir angket dari segi bahasa dan aspek yang diukur dengan jalan mendiskusikannya dengan orang yang dianggap ahli di bidang tersebut, (d) melakukan uji coba instrumen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang berarti antara Motivasi kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pesisir Selatan”.

Tabel 9
Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t

Koefisien Korelasi (r)	r Tabel	Keberartian Korelasi (t)	t Tabel
	= 0,05		= 0,05
0,31	0,254	2,41	2,021

Hasil perhitungan pada tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,41 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95%. Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang

signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, ditemukan terdapatnya hubungan yang berarti antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada taraf signifikan 95% dengan koefisien korelasi 0,31 dan keberartian korelasi 2,41 dengan menggunakan uji t.

Kinerja Pegawai : Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata – rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai Kinerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori kurang baik (68% dari skor ideal). Hal ini berarti Kinerja Pegawai perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

Motivasi Kerja : Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata – rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Pesisir Selatan berada pada kategori Cukup (78% dari skor ideal). Hal ini berarti Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Pesisir Selatan perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$ pada taraf kepercayaan 95%, $t_{hitung} = 2,48 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut Suharsimi maka $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$ termasuk ke dalam interpretasi rendah, namun demikian Motivasi Kerja dan Kinerja memiliki hubungan yang signifikan (berarti).

Adanya hubungan yang signifikan antara Motivasi kerja dengan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan Kinerja Pegawai tersebut adalah Motivasi Kerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori cukup (78% dari skor ideal), kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan kurang baik (68% dari skor ideal), terdapat hubungan yang berarti antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$ dan keberartian koefisien korelasi $t_{hasil} = 2,48 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik. Oleh sebab itu selain harus memperbaiki juga perlu meningkatkan

kinerjanya baik itu dari segi prestasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja. Cara meningkatkannya adalah dengan memberikan penghargaan bagi kinerja yang baik dan memberikan hukuman bagi yang melanggar aturan yang telah ditetapkan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pegawai sudah berada pada kategori “cukup baik”, Oleh sebab itu, motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi oleh pegawai untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih berkualitas, seperti memberikan apresiasi, pujian, penghargaan.

Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan maka, diharapkan kepada pegawai untuk meningkatkan lagi motivasi kerja baik dari segi ketekunan, kerja keras, semangat kerja, tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai. Veitzil (2005). *Manajemen Sumber Manusia untk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sardiman.(2011). *Interaksi motivasi belajar mengajar*.jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan ketujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, 2007. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada