

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN DHARMASRAYA**

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Strata Satu (S.I)

SKRIPSI



Oleh
FATMA AGITA
NIM. 72179

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

2011

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DHARMASRAYA

**Nama : Fatma Agita
NIM : 72179/ 2006
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan**

Padang, Februari 2011

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: 1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	1. _____
Sekretaris	: 2. Dra. Ermita, M.Pd	2. _____
Anggota	: 3. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	3. _____
Anggota	: 4. Dra. Elizar Ramli, M.Pd	4. _____
Anggota	: 5. Dra. Nelvia Adi, M.Pd	5. _____

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor
Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

Nama : Fatma Agita

BP/NIM : 2006/72179

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing II

Pembimbing I

Dra. Ermita, M. Pd
NIP. 19630307 198703 2.002

Drs. Yuskal Kusman, M. Pd
NIP. 19541307 198103 1.001

ABSTRAK

Judul	: Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
Penulis	: Fatma Agita
Pembimbing	: 1. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd 2. Dra. Ermita, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Hipotesis penelitian ini adalah “terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya”.

Jenis penelitian ini adalah korelasional yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 57 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang berdasarkan table Krejcie. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Random Sampling. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan 5 kategori yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sebelum instrument digunakan dilakukan ujicoba terlebih dahulu untuk melihat validitas dan reliabilitas angket. Berdasarkan hasil ujicoba ternyata kedua angket tersebut valid dan reliabel pada taraf kepercayaan 95%. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya berada pada kategori cukup tinggi (73,17%), (2) kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya berada pada kategori cukup tinggi (69,88%), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya dengan t sebesar 14,58 pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Artinya motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bpk Drs. Yuskal Kusman, M.Pd dan Dra. Ermita, M.Pd selaku pembimbing, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan
2. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawati perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat ini
5. Pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini
6. Tidak lupa kepada teman-teman seperjuangan Angkatan 2006, yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis

Teristimewa buat Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, dan buat adik yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

Kepada semua pihak yang telah ikut membantu, tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain do'a kepada Allah SWT semoga bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis, baik berupa moril maupun materil dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Amiin.

Padang, Januari 2011

Penulis

Fatma Agita

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Kerangka Konseptual	28
3. Histogram Frekuensi Skor Motivasi Kerja	38
2. Histogram Frekuensi Skor Kinerja Pegawai	40

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	6
 BAB II KERANGKA TEORI.....	 7
A. Kajian Teori	7
1. Kinerja Pegawai	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai	7
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
c. Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2. Motivasi Kerja	19
a. Pengertian Motivasi Kerja	19
b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
c. Pentingnya Motivasi Kerja	21
d. Indikator Motivasi Kerja.....	22
3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	26

B.	Kerangka Konseptual	27
C.	Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29	
A.	Jenis Penelitian.....	29
B.	Populasi dan Sampel	29
C.	Variabel Penelitian.....	31
D.	Jenis dan Sumber Data	31
E.	Instrumen Penelitian	31
F.	Pengumpulan Data	33
G.	Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN	37	
A.	Deskripsi Data	37
B.	Pengujian Hipotesis	41
C.	Pembahasan	43
BAB V PENUTUP.....	48	
A.	Kesimpulan	48
B.	Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.....	38
2. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.....	39
3. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	41
4. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan Uji.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Penelitian	51
2. Angket Penelitian	54
3. Analisis Uji Coba	60
4. Skor Mentah Hasil Penelitian	70
5. Pengolahan Data	71
6. Tabel Harga Kritik Dari Product Moment	72
7. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	73
8. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	73
9. Tabel Krejcie	74
10. Surat Izin Penelitian	75
11. Tanda Bukti Pengambilan Data Penelitian	76

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menjadi tulang punggung pada instansinya. Karena pegawai ikut menentukan maju mundurnya sebuah instansi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Saksono (1988:22) menyatakan bahwa “dalam bekerja pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dan kemampuan khusus, sehingga prestasi dan produktivitas kerjanya tinggi yang pada gilirannya akan menyebabkan berkembangnya organisasi”.

