

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BALANGAN

By:
Sufie Alpyan Yudha

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

SUFIE ALPYAN YUDHA. NPM. 17120117. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian survey dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan *Chi Square* dan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan termasuk kategori cukup baik. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan juga termasuk kategori cukup baik. Selain itu terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manusia merupakan kunci dari salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Dalam suatu instansi sumber daya manusia merupakan sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai cita, karsa serta ras yang berbeda-beda.

Dalam menjalankan tugasnya tentu sumber daya manusia memerlukan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mempertahankan, menarik, dan mengembangkan tenaga kerja yang efektif. Peningkatan efektivitas kinerja pegawai sangat diperlukan dalam rangka membawa kearah tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Fahmi (2016:1) agar meningkatnya efektivitas kinerja bisa ditempuh dengan cara salah satunya yaitu motivasi, motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang

dalam melakukan suatu pekerjaan dengan semangat yang tinggi, menggunakan semua keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi merupakan suatu rangsangan atau daya penggerak seseorang dalam bekerja karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan dalam Sutrisno, 2019: 110). Motivasi menjadi bagian dari salah satu unsur terpenting dalam sebuah lembaga untuk seorang pegawai, artinya setiap pegawai memiliki motivasi kerja. Ciri-ciri seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik, dia akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mengarahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja.

Sehubungan dengan itu, motivasi kerja juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi kecil maupun organisasi besar, sebab dengan adanya motivasi kerja

yang baik diberikan pimpinan maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai sering dikatakan sebagai kemampuan dari seorang pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan adanya kinerja maka akan dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya (Mangkunegara dalam Widodo, 2015:131).

Motivasi tampaknya memiliki pengaruh terhadap kinerja hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Slamet Riyadi (2011), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang antara motivasi kerja dengan kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Kemudian dari hasil penelitian Khairul Akhir Lubus (2008), menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) MEDAN.

Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan bertempat di JL.A.Yani Desa Margo Mulyo KM.2,5 Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan selatan Dinas Pendidikan untuk wilayah Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan”, karena selama peneliti melakukan pengamatan langsung pada Dinas Pendidikan Kabupaten

Balangan, tampak terlihat adanya pegawai yang tidak masuk jam kerja tepat pada waktunya, selain itu kinerja pegawai atau yang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) masih memprihatinkan dan masih buruknya kinerja ASN diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Dari permasalahan diatas dapat diasumsikan, bahwa kemungkinan masalah yang terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan dipengaruhi motivasi kerja yang masih rendah. Apabila hal tersebut tidak ditangani atau diabaikan begitu saja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan menurun atau tidak optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, hal yang perlu dijadikan acuan yaitu fokus penelitian terdahulu, maka dari itu peneliti mencari hal-hal terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, yang mana peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menyiratkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja seperti hasil penelitian dari Slamet Riyadi (2011), Lucky Wulan Analisa (2011), Khairul Akhir Lubus (2008) dan Rokhmaloka Habsoro Abdilah (2011), yang mana dari keempat penelitian tersebut menemukan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

Pada uraian di atas dapat disimpulkan secara implisit menunjukkan bahwa motivasi kerja (variabel X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (variabel Y) pegawai.

2. Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari motivation yang artinya "menggerakkan", motivasi menjadi bagian unsur terpenting dalam sebuah lembaga bagi seorang pegawai, artinya setiap pegawai memiliki motivasi kerja. Dengan adanya motivasi kerja pegawai yang optimal tentu pegawai tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, motivasi merupakan suatu dorongan seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas tertentu, oleh sebab itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno dalam Hamali, 2016:133).

Untuk mengukur variabel motivasi kerja pada penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator dari Abraham Maslow dalam Zainal. dkk (2018: 609), antara lain : 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghargaan dan 5) Aktualisasi diri.

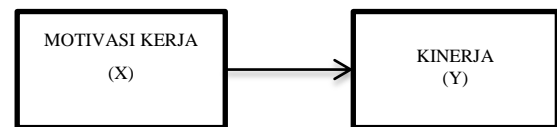
3. Kinerja

Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah suatu keluaran dari pekerjaan atau profesi yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator dalam waktu tertentu (Hamali, 2016:98). Menurut Mangkunegara dalam Widodo (2015:131), istilah kinerja dari kata *job performance* (prestasi kerja yang telah dicapai seseorang) merupakan hasil kerja seorang pegawai yang dicapainya melalui kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya yang diberikan padanya.

Untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini, maka digunakan indikator-indikator dari Robbins (2015:170), sebagai berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan

waktu, 4) Efektivitas dan 5) Kemandirian.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Motivasi kerja (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Kinerja (Y).

5. Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Jenis Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan, dengan objek mencakup pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan yang berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini hanya sebagian populasi yang akan diambil untuk dijadikan sampel. Untuk jumlah sampel dikarenakan jumlah populasi pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan cukup besar, maka digunakan

teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu berjumlah 47 responden.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, sekaligus menjawab hipotesis Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai dalam penelitian ini menggunakan rumus Chi Square. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja digunakan Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja

Tabel 4.21. Motivasi Kerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	8	17,0
2.	Baik	4	8,5
3.	Cukup Baik	23	48,9
4.	Kurang Baik	10	21,3
5.	Tidak Baik	2	4,3
Jumlah		47	100

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Dari tabel 4.21. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai cukup baik.

2. Kinerja Pegawai

Tabel 4.22. Kinerja Pegawai

No.	Keterangan	F	%
1.	Sangat Baik	2	4,3
2.	Baik	1	2,1
3.	Cukup Baik	22	46,8
4.	Kurang Baik	14	29,8
5.	Tidak Baik	8	17,0
Jumlah		47	100,0

Sumber: Analisa Data Primer 2021

Dari tabel 4.22. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup baik.

3. Pengaruh Antar Variabel

Tabel 4.24. Pengaruh Antar Variabel

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Error Std.	Beta	T	
1 (Constant)	9,314	3,535		2,635	,011
MOTIVASI KERJA	,522	,106	,593	4,936	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 4.24. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan. Berdasarkan nilai t hitung 4,936, sedangkan t tabel 1,677 .kerena t hitung dari variabel tersebut lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap variabel kinerja pegawai.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan termasuk kategori cukup baik.
- 2) Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan termasuk kategori cukup baik.
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai pun ikut meningkat, sebaliknya apabila terjadi penurunan pada motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai pun akan ikut menurun.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis tingkat motivasi kerja pegawai berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang motivasi kerjanya yang rendah. Oleh karena itu hendaklah pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan terus

meningkatkan motivasi kerja pegawai.

- 2) Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja pegawai berada pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan masih ada pegawai yang kinerjanya yang rendah. Oleh karena itu hendaklah pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan terus meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Dengan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hendaknya semua pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Balangan terus meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja agar berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawainya yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa L. Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Pedagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Program Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Anwar, P. Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Buhler, Patricia. 2014. *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24Jam*. Jakarta: Prenada Media.
- Hamali, Arif Y. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Rachmawati, Ike K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,*

- Kualitatif dan R&D*). Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana)
- Torang, Syamsir 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Widodo, Suparno E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR