

## PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN

**Lulu Indriaty, SE., M.Si<sup>1</sup>**

Email: indriatylulu02@gmail.com

**Susana Santy, SE., M.Si<sup>2</sup>**

Email: susansando78@gmail.co.id

<sup>1-2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Merauke

### Abstraksi:

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi. Reaksi masyarakat terhadap kinerja aparatur secara umum berisikan tuntutan perbaikan kinerja berdampak pada peningkatan produktivitas setiap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Produktivitas kerja yang di hasilkan oleh suatu instansi Pemerintah sebagai upaya peningkatan efektifitas dari pelaksanaan tugas pokok secara optimal dilingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke menjadi hal yang mutlak, sekaligus sebagai persiapan awal dalam menyongsong hadirmya Provinsi Papua Selatan serta bertujuan memberikan kontribusi praktis bagi Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke khususnya bidang sumber daya manusia dalam rangka memotivasi meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan pengajaran Kabupaten Merauke. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 46 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi dan uji hipotesis. Hasil persamaan regresinya adalah  $Y = 6,091 + 0,190X$ . sedangkan hasil hipotesis di peroleh nilai thitung sebesar 1,708 lebih besar dari ttabel sebesar 1.680, dengan tingkat signifikan sebesar 0.033 lebih kecil dari alpha yaitu 0.05, dengan demikian variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke.

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

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting adalah bersumber pada sumber daya manusia nya dalam mencapai suatu keunggulan yang kompetitif. Adapun di jaman sekarang yang semakin diikuti dengan kemajuan teknologi yang luar biasa serta adanya perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Maka oleh sebab itu manusia harus selalu berinovasi untuk memenangkan persaingan. Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing yang diikuti oleh kinerja serta motivasi yang baik dari para pimpinan.

Kinerja adalah "hubungan antara input yaitu besarnya sumber dana, sumber daya manusia, material, waktu dan teknologi yang digunakan untuk melaksanakan suatu program dengan output yaitu produk yang di hasilkan dari program atau kegiatan yang sesuai dengan yang digunakan" (Depdagri RI, 2000). Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa performa pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai dan juga kesempatan serta kejelasan tujuan - tujuan kinerja yang diberikan oleh organisasinya. Pemahaman tentang tujuan kinerja yang kuat dan dimiliki oleh setiap pegawai akan dapat menimbulkan motivasi untuk berperan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap Pegawai merasa bertanggung jawab apabila organisasi gagal mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hal tersebut berlaku pula dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke, dalam bekerja seorang pegawai bukan hanya didorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologinya saja, akan tetapi perlu mendapat respon positif dari pimpinan yang dapat memacu kariernya lebih baik dan bekerja lebih semangat dan dapat meningkatkan kinerja yaitu perlu adanya pengakuan, penghargaan, kesempatan mengembangkan dirinya dan promosi jabatan yang lebih tinggi.

Peningkatan kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil pada era yang semakin terbuka dan juga dipacu oleh fungsi dan tugas aparatur sebagai pelayan masyarakat hingga yang paling bawah, dimana fungsi dan tugas tersebut akan dicapai

melalui pengabdian dilingkungan kerja pada masing - masing unit instansi guna terciptanya peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja dilingkungan organisasi, maka faktor motivasi pimpinan menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh untuk menentukan bagaimana kinerja organisasi pada pemerintah. Motivasi yang tinggi bagi seluruh aparat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya mutlak dibutuhkan oleh suatu organisasi, sehingga kinerja aparatur dalam pelaksanaan kinerja pemerintahan dan pembangunan akan mudah di kontrol oleh masyarakat.

Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupate Merauke sebagai bagian dari organisasi perangkat Pemerintah Daerah mempunyai tugas pokok pada penyelenggaraan sistem Pendidikan yang dilaksanakan di Kabupaten Merauke, dalam penyelenggaraan pendidikan yang lebih baik tentunya harus didukung dengan kemampuan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing- masing guna meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Berbagai reaksi masyarakat terhadap kinerja aparatur secara umum berupa tuntutan perbaikan kinerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja masing-masing Pegawai Negeri Sipil. Produktivitas kerja yang di hasilkan oleh suatu instansi Pemerintah sebagai upaya peningkatan efektifitas dari pelaksanaan tugas pokok kerja Pegawai Negeri Sipil secara optimal dilingkungan Pemerintah Kabupaten Merauke menjadi hal yang mutlak, sekaligus sebagai persiapan awal dalam menyongsong Provinsi Papua Selatan.

## B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke.

## KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu psikologi yang secara konkrit motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1999).

Pekerjaan seorang pimpinan salah satunya adalah memberikan inspirasi, motivasi serta dorongan kerja kepada para pegawainya sehingga dapat maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam proses manajemen suatu organisasi motivasi memiliki fungsi yang sangat penting. Dengan pemberian motivasi di harapkan munculnya disiplin kerja bagi para pegawai itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai di pengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memotivasi pegawainya. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif. Tujuan dan kebutuhan dari masing – masing pegawai untuk bekerja juga karena perbedaan waktu dan tempat. (Manulang, 1999).