Wahjosumidjo (1987:98) mengungkapkan kinerja sebagai prestasi kerja yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku seseorang. Prestasi kerja ini dapat ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya dalam bekerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”. Malayu S.P. Hasibuan (2001:34) dalam Wikipedia Indonesia (2008:1) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut.

Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan tercapai dengan baik pula. Namun dibalik itu kinerja yang dicapai tentunya harus sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang diduga berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2003:23) “yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: komitmen, motivasi, disiplin, tanggungjawab, dan suasana kerja”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi dapat dilihat loyalitasnya terhadap tugas, menyenangi pekerjaannya dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Menurut Sinungan (2003:134) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau

gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Senada dengan itu,menurut Terry (2006:130) “pemberian motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin menyelesaikan pekerjaannya”.

Keinginan yang timbul dalam diri pegawai untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat akan mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik untuk organisasinya. Pegawai tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas organisasinya. Pegawai tersebut tidak akan merasa puas dengan apa yang telah dicapainya dan akan berusaha terus untuk meningkatkan dan mendapatkan apa yang diinginkannya. Dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus menerus maka berarti pula meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Dari dua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan bagian penting dari kegiatan organisasi didalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja manusia dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di lapangan dan dilengkapi dengan wawancara dari beberapa orang pegawai pada tanggal 12 Oktober 2010, diduga masih rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Hal ini diduga disebabkan oleh masih rendahnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun fenomena dari kinerja dapat dilihat: a) masih ada pegawai yang melaksanakan

tugas tidak sesuai dengan petunjuk kerja yang sudah ditetapkan, b) masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal, c) masih ada pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan menyebabkan hasil pekerjaan tersebut harus diperbaiki lagi, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan dan d) pegawai kurang memperhatikan aspek kejelian dan kecermatan atau kurang memiliki konsentrasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas hingga tugas yang seharusnya selesai dengan tepat waktu menjadi tertunda.

Sedangkan fenomena dari motivasi kerja dapat dilihat dari: a) sebagian besar pekerjaan kurang dapat diselesaikan tepat pada waktunya, b) dalam melakukan pekerjaan sering ditunda-tunda, c) disiplin kerja masih rendah, hal ini dilihat dari kebiasaan pegawai yang kurang mentaati jam kerja, d) masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan kadang langsung pulang tanpa memberitahu rekan maupun pimpinannya.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Bacal (2002:149) menyebutkan “keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor individual meliputi : tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpikirnya”.

Wibowo (2007:326) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari produktivitas, kualitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas, *cycle time*, pemanfaatan sumber daya, biaya yang digunakan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diduga bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Pendapat di atas mengemukakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun, mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan peneliti maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.
2. Motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.
3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.
2. Motivasi kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.
3. Ada atau tidaknya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan bagi:

1. Pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya
2. Pegawai dalam meningkatkan kinerja kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.
3. Pimpinan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya dalam rangka pembinaan dan peningkatan motivasi kerja pegawai untuk masa yang akan datang.
4. Pimpinan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya dalam rangka pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai untuk masa yang akan datang.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang sangat penting dalam mencapai efektivitas suatu organisasi/instansi karena kinerja pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tugas pada instansi tersebut. Pelaksanaan tugas pegawai akan dapat berjalan dengan baik jika ditunjang oleh beberapa aspek seperti sumber daya yang tersedia.. Selanjutnya Rivai (2005:16) menjelaskan kinerja jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan, pengertian *performance* atau kinerja adalah:

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Dan dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah kegiatan

yang mengarah pada suatu hasil yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007: 7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”. Kata kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001) mempunyai pengertian: (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperoleh, (3) penampilan kerja.

Wahjosumidjo (2002:22) mengartikan kinerja adalah sumbangsih secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka tercapainya tujuan dalam suatu unit kerja.

Sastrohadiwiryo (2002:10) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas, karena merupakan unsur dalam menentukan bagaimana usaha yang maksimal guna mencapai produktivitas yang optimal. Hasibuan (1999:126) dalam Timotius (2003) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dengan masukan. Dengan demikian kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Dengan tercapainya produktivitas optimal maka dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang tersebut baik pula.

