

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA ANGGOTA SURAT KABAR KAMPUS
GANTO UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

SKRIPSI

untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

RIZKA MUTIAH NUR

NIM. 18005079

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NON-FORMAL
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

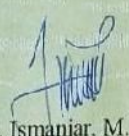
**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
ANGGOTA SURAT KABAR KAMPUS GANTO
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Nama : Rizka Mutiah Nur
NIM/BP : 18005079/ 2018
Departemen : Pendidikan Non-Formal
Fakultas : Ilmu Pendidikan

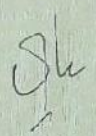
Padang, November 2023

Disetujui Oleh

Kepala Departemen


Dr. Ismaniar, M.Pd.
NIP.197606232005012002

Dosen Pembimbing


Prof. Dr. Solfema, M.Pd.
NIP.195812121985032001

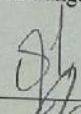
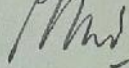

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Pendidikan Non-Formal, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota
Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang
Nama : Rizka Mutiah Nur
NIM/BP : 18005079/2018
Departemen : Pendidikan Non-Formal
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2023

Tim Penguji,

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Prof. Dr. Solfema, M.Pd	1. 
2. Anggota : Dr. Wisroni, M.Pd	2. 
3. Anggota : Dr. Lili Dasa Putri, M.Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizka Mutiah Nur
NIM/TM : 18005079/2018
Departemen : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari ditemukan kesamaan atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab untuk menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, September 2023
Saya yang menyatakan,



Rizka Mutiah Nur
NIM. 18005079

ABSTRAK

Rizka Mutiah Nur. 2023. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang yang diduga karena rendahnya motivasi kerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran motivasi kerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang dan kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang serta mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang tahun kepengurusan 2022 yang berjumlah 32 orang dan sampel diambil sebanyak 70% yaitu 22 orang, dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan teknik analisis data menggunakan rumus persentase dan rumus *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang tergolong rendah, kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang tergolong rendah, dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang. Diharapkan kepada anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang agar dapat meningkatkan motivasinya. Serta kepada pembina Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang untuk dapat mendorong anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang meningkatkan motivasi kerjanya sehingga tercapainya kinerja yang baik dan tujuan yang diinginkan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabararakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Departemen Pendidikan Non-Formal (PNF) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Negeri Padang (UNP). Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Afdhal, M.Pd. Kons, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Ismaniar, M.Pd, selaku Kepala Departemen Pendidikan Non-Formal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Setiawati, M.Si. selaku Ketua Laboratorium Departemen Pendidikan Non-Formal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Dra. Wirdatul Aini, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Akademik.

5. Ibu Prof. Dr. Solfema. M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan dorongan dan arahan serta selalu meluangkan waktu dengan penuh kesabaran untuk peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Wisroni, M.Pd selaku dosen penguji 1 dan Ibu Dr. Lili Dasa Putri, M.Pd dosen penguji 2 yang telah memberikan saran dan masukan dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Departemen Pendidikan Non-Formal FIP UNP serta staf yang telah memberikan pendidikan, sumbangan pikirannya selama perkuliahan kurang lebih 4 tahun ini.
8. Ucapan terimakasih sekaligus penghargaan yang tak terhingga dan teristimewa peneliti sampaikan kepada ayah (Armen Hasibuan), Kakak (Latifah Wardani) yang senantiasa mendoakan peneliti setiap waktu tanpa henti, memberikan dorongan, semangat, nasihat, restu serta memenuhi segala kebutuhan peneliti baik moral maupun materil sampai ke titik ini.
9. Zahra Dafia sebagai sahabat yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, memberikan masukan dan semangat kepada peneliti selama menjalani perkuliahan, terutama dalam proses pengerjaan skripsi ini.
10. Kepada kakak, abang, adik-adik, dan teman-teman Departemen Pendidikan Non-Formal terimakasih atas semangat dan bantuannya.

Semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang Bapak/Ibu berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Amin

Ya Rabbal alamin. Akhir kata, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Padang, September 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Definisi Operasional	10
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Teori.....	15
B. Penelitian Relevan	34
C. Kerangka Berpikir	35
D. Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel Penelitian	37
C. Instrumen Penelitian dan Pengembangannya.....	39
D. Pengumpulan Data.....	45
E. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR RUJUKAN	66
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Divisi Redaksi Cetak SKK Ganto Tahun 2022.....	6
Tabel 2. Pencapaian Kinerja Divisi Redaksi Daring SKK Ganto Tahun 2022.....	7
Tabel 3. Populasi Penelitian	38
Tabel 4. Alternatif Jawaban Angket	40
Tabel 5. Kriteria Interpretasi Skor.....	40
Tabel 6. Uji Validitas Variabel X	42
Tabel 7. Uji Validitas Variabel Y	43
Tabel 8. Klasifikasi Indeks Reliabilitas	44
Tabel 9. Hasil Uji Realibilitas Variabel X	44
Tabel 10. Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	45
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	49
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kinerja	53
Tabel 13. Hasil Perhitungan Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota SKK Ganto Universitas Negeri Padang.....	56
Tabel 14. Hasil Uji Korelasi Variabel X dan Variabel Y	57
Tabel 15. Pedoman Derajat Hubungan	58
Tabel 16. Keterangan Korelasi dan Signifikan.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka berpikir	36
Gambar 2. Diagram Motivasi Kerja	51
Gambar 3. Diagram Kinerja	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	70
Lampiran 2. Instrumen Penelitian.....	72
Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba Validitas dan Reabilitas Variabel X	75
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X.....	76
Lampiran 5. Tabulasi Data Uji Coba Validitas dan Reabilitas Variabel Y	78
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y	79
Lampiran 7. Distribusi Nilai r_{tabel}	81
Lampiran 8. Tabulasi Data Variabel X	83
Lampiran 9. Tabulasi Data Variabel Y	84
Lampiran 10. Data Distribusi Frekuensi Variabel X	85
Lampiran 11. Data Distribusi Frekuensi Variabel Y	101
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian	102
Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia tergolong salah satu ciptaan Tuhan yang beruntung karena diberikan anugerah berupa kelebihan seperti akal dan pikiran yang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya di dunia. Di mana, pendidikan menjadi salah satu jalan yang ditempuh untuk meraih kesuksesan, demi kualitas hidup yang baik tersebut. Pada hakikatnya, pendidikan merupakan usaha untuk memuliakan manusia (Gusnita & Solfema, 2022). Pendidikan yakni proses transformasi ilmu pengetahuan, nilai-nilai serta keterampilan yang terjadi di dalam proses komunikasi. Pendidikan dapat terjadi dan berlangsung di mana saja, bisa di sekolah, di luar sekolah, di dalam lingkungan masyarakat, maupun di lingkungan keluarga (Julianto, 2019). Pendidikan akan ada seumur hidup dan sepanjang kehidupan manusia, berlangsung dari satu generasi ke generasi penerusnya (Aini, 2020). Tujuan pendidikan yang paling mendasar, salah satunya ialah agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya secara penuh, sehingga bisa memperoleh kehidupan yang layak (Hasan et al., 2021).

Pendidikan menjadi sangat penting karena dengan pendidikan setiap orang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan, serta kebiasaan yang berguna untuk meningkatkan kualitas dan mempermudah jalan hidup manusia (Eliandy, Adila, Hasibuan, & Ababiel, 2021). Untuk mencapai itu semua diperlukan proses karena pengetahuan dan keterampilan tidak muncul dengan sendirinya, dia baru terbentuk ketika seseorang mendapatkan pengajaran ataupun

pelatihan (Inkiriwang et al., 2020). Di Indonesia sendiri, terdapat tiga jalur pendidikan. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Ketiga jalur tersebut adalah pendidikan formal, nonformal serta informal di mana ketiganya saling melengkapi serta memperkaya satu sama lain. Pada jalur pendidikan nonformal atau yang juga dikenal dengan sebutan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) terdapat pendidikan kecakapan hidup, PAUD, keaksaraan, keterampilan dan pelatihan kerja, kesetaraan, serta pendidikan lain yang semuanya itu ditujukan guna pengembangan kemampuan warga belajar.

Pendidikan Luar Sekolah ataupun dalam istilah internasional disebut *Out of School Education* merupakan jalur pendidikan yang sengaja dirancang dan dilaksanakan di luar sistem pendidikan persekolahan dengan tujuan memberikan pengetahuan dan mengajarkan keterampilan kepada warga belajar dari berbagai jenis pembelajaran yang diberikan (Sudjana, 2010). Hal ini memperjelas bahwa pendidikan bukan hanya kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan secara terorganisir di sekolah, melainkan juga di luar sekolah. Pendidikan Luar Sekolah hadir menjadi jawaban atas terbatasnya pendidikan formal dari segi usia dan disiplin ilmu. Pada pendidikan luar sekolah secara garis besar, tidak ada batasan usia bagi warga belajar. Selain itu cakupan disiplin atau bidang ilmu yang dipelajari juga lebih luas (Aini & Zahratul, 2021).

Menurut Coombs (1985) pendidikan luar sekolah yakni kegiatan pendidikan yang diselenggarakan secara terorganisir di luar sistem pendidikan formal. Memberi layanan pada warga belajar demi tercapainya tujuan-tujuan belajar menjadi target dari pendidikan luar sekolah. Pendidikan luar sekolah hadir

sebagai upaya membantu sekolah dan masyarakat untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dalam dunia pendidikan.

Sejalan dengan pendapat Philip Coombs, Sudjana (2010) mengemukakan pendidikan persekolahan belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan pendidikan peserta didiknya, maka dari itu pendidikan luar sekolah hadir menjadi pelengkap. Pendidikan luar sekolah hadir sebagai penambah dalam rangka memberikan peluang belajar warga belajar yang berkeinginan untuk mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang baru dan keterampilan yang berkaitan dengan dunia kerja yang ditekuni. Pembelajaran dilaksanakan di luar jam pembelajaran dengan menggunakan ruang di sekolah formal yang bersangkutan atau di tempat lain. Selain itu, kegiatan pembelajarannya juga terstruktur, terprogram dan terencana (Aini, 2020). Termasuk di antaranya Universitas Negeri Padang (UNP) yang menyediakan berbagai wadah penyelenggara kegiatan pendidikan luar sekolah untuk mengasah dan mengembangkan minat dan *skill* mahasiswa melalui organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). Setiap kegiatan UKM ini dilaksanakan di luar perkuliahan (pendidikan formal), terstruktur, terprogram dan terencana. Terdapat puluhan UKM yang ada di UNP, salah satunya adalah Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang (SKK Ganto UNP). Di UKM ini mahasiswa akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan agar mampu menguasai dan menjalankan kegiatan jurnalistik, seperti menulis, meneliti dan melaporkan hasil liputannya, sebagaimana jurnalis pada umumnya. Mahasiswa akan dilatih dan diajarkan bagaimana menjadi jurnalis profesional. Selain itu, SKK Ganto UNP juga memegang peran besar sebagai

lembaga yang membelajarkan masyarakat melalui pesan dari hasil kerja yang berhasil diterbitkan dan disebar luaskan. Di mana dari hasil kerja berupa produk jurnalistik tersebut, bukan hanya masyarakat yang dibelajarkan, akan tetapi anggota juga. Tentang bagaimana mengumpulkan data, mengolahnya menjadi informasi, dan menerbitkannya sehingga pesan-pesan tersebut dapat sampai kepada masyarakat.

SKK Ganto UNP merupakan satu-satunya Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) atau wartawan kampus yang ada di Universitas Negeri Padang dan memiliki surat izin terbit resmi, sejak 34 tahun yang lalu (SKK Ganto UNP, 2017). SKK Ganto UNP setiap tahunnya rutin mengeluarkan atau menerbitkan produk-produk jurnalistik. Baik itu dalam bentuk tulisan pada media cetak dan media *online*, maupun berbentuk video di akun dan kanal media-media sosial resminya. Di media cetak, SKK Ganto UNP memiliki produk jurnalistik dalam format tabloid yang dicetak setiap dua bulan sekali dan majalah yang dicetak sekali dalam satu tahun. Kemudian, di media *online*, SKK Ganto UNP memiliki portal berita sendiri yang bernama ganto.co. Di website ganto.co ini setiap harinya anggota SKK Ganto menaikkan berita-berita terbaru seputar kampus Universitas Negeri Padang dari hasil liputan yang mereka lakukan. Selain itu, SKK Ganto UNP juga memiliki pemberitaan dalam format multimedia seperti video, foto, dan desain yang dipublikasikan di media sosial seperti Instagram, Tiktok, YouTube, Facebook, dan Twitter. Sebagai *reward* atas hasil kerja anggota, setiap akhir kepengurusan SKK Ganto memberikan uang lelah yang besarnya dihitung berdasarkan kinerja tiap anggota dalam satu tahun kepengurusan.

