

RUTIN

LAPORAN PENELITIAN

HUBUNGAN CARA-CARA PIMPINAN MEMPENGARUHI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA BUKITTINGGI



TITLE	31-12-04
AUTHOR	Hadijah
KEYWORD	KI
CALL NUMBER	924/K/2004-h1 (1)
CALL NUMBER	651.306 83 ANI-10

Oleh

Dra. Anisah, M.Pd., dkk.
Ketua Tim Peneliti

Penelitian ini dibiayai oleh :

Dana Rutin Universitas Negeri Padang
Surat Perjanjian Kotrak Nomor : 694/J41/KU/Rutin/2004
Tanggal 12 April 2004

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIV. NEGERI PADANG

UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2004

JUDUL PENELITIAN

**HUBUNGAN CARA-CARA PIMPINAN MEMPENGARUHI
DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS PENDIDIKAN KOTA BUKITTINGGI**



Tim Peneliti

1. Dra. Anisah, M.Pd.
2. Drs. Irsyad, M.Pd.

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2004**

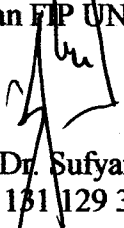
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : HUBUNGAN CARA-CARA PIMPINAN
MEMPENGARUHI DENGAN MOTIVASI KERJA
PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA
BUKITTINGGI


2. Ketua Peneliti :
 - a. Nama Lengkap : **Dra. Anisah, M.Pd.**
 - b. Pangkat/Gol.NIP. : Penata/III/c/131 846 254
 - c. Jabatan Sekarang : Lektor
 - d. Pengalaman di
bidang Penelitian : Sudah ada
 - e. Fakultas/Jurusan : FIP Adm. Pendidikan
 - f. Universitas : Universitas Negeri Padang
3. Anggota Tim Peneliti :
 - a. Nama Lengkap : Drs. Irsyad, M.Pd.
 - b. Pangkat/Gol.NIP. : Penata/III/c/131 875 337
 - c. Jabatan Sekarang : Lektor
 - d. Pengalaman di
bidang Penelitian : Sudah ada
 - e. Fakultas/Jurusan : FIP Adm. Pendidikan
 - f. Universitas : Universitas Negeri Padang
4. Lokasi Penelitian : Kota Bukittinggi
5. Kerjasama dengan
Institusi lain : --
6. Alamat : Pasir Parupuk Tabing Padang
7. Lama Penelitian : 6 (enam) bulan
8. Biaya yang diperlukan : Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah)

Padang, Desember 2004

Mengetahui :
Dekan FIP UNP,


Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd.
NIP. 131 129 397

Pelaksana Utama Penelitian,


Dra. Anisah, M.Pd.
NIP. 131 846 254

Mengetahui/menyetujui :
Kepala Lembaga Penelitian UNP,


Prof. Dr. H. Agus Irianto
NIP. 130 879 791

PENGANTAR

Kegiatan penelitian mendukung pengembangan ilmu serta terapannya. Dalam hal ini, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang berusaha mendorong dosen untuk melakukan penelitian sebagai bagian integral dari kegiatan mengajarnya, baik yang secara langsung dibiayai oleh dana Universitas Negeri Padang maupun dana dari sumber lain yang relevan atau bekerja sama dengan instansi terkait.

Sehubungan dengan itu, Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang bekerjasama dengan Pimpinan Universitas, telah memfasilitasi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang *Hubungan Cara-cara Mempengaruhi Pimpinan Mempengaruhi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi*, berdasarkan Surat Perjanjian Kontrak Nomor : 694/J41/KU/Rutin/2004 Tanggal 12 April 2004.

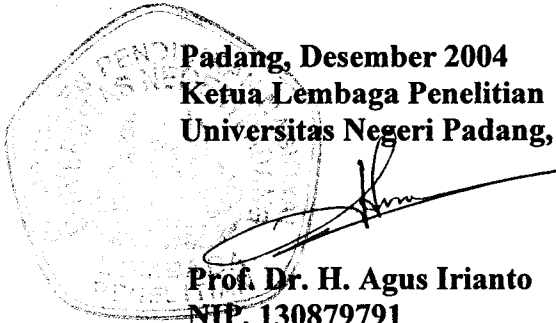
Kami menyambut gembira usaha yang dilakukan peneliti untuk menjawab berbagai permasalahan pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut di atas. Dengan selesainya penelitian ini, maka Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang akan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai bagian upaya penting dan kompleks dalam peningkatan mutu pendidikan pada umumnya. Di samping itu, hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan masukan bagi instansi terkait dalam rangka penyusunan kebijakan pembangunan.

