

## **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi**

**Ubaidillah, Masnun**

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari  
Correspondence email: ubai1978@gmail.com

**Abstrak.** *This study aims to obtain an overview of work motivation and employee performance at the Jambi provincial education office in the field of special education. Data collection was carried out through distributing questionnaires and carried out on 53 employees. The aspects studied are 5 dimensions of work motivation, namely physiological needs, security needs, love needs, self-esteem needs, and self-actualization needs. As well as the performance aspects studied include quantity, quality, punctuality, attendance, and ability to work together. Testing the data using statistical analysis such as validation and reliability tests, simple linear regression analysis, statistical hypothesis testing t test and coefficient of determination test from the results of the analysis with SPSS version 20 program, it can be seen that the regression equation formed The linear regression equation formed is  $Y = 20.966 + 0.388X$ . The equation shows that the employee's performance is 0 then work motivation will increase by 0.388. From the results of the analysis obtained, it is known that the results of R square indicate that there is an influence of work motivation of 21.3% on employee performance, thus in the study of work motivation which has an influence on performance, the average number of effects of work motivation on employee performance as a whole is 21.3 and the remaining 78.7 are influenced by variables not examined in this study. Overall, from the 5 dimensions of work motivation variable, it has an average score of 221.8 which is categorized as good. Where the description of work motivation used by employees in the field of extraordinary education at the Jambi provincial education office is obtained, which is good for motivating work on the basis of consideration and good for work motivation. Motivation has a positive and significant influence on the performance of the Jambi provincial education office employees.*

**Keywords :** *work motivation, employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola atau mengatur sumber daya manusia. Dari suatu organisasi perusahaan maka sumber daya manusia perlu di olah sehingga menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan memiliki kemampuan yang dapat memberikan kontribusi baik didalam pekerjaannya. Sunyoto (2013) menjelaskan motivasi kerja merupakan sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk meraih keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melakukan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, sehingga setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebagai salah satu pegawai instansi pemerintah yang sangat besar perannya dalam dunia Bidang Pendidikan salah satunya dibidang pendidikan luar biasa. Untuk Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jambi maka perlu dilakukan pembinaan pegawai seperti mengadakan diklat dan pelatihan lainnya. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi.

### *Tinjauan Pustaka*

#### *Motivasi*

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sering kali para karyawan memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi adalah sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri (Feriyanto dan Triana, 2015). Menurut Donald (dalam Feriyanto dan Triana 2015) Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seorang yang ditandai dengan timbulnya pesan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2014) Motivasi adalah kondisi untuk energi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi keputusan atau mengurangi ketidak seimbangan.

#### *Pengukuran Motivasi Kerja*

Kekuatan motivasi karyawan untuk bekerja secara langsung tercermin sebagai upayanya dalam mengukur seberapa jauh seorang karyawan bekerja keras, upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002) mengatakan bahwa ada dua faktor yang dapat mengubah motivasi menjadi kinerja, yaitu : (a) tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik; dan (b) persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah menjadi kinerja. Salah satu cara mengukur motivasi pegawai adalah dengan menggunakan teori pengharapan (*expectation theory*). Teori pengharapan adalah sesuatu yang bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat suatu permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen tenaga kerja dalam memahami mengapa tenaga kerja terdorong bekerja atau tidak, apa yang memotivasinya diberbagai bagian dalam perusahaan, dan seberapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif memotivasikan kinerja/prestasi.

#### *Kinerja*

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mathis dan Jackson (2012) Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang baik yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan. Menurut, Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Wirawan (2012) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu/

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek, kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2016) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Menurut Simamora (2012) Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

#### *Pengukuran Kinerja Pegawai*

Melalui pengukuran atau penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Menurut Robbins (2006) indikator pengukuran kinerja yaitu :

1. Kualitas. Merupakan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

6. Komitmen kerja. Merupakan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

## METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya Sugiyono (2012). Alat Analisis yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis statistik t.

## HASIL

**Tabel 1**  
**Variabel Motivasi Kerja**

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Kebutuhan Fisiologi	217,6	Baik
Kebutuhan Rasa Aman	227	Sangat baik
Kebutuhan Sosial	221	Baik
Kebutuhan Harga Diri	224,3	Sangat baik
Kebutuhan Aktualisasi Diri	219,5	Baik
Jumlah	1.109,4	
<b>Rata-rata</b>	<b>221,8</b>	<b>Baik</b>

Sumber : data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa secara keseluruhan rata-rata pada variabel motivasi kerja pada bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi Jambi total rata-rata keseluruhan sebesar 221,8 yang termasuk dalam kategori motivasi kerja sangat baik. Sedangkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pada variabel kinerja memiliki total rata-rata keseluruhan sebesar 222,4 yang termasuk kategori tinggi. Dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai pada bidang pendidikan luar biasa pada dinas pendidikan provinsi jambi sejalan dengan adanya motivasi kerja dan kinerja pegawai berdampak pada kinerja pegawai sangat tinggi.

**Tabel 2**  
**Variabel Kinerja Pegawai**

Dimensi	Rata-rata Skor	Kategori
Kuantitas	222,5	Tinggi
Kualitas	223	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu	226	Sangat Tinggi
Kehadiran	209,5	Tinggi
Kemampuan Bekerja Sama	231	Sangat Tinggi
Jumlah	1.112	
<b>Rata-rata</b>	<b>222,4</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : data olahan

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	20,966	5,688			3,686	,001
Motivasi	,388	,104	,462		3,719	,000

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan persamaan regresi yang terbentuk, yaitu  $Y = 20,966 + 0,388X$ . Persamaan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai konstanta sebesar 20,966 menyatakan jika kinerja nilainya 0 maka

motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,388. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 20,966 dan memiliki signifikansi sebesar 0,001 menyatakan jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu persatuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 satuan. Tabel 1 juga menjelaskan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000; artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

**Tabel 4**  
**Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462	.231	.198	3.67569

Sumber: data olahan

Tabel 4 perhitungan diatas menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,213 yang berarti variabel independent berupa variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen berupa kinerja pegawai sebesar 21,3%.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pendidikan luar biasa pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. Variabel motivasi atas dasar pertimbangan mempengaruhi variabel dependen berupa kinerja pegawai sebesar 21,3 % dan sisanya 78,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang. 2015. *Pengantar Manajemen*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit PT. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT Refika
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.