

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Kependidikan*



**OLEH:
CICI SYAFRI WENTY
95798/2009**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

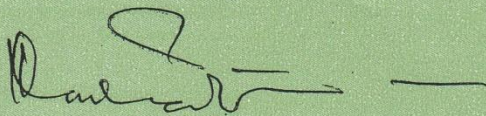
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR SELATAN**

NAMA : CICI SYAFRI WENTY
NIM/BP : 95798/2009
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN

Padang, Agustus 2015

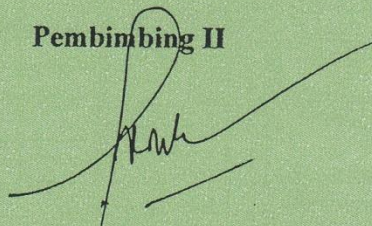
Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Hadiyanto, M.Ed
NIP.196004161986031004

Pembimbing II



Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP.195407131981031001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PESISIR SELATAN

Nama : CICI SYAFRI WENTY
Bp/Nim : 2009/95798
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2015

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Hadiyanto, M.Ed	1.
Sekretaris	: Drs. Yuskal Kusman M.Pd	2.
Anggota	: Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd	3.
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	4.
Anggota	: Dra. Ermita, M.Pd	5.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa tugas akhir ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2015

Yang Menyatakan,



CICI SYAFRI WENTY

ABSTRAK

Judul : Hubungan Motivasi Kerjadengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan
Penulis : Cici Syafri Wenty
Pembimbing : 1. Dr. Hadiyanto, M.Ed
2. Drs.Yuskal Kusman,M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang menunjukkan masih kurang sesuai dengan harapan Kinerja Pegawai yang ada di kantor tersebut. Hal ini diduga terkait dengan Motivasi kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan serta mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah : “Terdapat hubungan yang beraarti antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan”.

Penelitian ini bersifat korelasional yaitu menggambarkan hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi penelitian ini adalah semua Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah 65 orang. Besar sampel 56 orang yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Instrumen uji coba dengan menggunakan angket model Skala Likert. Angket diuji coba pada 10 orang responden yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa : Motivasi Kerja berada pada kategori cukup baik (78%) dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori kurang baik (64%). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dengan koefisien korelasi pada taraf kepercayaan 95% dengan $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S-1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Hadiyanto, M.Ed. selaku pembimbing I dan Yuskal kusman, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah membantu penulis dengan semangat dan motivasinya untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Pesisir Selatan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di kantor tersebut.
6. Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pesisir Selatan yang telah membantu penulis untuk mengisi angket penelitian.
7. Kedua Orang tua dan keluarga yang ikut memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
8. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis susun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan

kritikan yang konstruktif dari semua pihak atau pembaca yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan tulisan ini dimasa yang akan datang.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Amiin.

Padang, Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI

A. KajianTeori	8
1. KinerjaPegawai	8
2. Motivasi Kerja.....	26
B. HubunganMotivasidenganKinerjaPegawai.....	40
C. KerangkaKonseptual	40
D. Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Definisi Operasional Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis Data dan Sumber Data	45
E. Intrumen Penelitian	45

F. Teknik Analisis Data	47
-------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	50
B. Persyaratan Analisis	54
C. Pengujian Hipotesis	55
D. Pembahasan	56

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	43
2. Sampel Penelitian	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Hubungan Motivasi Kerja dengan kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	67
2. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja	75
3. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Motivasi Kerja	76
4. Uji Validitas da Reabilitas	77
5. Data Mentah Hasil Penelitian Motivasi Kerja	86
6. Data Mentah Hasil Penelitian Kinerja Pegawai	87
7. Pengolahan Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja	88
8. Pengolahan Data Hasil Penelitian Kinerja.....	93
9. Menghitung Koefesien Korelasi antara X dan Y dengan menggunakan Product Moment	98
10. Menghitung Keberartian Korelasi dengan Uji T	99
11. Skor Mentah hasil penelitian Motivasi kerja dengan Kinerja	100
12. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	101
13. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja	102
14. Tabel Krejie	103
15. Tabel Tabel Nilai-Nilai Product Moment.....	104
16. Surat Izin Penelitian.....	105
17. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumberdaya manusia yang dimiliki organisasi ini haruslah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Pegawai dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativitas demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Dengan kata lain kemajuan organisasi terletak pada aspek pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi yang merupakan cermin dari kinerja seorang pegawai. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik pula. Menurut Timpe (1993:37) kinerja merupakan penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas di mana prestasi kerja tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalam kerja. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai pegawai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Kinerja pegawai berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu instansi. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi langsung kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Bacal (2002:149) bahwa keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual yaitu meliputi tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berfikirnya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan.