Wibowo (2007:4) juga mengemukakan bahwa: “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana

cara mengerjakannya”. Selanjutnya Fatah dalam Wahyudi (2005:68) mengemukakan bahwa: kinerja merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan serta motivasi kerja”.

Batasan dari ahli tersebut menekankan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang/sekelompok orang dalam bekerja. Baik buruk suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh seorang pegawai dalam bekerja. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas harus mendapat perhatian atasan, sebab keberhasilan dalam melaksanakan tugas ditentukan oleh kecakapan dan kemampuan pegawai. Untuk itu agar usaha pencapaian tujuan suatu lembaga dapat tercapai dengan baik, maka kinerja pegawai harus ditingkatkan kearah yang lebih baik.

Kinerja menurut Depdiknas (2000:570) adalah “sesuatu yang dicapai, kemampuan kerja dan potensi yang diperlihatkan”. Di sisi lain kinerja identik dengan prestasi dan hasil kerja, artinya bahwa kinerja itu akan menggambarkan prestasi dan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja sangat penting artinya dalam meningkatkan kualitas kerja. Oleh sebab itu kinerja pegawai yang masih belum baik perlu mendapat pembinaan untuk meningkatkan kinerja tersebut ke arah yang lebih baik.

Wibowo (2007:65) menyatakan bahwa pelaksanaan kinerja yang berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja seorang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki produktivitas tinggi dan kualitas yang baik dan sesuai dengan tujuan bersama yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak hal yang dapat dijadikan patokan untuk melihat seseorang pegawai memiliki kinerja yang bagus atau tidaknya. Namun patokan tersebut harus signifikan, relevan dan komprehensif.

Untuk tercapainya kinerja yang tinggi tentu ada faktor-faktor yang dapat merangsang timbulnya kinerja yang sesuai dengan harapan tersebut. Banyak hal yang mempengaruhi seseorang untuk menghasilkan kerja yang baik. Menurut Wibowo (2007:87) kinerja dipengaruhi oleh (a) pengetahuan, kemampuan dan sikap, (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Armstrong dan baron dalam Wibowo (2007:74) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. *Personal factor*, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim *leader*.
- c. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan atau perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: pengetahuan, lingkungan kerja, upah, motivasi, disiplin, pengembangan diri dan keamanan dan sebagainya.

Bacal (2002:149) menyebutkan keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor-faktor individual

Yang termasuk dalam faktor individual meliputi: tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpikirnya.

b. Faktor-faktor sistem

Faktor ini meliputi alur kerja yang buruk, birokrasi yang berlebihan, komunikasi yang jelek dan peralatan/perlengkapan yang tidak memadai.

Timpe (1993) menyebutkan penyebab dibalik seseorang yaitu dapat bersifat:

1. Internal/disposisional (dihubungkan dengan sifat seseorang) yaitu kemampuan dan upaya atau kerja keras,
2. Eksternal/situasional (dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang) yaitu kesulitan tugas dan keberuntungan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang ada didalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya atau dari lingkungan tempatnya bekerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Ruky (2002:41) mengemukakan beberapa ciri-ciri atau karakteristik yang banyak dijadikan objek pengujuran kinerja adalah: kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas dan lain-lain. Sedangkan Sastrohadiwiryo (2002:235) menyebutkan indikasi menurunnya kinerja pegawai tercermin dari tingkat kesetian pegawai, prestasi kerja pagawai, prakarsa pegawai, ketaatan pegawai, dan kerjasama pegawai.

Menurut Wibowo (2007:326) yang dapat dijadikan patokan untuk melihat kinerja pegawai bagus atau tidaknya yaitu:

- a. Produktivitas, biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output, dimana jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan output.