Tugas memotivasi pegawai merupakan tugas yang sangat berat, karena pemimpin di hadapkan oleh berbagai karakter dan watak yang berbeda, ada beberapa cara yang di gunakan dalam memotivasi kinerja pegawai yaitu dengan menilai prestasi kerja, memberikan gaji serta *reward* kepada pegawai aktif, sedangkan untuk para pegawai yang pensiun di berikan imbalan berupa penghargaan khusus sebagai dedikasi dalam melayani masyarakat dengan baik dalam organisasinya, sehingga dengan cara tersebut dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi, hal tersebut dilaksanakan melalui pemberian motivasi serta dorongan kepada para pegawainya. Motivasi merupakan reaksi berantai yaitu dimulai dari :

- a. Kebutuhan yang dirasakan (*the need*),
- b. Timbul kegiatan atau sasaran yang hendak dicapai (*Want*),
- c. Menyebabkan usaha untuk mencapai sasaran atau tujuan yang berakhir dengan pemuasan (*Satisfaction*).

Apabila individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai tujuan mereka (Veithzal, 2013). Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang merangsang untuk melakukan tindakan – tindakan (Terry dalam Soewarno, 1998).

Dilihat dari macamnya motivasi dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Motivasi Materil, yaitu pemberian rangsangan atau dorongan kepada pegawai atau karyawan dengan cara memberikan sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan hidup yang berupa kebendaan. Misalnya pemberian insentif, kenaikan gaji, pemberian fasilitas kerja, dan lain – lain sebagainya.

- b. Motivasi Non materil, yaitu pemberian rangsangan atau dorongan kepada pegawai atau karyawan dengan cara memberikan sesuatu yang menjadi kebutuhannya yang berupa bukan kebendaan. Misalnya kemudahan kenaikan pangkat, adanya pembinaan, kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, dan lain sebagainya.

Dalam proses pelaksanaan motivasi ada kalanya dilakukan dengan cara pertemuan staf dimana pimpinan dapat memberikan arahan. Dalam waktu – waktu tertentu proses pemberian motivasi dapat juga dilakukan dengan wawancara antara pimpinan dengan stafnya. Dalam pelaksanaannya ada tiga aspek penting yang perlu di perhatikan yaitu :

- a. Pegawai yang bermasalah atau kinerjanya yang kurang memadai, dapat dibesarkan hatinya agar secara bebas dapat mengemukakan perasaannya yang mempengaruhi pelaksanaan kerja.
- b. Jika pegawai telah mengemukakan penyebab ketidak mampuannya dalam pelaksanaan tugas, pimpinan dengan bijaksana dapat menjelaskan beberapa hal yang dapat membantu menguatkan kepribadiannya, ketrampilannya, tugas pokoknya, dan hal lain yang menjadi tanggung jawabnya, dan memberikan penguatan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Dalam kondisi tertentu pimpinan dapat membantu membuat program atau rencana memecahkan masalahnya yang menjadi penyebab bahwa pegawai tidak memiliki minat bekerja dengan menggunakan sumber – sumber yang ada.

Indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Maslow, 2012):

- a. Fisiologi (*Physiological need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*)
- c. Kebutuhan sosial (*Social need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*).

Kinerja adalah hubungan antara input yaitu besarnya sumber dana, sumberdaya manusia, material, waktu dan teknologi yang digunakan untuk melaksanakan suatu program dengan output yaitu produk yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai yang digunakan (Depdagri RI, 2000). Dalam perencanaan strategi aparatur pemerintah mengemukakan bahwa tanggung jawab setiap pemerintah terhadap tugasnya merupakan ukuran awal kinerja seorang aparat pemerintah sehingga kinerja dari pada aparatur pemerintah lebih banyak dinilai dari kemampuan akhir dari tanggung jawabnya (Warsidi, 1999). Kinerja pegawai tidak lepas dari peranan pimpinan. Dalam manajemen era reformasi sekarang ini, kesuksesan pada sebuah lembaga / organisasi sampai kepada unit yang terkecil menunjukkan kemampuan pemimpinnya dalam melaksanakan praktek manajemen dan sebaliknya kegagalan suatu organisasi merupakan kelemahan pemimpinnya dalam mengatur proses manajerial dalam organisasinya. Pegawai akan bekerja dengan baik jika di dukung oleh faktor-faktor pendukung tersedia seperti (Schuler, Randal dan Susan, 1999):

- a. Kemampuan.
- b. Minat menjalankan pekerjaan.
- c. Peluang bertumbuh maju.
- d. Tujuan yang didefinisikan jelas.
- e. Kepastian tentang apa yang diharapkan.
- f. Umpan balik mengenai seberapa baik mereka menjalankan tugasnya.
- g. Imbalan bagi yang berkinerja baik.
- h. Hubungan bagi yang berkinerja buruk.
- i. Kekuasaan mendapatkan sumber daya guna menjalankan pekerjaan.