Hasil penelitian ini telah ditelaah oleh tim pembahas usul dan laporan penelitian Lembaga Penelitian Universitas Negeri Padang. Kemudian untuk tujuan diseminasi, hasil penelitian ini telah diseminarkan yang melibatkan dosen/tenaga peneliti Universitas Negeri Padang sesuai dengan fakultas peneliti. Mudah-mudahan penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pada umumnya, dan peningkatan mutu staf akademik Universitas Negeri Padang.

Pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini, terutama kepada pimpinan lembaga terkait yang menjadi objek penelitian, responden yang menjadi sampel penelitian, tim pembahas Lembaga Penelitian dan dosen-dosen pada setiap fakultas di lingkungan Universitas Negeri Padang yang ikut membahas dalam seminar hasil penelitian. Secara khusus kami menyampaikan terima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Padang yang telah berkenan memberi bantuan pendanaan bagi penelitian ini. Kami yakin tanpa dedikasi dan kerjasama yang terjalin selama ini, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan dan semoga kerjasama yang baik ini akan menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Terima kasih.

Padang, Desember 2004
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Negeri Padang,



Prof. Dr. H. Agus Irianto
NIP. 130879791

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya berupa kesehatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul “Hubungan Cara Pimpinan Mempengaruhi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak bantuan yang penulis terima dalam penyelesaian laporan ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP
3. Kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi .
4. Para Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi yang telah memberikan data dan informasi bagi penyusunan laporan penelitian ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Selanjutnya penulis juga menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Harapan penulis laporan penelitian ini bermanfaat adanya.

Padang, Desember 2004

An. Tim Peneliti,

Dra. Anisah, M.Pd.

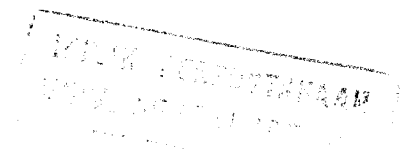
NIP. 131 846 254

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan dan Rumusan Masalah	6
C. Hipotesis.....	7
D. Asumsi	7
E. Tujuan Penelitian..	8
F. Kontribusi Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori	9
1. Pengertian Motivasi Kerja	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.	11
3. Indikator Motivasi Kerja	15
4. Kepemimpinan Pimpinan	19
5. Cara-cara Pimpinan Mempengaruhi.....	21
6. Hubungan Cara Pimpinan Mempengaruhi dengan Motivasi Kerja Pegawai.....	32
G. Kerangka Konseptual	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel.....	34
C. Variabel Penelitian	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Teknik dan Alat Pengumpul Data.....	36
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	36
G. Teknik Analisa Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
2	Data cara pimpinan mempengaruhi melalui keteladanan	38
3	Data cara pimpinan mempengaruhi dgn membina hubungan	40
4	Data cara pimpinan mempengaruhi dgn memberi pengarahan	41
5	Rekapitulasi Data cara pimpinan mempengaruhi	42
6	Data motivasi dari aspek semangat kerja pegawai	42
7	Data motivasi ditinjau dari rencana kerja.....	44
8	Data motivasi ditinjau dari tanggung jawab	45
9	Data motivasi ditinjau dari inisiatif.....	46
10	Data motivasi ditinjau dari menghendaki umpan balik.....	47
11	Rekapitulasi Data motivasi kerja pegawai.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pegawailah yang mewujudkan program-program organisasi menjadi kegiatan untuk mencapai tujuan. Pegawai yang mengupayakan supaya sumber daya lainnya menyumbang secara optimal untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Simamora, 1999 : 276) sehubungan dengan ini menyatakan :

Betapapun pabrik, perlengkapan, dan aset-aset finansial adalah sumber-sumber daya yang dibutuhkan organisasi, orang-orang yakin sumber daya manusia adalah sangat penting. Sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif disetiap organisasi. Orang-orang merancang dan menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa, mengendalikan mutu, mengalokasikan sumber-sumber daya finansial dan menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuan-tujuannya.

Kutipan di atas menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia/pegawai dalam suatu organisasi.