SKK Ganto memegang peranan yang sangat vital dalam hal pemberitaan Universitas Negeri Padang. Oleh sebab itulah setiap mahasiswa yang menjadi anggota SKK Ganto dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Sehingga segenap informasi berupa berita tersebut dapat sampai kepada seluruh sivitas akademika Universitas Negeri Padang dengan cepat dan tepat. Setelah 30 tahun lebih menjadi media di Universitas Negeri Padang, SKK Ganto telah banyak lahir jurnaslis-jurnalis dengan kinerja yang hebat, baik itu di tingkat lokal ataupun tingkat nasional. Hal ini tidak luput dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang didapatkan sewaktu menjadi anggota di SKK Ganto. Namun, pada tahun 2022 tepat pada usianya yang ke-33 tahun, terjadi penurunan yang signifikan pada kinerja anggota SKK Ganto. Hal ini dilihat dari banyak aspek, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Penelitian dan Pengembangan (Kalitbang) SKK Ganto UNP, Rezky Ultabaini yang merupakan kepala divisi yang menanggungjawab keanggotaan, mengatakan bahwa anggota SKK Ganto Tahun Kepengurusan 2022 sering datang terlambat ketika rapat, minim kehadiran dalam setiap pertemuan, kurang berpartisipasi dalam mengikuti rapat redaksi, tugas dan tanggung jawab yang lama diselesaikan, dan bahkan tidak dikerjakan sama sekali.

Contoh kasus yang paling terlihat adalah mandeknya penyelesaian karya jurnalistik berupa Tabloid atau Koran di keredaksian cetak dikarenakan anggota yang ditugaskan tidak mengerjakan tugas liputan yang diberikan sebagaimana seharusnya. Dalam satu tahun, seharusnya SKK Ganto UNP mempublikasikan atau menerbitkan 5 edisi, namun pada tahun kepengurusan 2022 redaksi SKK

Ganto hanya mampu menerbitkan 1 Tabloid, yakni edisi Edisi Nomor 222/Tahun XXXII/2022. Itu pun terlambat diterbitkan, padahal ini adalah edisi pertama untuk tahun 2022 yang seharusnya terbit di bulan Maret paling lama, justru baru bisa diterbitkan di pertengahan bulan Juli. Pada akhirnya, tabloid Edisi Nomor 222/Tahun XXXII/2022 menjadi satu-satunya tabloid yang mampu diterbitkan di tahun itu. Berikut rinciannya.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Divisi Redaksi Cetak SKK Ganto Tahun 2022.

NO.	EDISI	STATUS	KETERANGAN
1.	Edisi Nomor 222/Tahun XXXII/2022	Sudah Diterbitkan	Selesai
2.	Edisi Nomor 223/Tahun XXXII/2022	Gagal Diterbitkan	Tidak selesai
3.	Edisi Nomor 224/Tahun XXXII/2022	Gagal Diterbitkan	Tidak selesai
4.	Edisi Nomor 225/Tahun XXXII/2022	Gagal Diterbitkan	Tidak selesai
5.	Edisi Nomor 226/Tahun XXXII/2022	Gagal Diterbitkan	Tidak selesai

Sumber data: LPJ SKK Ganto UNP tahun 2022

Selain itu, di bagian lainnya seperti di Divisi Keredaksian Daring jumlah berita yang diterbitkan setiap bulannya di portal berita ganto.co juga tidak mencapai target, di mana seharusnya setiap 1 orang anggota wajib membuatkan minimal 4 berita setiap bulan (48 berita/ tahun). Jika dikali dengan jumlah anggota sebanyak 32 orang, maka seharusnya berita yang diterbitkan berjumlah 1.536. Namun, target tersebut tidak dapat dipenuhi, pada tahun 2022 total anggota SKK Ganto hanya mampu menerbitkan sebanyak 137 berita dalam satu tahun. Artinya pencapaian tersebut sangat jauh dari target. Berikut rinciannya

Tabel 2. Pencapaian Kinerja Divisi Redaksi Daring SKK Ganto Tahun 2022.