Pemahaman tujuan kinerja yang kuat yang dimiliki oleh setiap pegawai akan dapat menimbulkan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai merasa bertanggung jawab apabila organisasi gagal mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan model asosiatif kuantitatif yaitu mencari seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke. Dengan menyebarkan kuisioner menggunakan skala likert kepada seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke yang berjumlah 46 orang kemudian diolah dengan menggunakan alat statistika yaitu SPSS guna mendapatkan hasil regresi serta menjawab hipotesis apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan uji t.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif yang merupakan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan menemukan, menguji dan mengembangkan pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiyono, 2008). Adapun alat analisis yang di gunakan adalah regresi linier sederhana dengan menyebarkan kuisioner dengan skala likert kepada seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke yang berjumlah 46 orang, sehingga teknik sampling peneliti menggunakan model *total sampling* dengan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 25 (54%) dan pegawai wanita sebanyak 21 orang (46%). Adapun waktu dan tempat penelitian dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke, dimana penelitian ini berlangsung selama 1 bulan, yakni dari pertengahan bulan Agustus hingga pertengahan September 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih. Desain eksplanatif karena studi ini melakukan uji hipotesis dalam persamaan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke. Dengan demikian, Setelah data di dapatkan kemudian diolah dengan menggunakan alat statistika yaitu SPSS guna mendapatkan hasil regresi serta menjawab hipotesis apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan uji t dengan tujuan untuk pengembangan teoritis dan menjelaskan masalah penelitian yang telah dikemukakan (Sugiyono, 2008)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil pengolahan data menunjukkan didapat persamaan regresi linear berganda adalah:  $Y = 6,091 + 0,190X$ .

Tabel 1.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,091	1,268		4,804	,000
	Total_Motivasi	,190	,157	,179	1,708	,033

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel menjelaskan nilai konstanta sebesar 6,091 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi, maka kinerja pegawai sebesar 6,091. Sedangkan Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 0,190 yang berarti bahwa apabila motivasi dinaikkan satu unit satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 6,281 begitu pula sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini tetap.

Untuk hasil hipotesis di dapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,708, tingkat signifikan sebesar 0.033, dengan nilai  $t_{tabel}$  diperoleh nilai sebesar 1.680. Di mana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,708 > 1.680$  atau tingkat nilai sig < alpha yaitu  $0.033 < 0.05$ , dengan demikian dapat di katakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan pengajaran di Kabupaten Merauke.

Berdasarkan hasil uraian di atas dapat di lihat bahwa kinerja pegawai tidak hanya semata mata pada seberapa besar gaji yang di terima tetapi berdasar juga kepada motivasi yang di terima pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya secara ikhlas dan nyaman sehingga dapat termotivasi dengan sendirinya dan dengan kesadaran sendiri untuk melakukan suatu hal yang sudah menjadi tanggungjawab dalam pekerjaannya

Hal tersebut juga di perkuat dengan penelitian terdahulu oleh Jafar (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa, Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 Cabang Gowa, yang di tunjukkan dengan uji validitas lebih besar dari r 0,423 (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r (Cronbach's Alpha 0,738 > r 0,423), uji regresi linear sederhana  $Y = a+bX$  atau ( $Y = 10,026 + 0,964X$ ) (bernilai positif), koefisien determinasi 0,788, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai lebih besar dari t ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada taraf signifikan 5%

Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para karyawan, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penelitian ini dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kinerja pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan hasil regresi linier yaitu  $Y = 6,091 + 0,190X$  hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi sudah diterapkan dengan baik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke dapat di buktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  1,708 lebih besar dari, nilai  $t_{tabel}$  1.680 serta tingkat nilai  $sig < \alpha$ , yaitu  $0.033 < 0.05$ , sehingga dapat di katakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan pengajaran Kabupaten Merauke.

### B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memacu motivasi bekerja karyawan dapat dilakukan dengan menghargai prestasi pegawai. Bila motivasi pegawai semakin baik maka pegawai akan memberikan hal terbaik terhadap instansi tersebut sehingga menghasilkan kinerja yang baik juga.
2. Memberikan kompensasi dan tunjangan-tunjangan yang sekiranya dapat menumbuhkan motivasi diri bagi pegawai sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai tersebut khususnya pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Merauke.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depdagri.(2000). *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Pembaharuan
- Jafar, K. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Manulang, H. (1999). *Pembinaan Pegawai*. Bandung: Alimni.
- Maslow, A. (2012). *Teori Hierarki Motivasi*. Jakarta: Hasibuan.
- Sarwoto. (1999). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisike-6 Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Soewarno. H. (1988). *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Ghalia.
- Sugiyono. (2008). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alvabeta.
- Veithzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Warsidi, A. (1999). *Perencanaan Aparatur Pemerintah*. Bandung: Karya Cipta Bandung.