- b. Kualitas, hasil kerja yang dihasilkan memiliki mutu hingga menyebabkan adanya kepuasan dari orang yang membutuhkan hasil kerja tersebut.
- c. Ketepatan waktu, dimana melihat kesesuaian standar waktu yang ditetapkan dengan penyelesaian tugas yang dilakukan.
- d. *Cycle time*, menunjukkan jumlah waktu yang digunakan untuk maju dan berapa lama waktu rata-rata yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya.
- e. Pemanfaatan sumber data, melihat sumber daya apa yang digunakan dalam membantu pelaksanaan tugas.
- f. Biaya yang dipakai.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah: (1) produktivitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, dan (3) waktu yang digunakan, karena ketiga indikator tersebut menurut penulis memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut:

1) Produktivitas hasil kerja

Salah satu aspek yang dapat dilihat untuk melihat hasil kerja pegawai adalah dengan melihat bagaimana produktivitas hasil kerja yang ditampilkan pegawai. Hasil kerja organisasi secara kuantitatif dapat dinyatakan senagai produktifitas.

Hasibuan (1999:126) dalam Timotius (2003) menyatakan bahwa

produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan.

Seiring dengan pendapat tersebut Wibowo (2007:326) menyatakan bahwa “produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output”. Ukuran produktivitas misalnya output sebanyak 65 unit diproduksi oleh seorang atau sekelompok orang dalam waktu 3 minggu, akan lebih produktif bila output 65 unit diproduksi oleh seorang atau sekelompok orang dalam waktu 2 minggu. Menurut Blecher dalam Wibowo (2007:241) produktivitas adalah :

Hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikkan produktivitas dapat menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Dengan demikian kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Dengan tercapainya produktivitas optimal maka dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang tersebut baik pula.

2) Kualitas hasil kerja

Bekerja dengan baik dapat meningkatkan hasil kerja. Kualitas hasil kerja tersebut merupakan indikasi yang sangat penting untuk menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Maksudnya organisasi itu maju atau menjadi favorit bila kualitasnya tinggi dan sebaliknya akan ditinggalkan oleh masyarakat bila kualitasnya rendah.

Menurut Kamus Istilah Manajemen (1981:142) “kualitas pengharkatan berdasarkan nilai dan mutu. Sejalan dengan itu Kamus Besar Indonesia (1990:467) “kualitas: derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan, kecerdasan, dan sebagainya)”. Dharma (1991:36) “kriteria kualitatif menyangkut pengukuran keberhasilan suatu proses atau keluaran. Kriteria ini mengukur baik tidaknya pelaksanaan kegiatan, terutama dalam kaitannya dengan bentuk keluaran”. Lebih lanjut Dharma (1991:46) “pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya”.

Heizer dan Rander dalam Wibowo (2007:271) mendefinisikan “kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan”. Selanjutnya Russell dalam Wibowo (2007:272) “kualitas dapat dikatakan sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu”. Senada dengan pendapat diatas, Gaspersz (1997:181) “kualitas sering kali diartikan sebagai segala sesuatu yang memuaskan pelanggan atau konformans terhadap kebutuhan”.

Selanjutnya adapun tujuan kualitas ini menurut Gaspersz (1997:128) bahwa yang menjadi sasaran utama kualitas mencakup: hasil kerja yang konsisten dengan standar-standar dan etika professional, perbaikan terus-menerus, pertimbangan

terhadap persyaratan masyarakat dan lingkungan, efisiensi dalam memberikan hasil.

Menurut Gaspersz (1997:97) pada dasarnya kualitas dapat dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

1. Kualitas desain : mengacu pada aktivitas yang direncanakan yang menjamin bahwa hasil pekerjaan dimodifikasi dan didesain sedemikian rupa untuk memenuhi keinginan dan harapan.
2. Kualitas komformas : menunjukkan tingkat sejauh mana hasil kerja tersebut memenuhi atau sesuai dengan spesifikasinya.
3. Kualitas pemasaran : menunjukkan sejauh mana penggunaan hasil kerja itu memenuhi ketentuan-ketentuan dasar.

