

## MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA PARIAMAN

Afrilya Safitri <sup>1</sup>, Lusi Susanti <sup>2</sup>, Irsyad <sup>3</sup>, Sulastri <sup>4</sup>

Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

E-mail: [Afrilyasafitri@gmail.com](mailto:Afrilyasafitri@gmail.com), [lusisusanti\\_mp@fip.unp.ac.id](mailto:lusisusanti_mp@fip.unp.ac.id), [irsyad1122@gmail.com](mailto:irsyad1122@gmail.com)  
[sulastrihermanto@gmail.com](mailto:sulastrihermanto@gmail.com)

### Abstract

In the background of this research, there is very little work motivation of employees to find out information related to employee work motivation in terms of 1) perseverance, 2) work spirit, 3) discipline, 4) responsibility. The population is all employees with a total of 71 employees. The research here is a population study, that is, all populations are sampled because the total population is less than one hundred by using the total sampling technique (whole sample). Data collection instruments were formulated based on the questionnaire used such as the Likert scale using answer choices with five alternatives. The results of this study found that employees' perceptions of their work motivation were seen from 1) the persistence aspect with an average score of 4.46 in the good category, 2) the morale aspect with an average score of 4.49 in the good category, 3) the discipline aspect with an average score of 5.62 is in the very good category, 4) the responsibility aspect with an average score of 4.56 which is in the good category. The average overall employee motivation is 4.78 with a very good category.

### Abstrak

Pada latar belakang penelitian ini terdapat sangat kurang motivasi kerja pegawai untuk mengetahui menggali informasi terkait motivasi kerja pegawai yang ditinjau dari aspek 1) ketekunan, 2) semangat kerja, 3) disiplin, 4) tanggungjawab. Populasi yaitu semua pegawai dengan jumlah 71 orang pegawai. Penelitian disini penelitian populasi yaitu semua populasi dijadikan sampel dikarenakan jumlah populasinya yang kurang dari seratus dengan menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan). instrumen pengumpulan data dirumuskan dirangkai berdasarkan angket yang digunakan seperti skala likert menggunakan pilihan jawaban dengan lima alternatif. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa persepsi pegawai tentang motivasi kerjanya dilihat dari 1) aspek ketekunan dengan rata-rata skor yaitu 4,46 berada pada kategori baik, 2) aspek semangat kerja dengan rata-rata skor yaitu 4,49 diposisi kategori baik, 3) aspek disiplin dengan skor rata-rata yaitu 5,62 berada pada kategori sangat baik, 4) aspek tanggung jawab dengan rata-rata skor yaitu 4,56 yang berada pada kategori baik. Rata-rata keseluruhan motivasi kerja pegawai adalah 4,78 dengan kategori sangat baik.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja pegawai

### PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah bagi seorang individu maupun kelompok untuk melakukan kerjasama agar tercapainya suatu tujuan, tujuan akan tercapai apabila pegawai yang termotivasi dalam bekerja. Pegawai yang termotivasi dalam bekerja ia akan mencurahkan waktu, tenaga, dengan penuh rasa tanggung jawab, semangat, tidak asal-asalan dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan. (Maulina, 2020) mengatakan pegawai adalah seorang personal penting dalam sebuah organisasi adanya pegawai tersebut dapat berjalan dengan lancar. (Murdianingsih, 2021) mengatakan kinerja yaitu suatu pencapaian yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai, kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam perkembangan suatu organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik dan membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Contohnya pegawai disiplin ke kantor yaitu sebelum jam 07.00. Sebaliknya pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat rendah maka ia tidak adanya semangat dalam bekerja, asal-asalan dalam mengerjakan tugas, tidak

memiliki rasa tanggung jawab sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi. Contohnya ia terlambat datang ke kantor. Untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai ada pula dibutuhkan peran dari pimpinan karena pimpinan merupakan orang yang dapat menggerak, mengatur, memotivasi, membina serta mengarahkan karyawan dalam bekerja dan dapat dicontoh oleh pegawai dikarenakan motivasi pimpinan yang baik. (Rahayu, 2021) dengan adanya motivasi pegawai bersemangat dalam bekerja.