Jumlah Berita Terbit	Target 1 Tahun	Persentase Pencapaian Target	
		Tercapai	Tidak Tercapai
137	1.536	8,92%	91,08%

Sumber data: LPJ SKK Ganto UNP tahun 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kalitbang SKK Ganto UNP, tidak tercapainya kinerja yang diharapkan tersebut karena kurangnya motivasi kerja dari anggota SKK Ganto UNP itu sendiri. Ini didukung oleh yang dikemukakan Tanjung (2015) seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi, tentu mempunyai kemauan yang tinggi guna mencapai tujuannya dan bekerja dengan tekun. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi kerja rendah, kinerjanya cenderung rendah pula. Pada dasarnya, setiap individu memiliki motivasi yang menjadi pendorongnya untuk melakukan atau menyelesaikan suatu tugas. Motivasi adalah dorongan, keinginan, dan energi yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang mendorongnya supaya mau melakukan sesuatu (Putri, 2020). Tinggi atau rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, cita-cita, serta faktor ekstrinsik, seperti rangsangan dari luar (Yanuari, 2019).

Motivasi kerja yang rendah diduga menjadi penyebab buruknya kinerja dari anggota SKK Ganto UNP. Sesuai dengan pendapat Fahruri (2022) yang mengatakan apabila motivasi kerja seseorang itu tinggi atau kuat, maka kinerjanya akan semakin baik. Selain itu, Sutarto (2010) juga memaparkan seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-

sungguh sehingga menciptakan hal yang maksimal, baik itu dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Ini dikarenakan motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas, serta memperbaiki hubungan interpersonal dan kerjasama tim (Susanto, 2019). Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja yang tinggi akan menunjang kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan makin tinggi motivasi kerja seseorang, maka kinerjanya juga makin bagus. Sebaliknya, jika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah, kinerjanya cenderung rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya keterlibatan dan motivasi untuk melakukan tugas dengan baik yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kualitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja seseorang dan memastikan keberhasilan dalam pekerjaan.

Berdasarkan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.”

B. Identifikasi Masalah

Gambaran masalah dalam penelitian ini yakni rendahnya disiplin anggota SKK Ganto UNP, minimnya kehadiran anggota dalam mengikuti setiap agenda, banyak penugasan liputan membuat anggota kewalahan, anggota yang tidak menyelesaikan tugasnya, redaktur jarang menagih hasil liputan, pemimpin yang lalai dari tanggung jawabnya. Akibat dari permasalahan tersebut membuat produk-produk jurnalistik tidak dapat dipublikasikan sesuai dengan jumlah dan

jadwal yang ditargetkan. Hal ini menyebabkan rusaknya reputasi SKK Ganto sebagai media penting di lingkungan Universitas Negeri Padang. Kredibilitasnya sebagai lembaga media dipertanyakan. Faktor penyebabnya adalah rendahnya ketekunan dalam mengerjakan tugas, rendahnya kesadaran akan tanggung jawab, dan minimnya semangat begitu juga totalitas. Sehingga terlihat bawah motivasi kerja dari anggota SKK Ganto itu rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, peneliti ingin meneliti pada buruknya kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimanakah gambaran motivasi kerja Anggota SKK Ganto UNP?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja Anggota SKK Ganto UNP?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Anggota SKK Ganto UNP?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yakni:

1. Mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja Anggota SKK Ganto UNP.
2. Mengetahui bagaimana gambaran kinerja Anggota SKK Ganto UNP.

3. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Anggota SKK Ganto UNP.

F. Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat dilakukannya penelitian ini:

1. Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini hendaknya bisa memperkaya khazanah pendidikan luar sekolah tentang manajemen pendidikan nonformal pada lembaga atau unit kampus yang melaksanakan kegiatan pendidikan nonformal dalam seluruh kegiatannya.

2. Praktis

- a. Sebagai masukan bagi lembaga, yaitu SKK Ganto UNP dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja anggota.
- b. Sebagai masukan bagi anggota SKK Ganto UNP untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerjanya, demi meningkatnya kinerja sehingga tercapainya target yang ditentukan.