Krajewski dalam Wibowo (2007:272) menyatakan kualitas dapat dilihat dari 5 dimensi, yaitu:

1. Kesesuaian dengan spesifikasi (*conformance to specifications*), kualitas ditentukan oleh kesesuaianya dengan spesifikasi, dan hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan.
2. Nilai (*value*), menunjukkan seberapa baik hasil kerja pegawai mencapai tujuan yang dimaksud.
3. Cocok untuk digunakan (*fitness for use*), kualitas ditentukan oleh seberapa jauh kecocokan hasil kerja untuk digunakan.
4. Dukungan (*Support*)

5. Kesan psikologis (*psychological impressions*), kualitas dapat dilihat atas dasar kesan psikologis: iklim, citra, atau estetika, selain itu penampilan dari pegawai juga dapat mempengaruhi kualitas dari hasil kerja, misalnya: berpakaian sopan, bersahabat, mau bekerja sama dan simpatik.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitatif adalah hasil suatu kerja yang dilihat dari aspek nilai baik buruknya pelaksanaan atau penyelesaian kerja tersebut. Untuk menentukan pelaksanaan dari segi kualitas ini sangat ditentukan oleh sikap disiplin pekerja, tetapi ditentukan juga oleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang bersangkutan. Disamping itu juga ditentukan oleh faktor eksternal seperti gaji, promosi, dan sebagainya. Dari pendapat diatas dapat juga dilihat perbedaan antara kuantitas dan kualitas hasil kerja. Dimana kuantitas dapat dihitung, tetapi kualitas banyak ditunjukkan oleh sikap dari pekerjaan tersebut.

3) Waktu yang digunakan

Penggunaan waktu dalam pekerjaan merupakan indikator untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan salah satu kriteria untuk melihat kinerja seseorang. Bila kita melihat seseorang atlit pelari yang memiliki prestasi yang tinggi ia diukur dengan kemampuannya memecahkan rekor dengan waktu tercepat. Demikian juga

seorang pegawai yang berkinerja baik, ia akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan sesuai waktu yang telah dialokasikan.

Dharma (1991:360) menyatakan “kriteria ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif. Kriteria ini menggunakan tingkat kecepatan pencapaian sasaran”. Pernyataan ini menunjukkan bagaimana seorang pegawai menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai. Ada seorang pegawai mampu menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Bila penggunaan waktu itu tepat, maka sangat menghemat tenaga dalam melakukan berbagai aktivitas. Namun sebaliknya bila waktu tersebut tidak dapat dipergunakan dengan baik, maka sudah jelas akan mendatangkan kerugian bagi lembaga itu sendiri.

Berdasarkan kutipan di atas dapat diketahui baik atau buruknya kinerja pegawai, dalam hal ini peneliti menyimpulkannya sebagai berikut: (1) produktivitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, dan (3) waktu yang digunakan), inilah yang menjadi indikator kinerja pegawai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Sebelum membahas motivasi kerja maka sebaiknya perlu diketahui dahulu pengertian dari motivasi. Menurut Hasibuan (2001:142) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Usman (2008:245) “motivasi adalah proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu”.

Dari dua pendapat ahli di atas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya dorongan yang mempengaruhi perilaku seseorang, tidak mungkin ada aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan. Selanjutnya menurut Moskowits yang dikutip Hasibuan (2001:142) “motivasi adalah inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dan usaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Jika pengertian motivasi dikaitkan dengan aspek pekerjaan seseorang maka dapat dirumuskan sebagai keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, sebab motivasi kerja menentukan produktivitas kerja seseorang. Dengan kata lain motivasi merupakan alat yang penting bagi kinerja seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaannya.

Usman (2008:244) “motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan menggunakan segala potensi dan berpartisipasi aktif serta meningkatkan kegairahan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang ada pada diri seseorang. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dan luar diri seseorang. Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Malone dalam Uno (2007:66) dapat berupa faktor instrinsik yaitu “motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sejalan dengan kebutuhan.

Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul karena adanya “rangsangan dari luar”.

c. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri dan luar diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain untuk melihat motivasi seseorang dapat diketahui dari sejauh mana keterlibatan orang tersebut dengan pekerjaan yang digelutinya.

Orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mencurahkan semua kemampuan, biaya dan waktunya dalam bertugas, ia juga akan bertugas dengan penuh semangat, melaksanakan tugas dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, termasuk pegawai dalam bertugas. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, bergairah dan semangat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila pegawai mempunyai motivasi yang rendah, dalam melaksanakan tugasnya asal-asalan, kurang tanggung jawab dan kurang bergairah, jelas tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Sementara itu Mc. Clelland dalam Sukanto (1993:263) mengatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat membuat orang cenderung menuntut dirinya bekerja keras.

Berdasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas, pegawai diharapkan memiliki motivasi

yang tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Motivasi kerja penting sekali karena dengan adanya motivasi didalam diri pegawai akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, untuk itu seorang pimpinan sebagai penggerak dan pengarah harus dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai yang ada pada kantor tersebut.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada hakikatnya merupakan suatu dorongan dan penggerak seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting dalam mendukung prilaku seseorang agar mau bekerja dengan tekun dan giat dalam mencapai tujuan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja dan berusaha untuk bergairah dalam bekerja agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat selesai dengan baik.

Menurut Manulang (1981:151) “seseorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan terlihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut: ketekunan, kesabaran kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan tangung jawab”.

1) Ketekunan

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dalam bekerja seorang harus tekun dan giat dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.ketekunan

merupakan salah satu indikasi dari tingginya motivasi kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh hati-hati, cermat dan teliti, sehingga mereka selalu berusaha dengan penuh semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pegawai yang tekun dan giat dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti: adanya ketekunan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, adanya kecermatan dan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama.

2) Kesabaran kerja

Kesabaran merupakan salah satu indikasi dari tingginya motivasi kerja seorang pegawai, karena dengan adanya kesabaran, seorang pegawai akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan tidak cepat bosan, sehingga mereka dalam bekerja akan berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Tanpa adanya kesabaran tidak mungkin seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sempurna.

Adanya kesabaran seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya kurangnya kesabaran pegawai dalam

melaksanakan tugas biasanya akan menimbulkan berbagai masalah dan biasanya hasil yang diperoleh kadangkala tidak memuaskan.

Adapun indikasi untuk melihat tinggi rendahnya tingkat kesabaran seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti: adanya kesungguhan dalam mengerjakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, adanya kesabaran yang tinggi dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan tidak cepat merasa bosan dalam mengerjakan tugas-tugasnya walaupun pekerjaan tersebut dilakukan dalam waktu yang cukup lama.

3) Semangat kerja

Semangat dalam melaksanakan tugas merupakan salah satu indikator yang menunjukkan tingginya motivasi kerja pegawai. Adanya semangat kerja yang baik dari pegawai berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai motivasi yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang baik maka seorang pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Sebaliknya, jika semangat pegawai yang bersangkutan kurang dalam melaksanakan tugas, berarti pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah.

Indikasi yang menunjukkan tingginya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya menurut Manulang (1981) adalah: mengkondisikan diri untuk selalu bersemangat dalam

bekerja, berusaha memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan, bekerja dengan sepenuh hati, memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak cepat putus asa walaupun mengalami kegagalan.

4) Disiplin kerja

Pegawai yang bekerja dalam suatu kantor akan selalu diikat oleh suatu peraturan atau tata tertib yang harus diikuti oleh semua pegawai, karena tata tertib tersebut sudah diatur oleh undang-undang yang berlaku yang ada dalam aturan kepegawaian. Disiplin kerja sangatlah penting untuk diterapkan oleh masing-masing pegawai dalam bekerja, agar semua pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan yang di atas, maka disiplin kerja adalah sikap seseorang atau sekelompok orang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin adalah kepatuhan, kesadaran dan ketaatan aturan melaksanakan tugas. Pegawai yang disiplin tercermin dari sikap dan kehadirannya yang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, datang dan pulang pada jam yang telah ditentukan.