Produktivitas suatu organisasi diantaranya ditentukan oleh produktivitas/prestasi kerja dari para pegawainya. Steers (1985 : 5) menyatakan diantara faktor penyumbang efektivitas organisasi adalah karakteristik pekerja termasuk prestasi kerja. Prestasi kerja juga ditentukan oleh motivasi, kemampuan dan kejelasan peran.

Jadi untuk meningkatkan produktivitas organisasi maka prestasi kerja pegawai perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan prestasikerja pegawai maka kemampuan dan motivasi kerja juga perlu tinggi.

Motivasi sebagai faktor penentu prestasi kerja merupakan suatu proses psikologis dalam diri seseorang yang memberi suatu dorongan padanya untuk melakukan sesuatu. Bagaimana motivasi kerja seorang pegawai akan terlihat dalam perilaku kerjanya. Wahjosumidjo (1987 : 177) mengemukakan “motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mursi (1997 : 91) merumuskan motivasi sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Karena motivasi merupakan salah satu faktor penentu prestasi kerja pegawai, maka setiap pegawai perlu mempunyai motivasi kerja yang tinggi setiap saat, termasuk pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi.

Motivasi seseorang timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik dan faktor yang ada di luar dirinya yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor instrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, dan lain-lain. Faktor ekstrinsik dapat berupa pengaruh pemimpin, kolega, dan faktor-faktor lain.

Efektivitas suatu organisasi, di samping dipengaruhi motivasi kerja pegawai, menurut Streers (1985 : 5) juga dipengaruhi oleh praktek manajemen. Di antara praktek manajemen termasuk kepemimpinan.



Kepemimpinan sebagai inti dari manajemen merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Wahjosumidjo (1992 : 25) mengemukakan bahwa “kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam suatu situasi tertentu”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu akan terjadi apabila seseorang bisa mempengaruhi orang lain baik secara perorangan atau kelompok. Dengan kata lain kepemimpinan seorang pimpinan akan terlihat pada cara-cara dia mempengaruhi anggota-anggota organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh pemimpin dapat mengembangkan hubungan kemanusiaan yang lebih baik, dapat mempengaruhi pertumbuhan sikap-sikap yang positif dari pada individu-individu yang dipimpinnya. Dan, yang paling penting ialah bahwa pengaruh kepemimpinannya sangat menentukan bagaimana kualitas kegiatan kerjasama dan kualitas hasil yang dapat dicapai oleh kegiatan kerjasama dalam situasi kelompok tersebut. Menurut Covey (1997 : 41) ada tiga cara yang dapat dilakukan untuk mempengaruhi orang lain dalam kehidupan pribadi dan profesional yaitu : (1) memberi keteladanan, (2) membina hubungan penuh perhatian, dan (3) memberi pengarahan.

Sehubungan dengan keteladanan menurut Kay Ash (1992 : 105) menyatakan bahwa seorang manajer harus menjadi contoh yang baik dalam penampilan maupun dalam kebiasaan kerjanya. Lebih lanjut Konzles (1997 : 62) menegaskan bahwa tanpa landasan yang kokoh berupa kredibilitas pribadi, pemimpin tidak punya harapan bisa

mengajak orang lain dalam impian bersama. Jadi anggota organisasi akan melaksanakan apa yang dikatakan atasan bila mereka melihat atasan tersebut juga melakukan apa yang dikatakannya.

Mempengaruhi dengan membina hubungan penuh perhatian merupakan upaya mempengaruhi yang tidak dapat dipisahkan dari keteladanan. Mursi (1997 : 135) mengatakan bahwa hubungan manusia berarti menumbuhkan kegairahan yang produktif dan memuaskan kelompok. Kemudian Gardner dalam Kay Ash (1992 : 42) menyatakan bahwa orang dengan suka rela akan mengikuti pengarahannya seseorang yang menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan aspirasinya, kekhawatiran dan rasa takutnya, idealisme dan citranya. Supaya anggotanya bekerja seperti yang diharapkan seorang pimpinan harus mengembangkan hubungan baik dan menunjukkan bahwa dia memperhatikan kepentingan mereka.