G. Definisi Operasional

1. Motivasi kerja

Wahjosumidjo (1985) menyatakan bahwa motivasi bekerja ialah pendorong kerja yang timbul dalam diri individu agar bertindak guna tercapainya sasaran yang sudah ditetapkan. Motivasi ialah sebuah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, serta keputusan yang

terdapat pada diri individu (faktor intrinsik), serta hal ini rentan terhadap pengaruh pemimpin, rekan kerja, serta variabel eksternal lainnya (faktor ekstrinsik). Setiap individu memerlukan motivasi kerja agar mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi mengenai motivasi kerja yang telah dijelaskan, motivasi kerja yang dimaksud penelitian ini yakni hasrat, upaya, kesungguhan dan semangat kerja anggota SKK Ganto UNP dalam pelaksanaan serta penyelesaian tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah digariskan.

Adapun indikator motivasi kerja penelitian ini yakni:

a. Ketekunan

Ketekunan adalah kemampuan untuk terus bekerja keras, tekun, dan gigih dalam mencapai tujuan yang diinginkan, meskipun mengalami rintangan atau kesulitan di sepanjang jalan. Hal ini melibatkan kemauan yang kuat dan fokus yang tajam untuk menyelesaikan tugas yang sulit atau membutuhkan waktu lama untuk diselesaikan. Dalam banyak kasus, ketekunan dapat menjadi kunci keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah hasrat yang kuat untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang memuaskan. Ini mencakup rasa antusiasme, tekad, dan dedikasi dalam menjalankan tugas pekerjaan. Semangat kerja yang kuat dapat mendorong seseorang untuk terus belajar dan

mengembangkan keterampilan, berinovasi dalam bekerja, berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan, serta berkolaborasi dengan rekan kerja dengan baik.

c. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja dengan konsisten dan teratur untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara profesional dan bertanggung jawab. Hal ini mencakup kemampuan untuk mengikuti prosedur dan aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, menghormati waktu dan target yang diberikan, serta memiliki etos kerja yang tinggi.

d. **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kewajiban atau tugas yang harus dipenuhi oleh seseorang sebagai akibat dari tindakan atau keputusan yang diambil. Hal ini mencakup pemikiran, perencanaan, dan tindakan yang dilakukan untuk menjalankan tugas atau kewajiban tepat pada waktu yang ditetapkan dan juga sesuai dengan standar.

2. Kinerja

Menurut Robbins (2016) kinerja adalah pencapaian anggota organisasi terhadap pekerjaan yang diberikan padanya menurut kriteria penilaian yang ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Kinerja yakni perilaku nyata yang ditampilkan anggota sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja anggota akan sangat menentukan berhasil ataupun tidaknya organisasi dalam mencapai

target dan tujuan dari organisasi tersebut. Maka dari itu, kinerja anggota penting untuk selalu pantau.

Menurut (Robbins, 2016) berikut 5 indikator yang dipergunakan dalam mengukur kinerja, yakni:

1) Kualitas

Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas, pekerjaan, atau aktivitas tertentu. Ini melibatkan sejauh mana individu atau sistem berhasil mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan cara yang paling optimal.

2) Kuantitas

Kuantitas dalam kinerja merujuk pada seberapa banyak tugas, aktivitas, atau hasil yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Fokus pada jumlah atau volume dari apa yang telah dicapai atau dihasilkan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam pekerjaan mengarah pada kemampuan guna penyelesaian tugas atau aktivitas sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditetapkan. Ini melibatkan melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, tanpa adanya keterlambatan yang signifikan. Ketepatan waktu memiliki peran penting dalam mempertahankan produktivitas, menjalankan operasi yang lancar, dan memenuhi komitmen terhadap rekan kerja, pelanggan, atau pihak lain yang terlibat.

4) Efektivitas

Efektivitas dalam bekerja mengarah pada kemampuan guna mencapai hasil yang diinginkan atau tujuan yang ditetapkan dengan cara yang tepat dan memadai. Ini berhubungan dengan sejauh mana tugas atau aktivitas yang dilakukan menghasilkan dampak positif yang diharapkan. Efektivitas tidak hanya berkaitan dengan menyelesaikan tugas, melainkan juga menghasilkan hasil yang bernilai dan signifikan.

5) Kemandirian

Kemandirian dalam menjalankan pekerjaan merujuk pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara mandiri, menyelesaikan tugas atau proyek dengan sedikit bantuan atau arahan dari pihak eksternal. Ini mencakup kemampuan untuk mengelola pekerjaan sendiri, mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas tanpa tergantung pada arahan atau pengawasan yang berlebihan dari pihak lain.