Menurut pendapat Hamzah (2008:64) motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:950) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencurahkan tenaga yang dapat menciptakan kegairan kerja seseorang dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis di lapangan dan dilengkapi dengan wawancara dari beberapa orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan masih terlihat bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal.
2. Pegawai kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan seperti masih adanya surat-surat yang tidak didisposisikan, bahkan ada yang tidak diarsipkan.
3. Pegawai kurang terampil dalam bekerja, hal itu terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan tugas, di mana tidak sesuai alokasi waktu yang tersedia dengan waktu yang digunakan terhadap peraturan yang berlaku dalam proses pekerjaan.

Rendahnya kinerja pegawai diduga ada kaitannya dengan motivasi kerja yang diperlihatkan pegawai, hal ini terlihat dari fenomena sbb:

1. Kurang adanya ketekunan dan kesabaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kadangkala pegawai terburu-buru dan ceroboh yang mengakibatkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Ada sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dan kurang semangat dalam bekerja. Hal ini terlihat dengan adanya pegawai yang malas-malasan untuk bekerja dan suka menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diserahkan atasan kepadanya serta tidak berani menanggung resiko atas pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Fenomena-fenomena yang terlihat di atas menggambarkan bahwa kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan masih tergolong rendah. Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah tentang motivasi kerja pegawai antara lain :

1. Kurang adanya ketekunan dan kesabaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Ada sebagian pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dan kurang semangat dalam bekerja.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diserahkan atasan.

Sedangkan identifikasi masalah kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya.
2. Pegawai kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Pegawai kurang terampil dalam bekerja
4. Kurangnya disiplin waktu dalam melaksanakan tugas

Kurangnya kinerja pegawai tersebut terkait dengan masalah motivasi kerja pegawai, karena motivasi kerja pegawai yang diterapkan masih kurang efektif. Untuk itu penulis berpendapat bahwa motivasi kerja perlu diterapkan dengan efektif agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

C. Pembatasan Masalah

Dengan adanya motivasi dari dalam diri pegawai untuk bekerja, maka akan sangat membantu pegawai untuk terus bekerja dengan semangat dan mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis membatasi hanya meneliti tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Motivasi Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan
3. Ada atau tidaknya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pembaca khususnya, terutama bagi:

1. Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pengembangan penelitian selanjutnya khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan pada kategori Cukup Baik (78% dari skor ideal).
2. kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan pada kategori kurang baik (64% dari skor ideal).
3. Terdapat hubungan yang berarti antara Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,31 > r_{tabel} = 0,254$ dan keberartian koefisien korelasi $t_{hasil} = 2,42 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik, oleh sebab itu selain harus memperbaiki juga perlu meningkatkan kinerjanya baik itu dari segi prestasi kerja, loyalitas kerja, disiplin kerja
2. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pegawai sudah berada pada kategori “cukup baik” oleh sebab itu, motivasi kerja perlu ditingkatkan

lagi oleh pegawai untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih berkualitas, seperti memberikan apresiasi, pujian, penghargaan.

3. Karena terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pesisir Selatan maka, diharapkan kepada pegawai untuk meningkatkan lagi motivasi kerja baik dari segi ketekunan, kerja keras, semangat kerja, tanggung jawab.
4. Untuk penyempurnaan, bagi peneliti lain yang ingin meneliti kajian ini untuk lebih memperluas kajiannya yang terkait dengan aspek-aspek lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja : Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi*. Jakarta : Rajawali
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Akdon. 2011. *Strategic Manajement for Educational Manajement*. Bandung:Alfabeta.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management* (Ahli Bahasa Surya Dharma dan Yanuar Irwan). Jakarta : Gramedia Indonesia
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Hamzah, Uno. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta :PT Gramedia.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Husaini, usman. 2008. *Manajemen, Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irwin, Richard D.1983. *Improving Organizational Percormance*. Printed in the United States of America.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Mahsum, Mohamad. 2006. *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, anwar prabu. 2001. *Manajemen Sember Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mulyasa.2009.*Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*.Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakata: Rineka Cipta.