Pengarahan sebagai cara mempengaruhi dimaksudkan untuk memberi pengertian dan mengubah pengertian menjadi tindakan. Dengan adanya pengarahannya orang akan mengetahui apa yang bisa mereka harapkan dari organisasi dan apa yang diharapkan dari mereka serta bagaimana mereka bisa memenuhi harapan-harapan tersebut dalam organisasi. Hal ini penting dalam mempengaruhi orang lain, karena orang akan bekerja lebih baik dan termotivasi bila dia tahu apa yang diharapkan dari mereka seperti dikemukakan oleh Bethel (1999 : 199) kita semua berfungsi lebih baik dan lebih produktif apabila kita mengetahui apa yang diharapkan dari kita.

Jadi motivasi kerja pegawai dan upaya pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya merupakan dua hal yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karena itu motivasi pegawai harus selalu tinggi dan pemimpin harus mampu

mempengaruhi anggotanya dengan cara-cara yang tepat. Namun kenyataannya di kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi ditemui adanya fenomena yang menunjukkan motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan dan cara-cara pimpinan mempengaruhi anggotanya perlu diperbaiki. Hal ini ditandai dengan adanya fenomena-fenomena berikut :

- a. Ada pegawai masuk kerja terlambat dan meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa meminta izin
- b. Ada pegawai yang menunda pekerjaan yang sebenarnya bisa diselesaikan pada hari itu
- c. Ada bahan seperti surat dari orang yang berurusan, yang pengurusannya di bawah tanggung jawab seorang pegawai hilang.
- d. Bila ada kesulitan dalam melaksanakan tugas, ada pegawai yang tidak berusaha secepatnya mencari jalan keluarnya.
- e. Menurut sebagian pegawai, pimpinan kurang memperhatikan mereka dalam melaksanakan tugas
- f. Kurangnya keterbukaan pimpinan membicarakan tugas-tugas mereka.
- g. Menurut sebagian pegawai pimpinan sering hanya bisa berbicara saja, dalam tindakannya tidak tampak.
- h. Kurangnya pengarahan dan bimbingan dari pimpinan tentang bagaimana tugas-tugas harus dilaksanakan.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka kurangnya motivasi kerja kerja pegawai diduga disebabkan karena cara pimpinan mempengaruhi anggota kurang tepat. Wahjosumidjo, 1994 : 172) menyatakan bahwa kepemimpinan

mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada kewibawaan dan cara pimpinan itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap anggota. Kemudian, dari pengertian kepemimpinan tergambar bahwa hakekat dari kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain. Jadi, karena kepemimpinan berkaitan erat dengan motivasi, maka cara pimpinan mempengaruhi anggota diduga juga berkaitan erat dengan motivasi kerja pegawai. Atas dasar itu penulis tertarik meninjau lebih jauh melalui suatu penelitian dengan judul "hubungan cara-cara pimpinan mempengaruhi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi.

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Wahjosumidjo (1992 : 192) mengemukakan faktor-faktor tersebut ada yang bersifat ekstern seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, dan sebagainya. Juga faktor intern seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampai, keinginan atau harapan masa depan. Karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, maka untuk lebih memfokuskan penelitian ini, dan berdasarkan fenomena yang ada masalah yang diteliti dibatasi pada faktor pemimpin dengan kepemimpinannya, khususnya cara pimpinan mempengaruhi bawahan. Sehingga penelitian ini diberi judul : hubungan cara-cara pimpinan

mempengaruhi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor dinas pendidikan kota Bukittinggi. Studi ini ditinjau dari pendapat pegawai.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pe mbatasan masalah, rumusan masalah penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana cara-cara pimpinan mempengaruhi pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi
- b. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi
- c. Bagaimana hubungan cara pimpinan mempengaruhi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi.

C. Hipotesis

Sebagai jawaban sementara dari penelitian ini yang akan dibuktikan kebenarannya adalah : *terdapat hubungan yang berarti antara cara-cara pimpinan mempengaruhi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi.*

D. Asumsi

1. Pimpinan bertanggung jawab untuk mempengaruhi bawahannya supaya mau bekerja sebagaimana yang diharapkan
2. Motivasi kerja pegawai perlu dibina dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Cara-cara pimpinan mempengaruhi pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi
2. Motivasi Kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi
3. Hubungan cara-cara pimpinan mempengaruhi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi.

F. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan masukan bagi :

1. Kepala Dinas guna meningkatkan kemampuan pribadi dan membina pejabat struktural di lingkungan kerjanya tentang cara cara mempengaruhi bawahan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Bagi para pejabat struktural sebagai atasan langsung untuk memperbaiki cara-cara mereka mempengaruhi dan meningkatkan motivasi kerja pegawai
3. Pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerjanya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian

Motivasi adalah proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang, yang mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Motivasi akan mengakibatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang. Sebelum merumuskan pengertian motivasi, kita pahami dulu apa yang dimaksud dengan "motif". Motif merupakan "driving force" yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan berbuat sesuai dengan tujuan tertentu. Malayu (2001 : 218) mengartikan motif adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak, kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Moekijat dalam Malayu (2001) mengatakan bahwa motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Kemudian Benelson dan Steiner dalam Malayu (2001) mengemukakan bahwa "*a motive is an inner state that energizes, actives or moves and that direct or channels behavior toward goals*".

Dari beberapa pendapat tentang motif, menunjukkan bahwa motif merupakan sesuatu yang masih berifat potensial atau alat yang menyebabkan

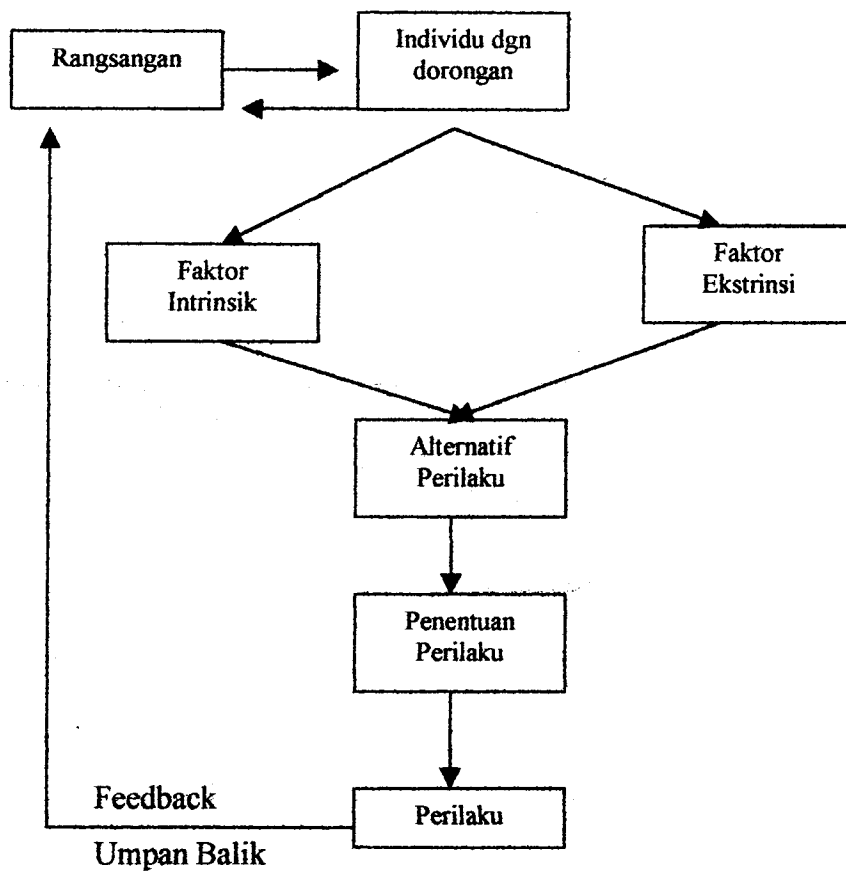
timbulnya motivasi. Handoko (1994 : 252) merumuskan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Hoy dan Miskel (1987 : 176) mengemukakan bahwa :

According the most definition, motivation consist of three basic component that active, direct, and sustain human behavior. Activating forces are assumed to exist within individuals; they lead people to behave in certain way. Examples of internal forces include memory, affective responses, and pleasure seekings tendencies. Motivation also direct or channels behavior; that is, it provide a goal orientation. Individuals behavior is directed toward something. In order to maintain and sustain behavior, the surrounding environment must reinforce the intensity and direction of individual drives or forces.

Menurut Wahjosumidjo (1994 : 398) “motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, bawahan/seseorang dengan lingkungannya”. Motivasi sebagai proses psikologis dapat digambarkan pada gambar satu (I) :

Dikaitkan dengan kerja, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seorang untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi bagaimana motivasi kerja seseorang dapat dilihat pada perilaku kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.