5) Tanggung jawab

Indikasi lain yang menunjukkan tingginya motivasi kerja seorang pegawai dapat dilihat dari seberapa besar rasa tanggung jawab pegawai tersebut terhadap tugas-tugas yang diberikan

pimpinan. Jika seorang pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan mau menanggung resiko yang ditimbulkan dari pekerjaan tersebut, berarti pegawai tersebut telah mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Adapun indikasi yang menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat terlihat dari hal-hal sebagai berikut: mau bekerja keras, berusaha untuk tepat waktu, mau menanggung resiko atau sanksi, tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, optimis dalam mengerjakan pekerjaan serta mengatasi sendiri permasalahan yang terjadi dalam bekerja.

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Efektivitas organisasi bila dilihat dari sudut pandang individu pegawai akan jelas kelihatan betapa pentingnya motivasi kerja pegawai. Pegawai akan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu organisasinya. Dengan berusaha meningkatkan mutu organisasinya berarti pula meningkatkan kinerja pegawai tersebut..

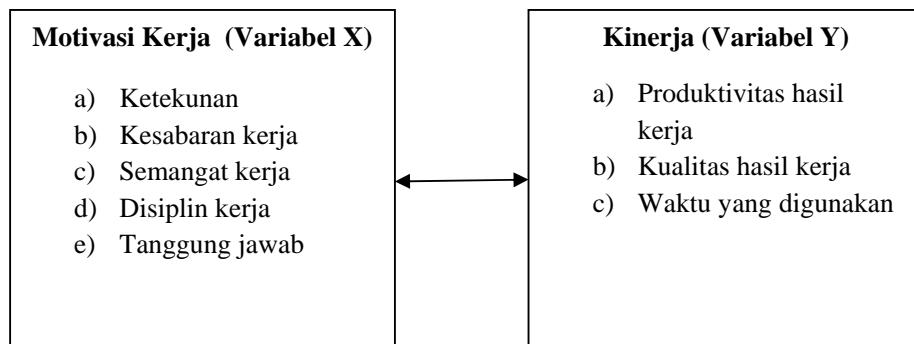
Hal ini sesuai dengan pendapat Donnelly (1996:13) menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan kinerja yaitu: a) motivasi dan kemampuan berinteraksi, dan b) imbal jasa dan penghargaan. Selain itu Rosset dan Arwady (1987) dalam Haryono, mengemukakan bahwa ada

empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: a) kurangnya keterampilan dan pengetahuan, b) kurangnya insentif atau tidak tepatnya insentif diberikan, c) lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan d) tidak adanya motivasi.

Jadi, dapat dikatakan motivasi kerja ada hubungan dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat ketika seorang pegawai merasa ada dorongan dari dalam dirinya untuk bertindak, berbuat atau melakukan sesuatu dalam pemenuhan kebutuhannya. Jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan semakin tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Jadi dapat diduga terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

4. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri pegawai untuk berbuat sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari (1) ketekunan, (2) kesabaran kerja, (3) semangat kerja, (4) disiplin kerja, dan (5) tanggung jawab . Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperlihatkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari: (1) produktivitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja dan (3) waktu yang digunakan. Untuk melihat hubungan motivasi kerja dengan kinerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya berada pada kategori cukup tinggi.
2. Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya berada pada kategori cukup tinggi (69,88%) dari skor ideal.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,905$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran berikut ini :

1. Pimpinan diharapkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan reward (penghargaan) berupa kenaikan pangkat, serta pemberian bonus agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Diharapkan pegawai kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya untuk dapat meningkatkan kinerja yang sudah cukup tinggi ini sehingga lebih dapat mempermudah tercapainya tujuan secara maksimal.

3. Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai maka diharapkan pada pimpinan untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai demi mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bacal, Robert.2002. *Performance Management (Alih bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irwan)*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Depdiknas. 2000. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Donnelly, Gibson Ivancevich.1996. *Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Malayu, Hasibuan. 2001. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang, M. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngahim. 1999. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Saksono, Siswanto.1998. *Administrasi Pegawai*. Yogyakarta: Kanisius
- Sastrohadiwiryo, Siswanto.2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah.2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana, Nana Ibrahim.2001. *Penelitian dan Penilaian Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono.1994. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Terry, George.2006. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Persada.
- Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan RiAset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.