



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BALANGAN

Norkhalisah¹, Arif Budiman², Moh. Fajar Noorrahman³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
e-mail : norkhalisah0@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas dan kinerja dalam suatu instansi. Tanpa adanya motivasi dari pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya tujuan. Adapun metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan yang berjumlah 104 pegawai. Berdasarkan hasil uji korelasi nilai *pearson correlation* sebesar 0,752, artinya tingkat hubungan kedua variabel kuat. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,7% sedangkan 44,3% dipengaruhi variabel lain. Dan arah hubungan kedua variabel ialah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance at the Balangan Regency Education and Culture Service. Work motivation is very important for high and low productivity and performance in an agency. Without motivation from employees to work together, the goals that have been set will not be achieved. Improving employee performance is one of the efforts that every company will always make to achieve its goals. This research method is a quantitative research method. The population of this research is employees of the Balangan Regency Education and Culture Service, totaling 104 employees. Based on the correlation test results, the Pearson correlation value is 0.752, meaning the level of relationship between the two variables is strong. So it is concluded that there is a significant relationship between work motivation and employee performance, amounting to 55.7%, while 44.3% is influenced by other variables. And the direction of the relationship between the two variables is positive, so it can be interpreted that the higher the work motivation, the higher the employee performance. Vice versa, the higher the employee's performance, the higher their work motivation.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini perkembangan dunia semakin pesat tidak terkecuali perubahan yang membawa dampak positif maupun dampak negatif bagi Indonesia, hal tersebut menuntut Instansi pemerintah yang merupakan penyambung atau penghubung antara negara dengan rakyatnya dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda pemerintahan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan perubahan dunia. Hal tersebut harus dilakukan agar Indonesia tidak tertinggal dengan negara-negara lain di dunia.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai

pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa 2 kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. (Caissar *et al.*, 2022) Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat dan mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan.

Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Beberapa faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan perencanaan kegiatan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan sewaktu melakukan Praktik Magang, ditemukan beberapa fenomena masalah motivasi kerja sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan masih kurang. Contohnya dari jumlah pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan hanya beberapa karyawan yang ikut melaksanakan apel pagi senin karena kurang tegasnya pimpinan dalam memotivasi karyawan. Padahal dengan pemberian motivasi yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. (observasi awal peneliti)
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman. Contohnya ada salah satu bidang yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Balangan ruangan yang ada kurang luas sehingga tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang ada. Ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. (observasi awal peneliti)
3. Kurangnya profesional karyawan. Contohnya hanya beberapa karyawan yang tepat waktu. Menunjukkan sikap kurang profesional di tempat kerja dapat mempengaruhi perkembangan karier karyawan. Orang yang tidak profesional dalam bekerja sering mengabaikan tanggung jawabnya. Padahal, tugas satu individu akan berkaitan dengan anggota tim sehingga bila ada yang tidak beres tentu dapat memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Profesionalisme seseorang bisa ditunjukkan dari seberapa tepat waktu ia saat bekerja. (observasi awal peneliti)

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan”.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Adapun metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai honorer pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan yang berjumlah 104 pegawai. Berdasarkan penelitian ini jumlah pegawai honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan sebanyak 104 pegawai, maka penulis menggunakan rumus slovin agar penelitian dapat lebih mudah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Metode Angket (Kuesioner)

Angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang berbentuk pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dan menyaring data yang bersumber dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara mengumpulkan data mencari mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku, catatan, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data baik dari jumlah pegawai, struktur denah pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, yang kesemuanya itu dapat mendukung proses penelitian yang dilakukan.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Survei dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden.

Berdasarkan pengertian di atas maka tipe penelitian ini adalah meneliti dan melihat langsung ketempat sasaran untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.

PEMBAHASAN

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi kita akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja, namun tak dapat dipungkiri pada kenyataan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun.

Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan disuatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil kriteria kategorisasi alat ukur motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 51 orang (98,1%) responden yang memiliki motivasi kerja yang termasuk kedalam kategori sedang dan 1 orang (1,9%) responden yang termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini sesuai dengan observasi peneliti lapangan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat jarang. Padahal dengan pemberian motivasi yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini juga sesuai dengan observasi peneliti lapangan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan motivasi kerja yang menurun. Lingkungan kerja yang tidak nyaman merupakan salah satu penyebab motivasi kerja menurun. Ketidaknyamanan dari lingkungan kerja

yang dialami oleh pegawai bisa berakibat menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dan sesuai dengan observasi peneliti bahwa terdapat karyawan yang kurang profesional dengan datang terlambat membuktikan bahwa motivasi kerja masih kurang.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya.(Adha, Qomariah and Hafidzi, 2019)

Kinerja pegawai adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan.(Arisanti, Santoso and Wahyuni, 2019)

Berdasarkan hasil kriteria kategorisasi alat ukur kinerja pegawai menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 30 orang (57,7%) responden yang memiliki kinerja pegawai yang termasuk kedalam kategori sedang dan 22 orang (42,3%) responden yang termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini sesuai dengan observasi peneliti dilapangan bahwa masih kurang profesionalnya karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Contoh sikap kurang profesional adalah kebiasaan datang terlambat. Selalu terlambat menunjukkan bahwa kita kurang peduli dengan pekerjaan. Menunjukkan sikap kurang profesional di tempat kerja dapat mempengaruhi karier karyawan. Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengembangan karir, kebijakan perusahaan, insentif dan kompensasi . Penting bagi seorang karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan, karena hal tersebut akan membantu mereka dalam mengetahui seberapa baik atau buruk perfoma mereka dalam pekerjaan. Karyawan juga dapat mengevaluasi diri mereka sendiri dan mengetahui area dimana mereka perlu meningkatkan kinerja mereka.

Dari data yang telah di uji sebelumnya menghasilkan penjelasan bahwa instrumen-instrumen data yang dijawab responden untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa hasil tesebut reliabel.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,346 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui sig. devition from linearity sebesar $0,163 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar (0,752) yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.



Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan kedua variabel adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil uji korelasi terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Dan arah hubungan kedua variabel ialah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi motivasi kerjanya.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Momentt diperoleh nilai pearson correlation sebesar 0,752, artinya tingkat hubungan kedua variabel kuat. Persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebanyak 55,7% sedangkan 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), pp. 47–62.
- Arisanti, K.D., Santoso, A. and Wahyuni, S. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk', *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), p. 101. Available at: <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Caissar, C. *et al.* (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor', *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), pp. 11–19.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.