Gambar : Motivasi sebagai proses psikologis
(Wahjosumidjo, 1994 : 399)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Uraian tentang pengertian motivasi menggambarkan bahwa motivasi suatu yang penting dan juga merupakan suatu yang kompleks dalam kegiatan kepemimpinan. Karena motivasi itu penting, maka seorang pimpinan harus memahami faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, sehingga dapat melakukan upaya-upaya yang tepat untuk menimbulkan, meningkatkan dan memelihara motivasi kerja para anggotanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Gell & Slocum dalam Sujak (1990 : 249) adalah (1) perbedaan karakteristik individual seperti kebutuhan, nilai, sikap, minat dan (2) perbedaan karakteristik pekerjaan seperti : persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas dan otonomi dalam pelaksanaan tugas, serta (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi seperti : peraturan, kebijakan, praktek-praktek manajerial, sistem imbalan dan misi organisasi. Dalam memotivasi pegawai pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan hubungan ketiga faktor tersebut.

Sutormeister (1976) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada dua faktor utama, yaitu : (1) kondisi fisik, dan (2) kondisi sosial pekerjaan. Kondisi fisik misalnya keadaan penerangan, temperatur, ventilasi, waktu istirahat, keamanan dan musik. Kondisi sosial pekerjaan yang akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah organisasi formal (besarnya kelompok, kekohesifan dan tujuan-tujuan kelompok), faktor pemimpin dengan perilakunya, dan union atau serikat pekerja.

Dari uraian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai secara garis besar dapat dikelompokkan pada dua faktor utama, yaitu faktor intern yaitu faktor yang melekat pada diri setiap orang atau karyawan dan faktor ekstern atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan tersebut.

1) Faktor-faktor intern yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya adalah :

a) kemampuan kerja

Kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan mempengaruhi motivasi kerjanya. Orang yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang kerjanya akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut dibandingkan dengan orang yang kurang kemampuannya. Karena ia akan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut tanpa tergantung pada orang lain. Menurut Sutermeister (1976 : 11) kemampuan berasal dari pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan merupakan hasil dari pendidikan, pengalaman, latihan dan perhatian. Sedangkan keahlian ditentukan oleh kecakapan dan kepribadian di samping pendidikan, pengalaman, latihan dan perhatian. Sehubungan dengan itu dalam menempatkan pegawai atau pembagian kerja harus diperhatikan kesesuaiannya dengan kemampuan yang dimiliki.

b) Semangat/ moral kerja

Moral kerja adalah sikap kejiwaan dan perasaan yang berupa kesediaan seseorang melakukan usaha-usaha untuk mencapai tujuan. Artinya orang yang menerima dan bersedia melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sukarela tanpa merasa terpaksa akan lebih termotivasi dalam bekerja.

c) Kebutuhan

Kebutuhan adalah faktor penentu motivasi seseorang bila seorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya akan dapat memenuhi kebutuhannya, maka dia akan lebih termotivasi, begitu sebaliknya.

d) Minat

Minat yang dimiliki seseorang juga dapat mempengaruhi motivasinya. Bila pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat seseorang dia akan lebih tertarik dan senang atau termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut.

2) Faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya adalah :

a) Faktor pekerjaan itu sendiri.

Seseorang akan senang dan giat dalam bekerja bila keberadaan pekerjaan itu berarti, yang terlihat pengaruhnya terhadap pekerjaan-pekerjaan lain, organisasi secara keseluruhan bahkan masyarakat secara lebih luas. Motivasi kerja juga ditentukan oleh sejauhmana pekerjaan membutuhkan keterampilan, aktivitas-aktivitas dan bakat yang berbeda. Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan keterampilan, aktivitas-aktivitas tertentu dari awal sampai akhir yang membedakannya dari pekerjaan-pekerjaan lain dan sejauh mana suatu pekerjaan memberi kebebasan kepada individu dalam mengatur waktu kerja dan menetapkan prosedur-prosedur kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan.

b) Kondisi fisik lingkungan

Lingkungan kerja yang menyenangkan secara fisik seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang lancar, lingkungan yang bersih, peralatan kerja yang lengkap, ketenangan dan kenyamanan serta keamanan dalam bekerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.