Secara umum motivasi yaitu sesuatu dukungan intern dan ekstern yang ada pada manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan dari dalam seperti pegawai mau melakukan suatu pekerjaan tanpa disuruh oleh pimpinan sedangkan dorongan dari luar seperti pegawai tidak akan mau melakukan suatu pekerjaan tanpa disuruh oleh pimpinan. Menurut (Susanti, 2015) menyebutkan bahwa motivasi yaitu salah satu yang sangat penting ada dalam pekerjaan. Sebab, dengan adanya motivasi pegawai terdorong dalam melakukan suatu pekerjaan kerja dengan sangat baik sehingga tujuannya tercapai. Sebab itu pegawai wajib mempunyai motivasi yang tinggi agar ia mau melakukan pekerjaan dengan sukarela tanpa adanya paksaan agar berjalannya tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. (Yancomala, 2014) motivasi bekerja sangatlah penting bagi produktivitas dalam organisasi, tanpa adanya motivasi kerja demi kepentingan bersama pegawai tersebut maka tidak akan tercapainya tujuan dalam suatu organisasi.

Menurut (Winardi, 2001) mengatakan seseorang yang mempunyai motivasi atau semangat kerja yang tinggi maka ia akan senang dalam bekerja dan sebaliknya jika ia memiliki motivasi yang sangat rendah maka ia hanya mengandalkan tenaga yang kurang semangat dalam bekerja sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. (Sadirman, 2012) menjelaskan motivasi yang ada didalam diri orang memiliki tiga ciri-ciri yaitu : tekun bekerja, bersemangat dan mampu memecahkan masalah sendiri. Prasetyo dan wahyuddin dalam jurnal (Nasrullah, 2017) mengatakan bahwa motivasi yaitu suatu dorongan yang ada di intern atau ekstern dalam diri pribadi untuk beraktifitas Menurut (Murti, 2013) motivasi adalah sebuah dorongan tiba-tiba muncul di dalam intern dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. (Tanjung, 2015) motivasi merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkah laku manusia yang dapat memenuhi kebutuhannya serta dapat membuatnya bersemangat dalam melakukan suatu hal yang positif. menurut Sunyoto dalam artikel (Andamdewi, 2013) motivasi dapat mendorong semangat seseorang dalam bekerja serta melakukan pekerjaan secara optimal agar tercapainya tujuan.

Motivasi kerja secara umum adalah suatu dorongan yang berada di diri manusia intern seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan ketekunan, semangat kerja, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Yuliatika, 2020) motivasi kerja adalah daya dorong yang ada didalam diri seseorang agar tercapainya tujuan organisasi dan menggerakkan seorang tersebut untuk mau bekerja. Menurut (Kartono, 2002) mengatakan motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang memicu pegawai sehingga membuat pegawai semangat dalam bekerja. Fenomena yang penulis temui di lapangan masih kurangnya motivasi kerja pegawai hai ini terlihat (1) beberapa pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, (2) beberapa pegawai yang kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya, (3) beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Berdasarkan dari fenomena diatas maka penelitian ini bertujuan untuk melihat ketekunan, semangat, disiplin dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam berbagai jenis penelitian disini dapat diambil pada penelitian deskriptif kuantitatif dengan menjelaskan variabel apa adanya. Terdapat populasi penelitian yaitu semua pegawai kecuali kepala dinas dan sekretaris. Adapun populasinya yang berjumlah 71 orang pegawai. Instrumen dalam penelitian dengan menggunakan *rating scale* yaitu 5 pilihan jawaban. Angket penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitas. Hasil uji coba kedua instrumen menunjukkan dari 40 butir item pernyataan berdasarkan olahan data semua butir dinyatakan valid yang diberikan kepada 71 orang pegawai. (Arikunto, 2010) mengatakan untuk mengambil sampel secara keseluruhan maka populasinya kurang dari seratus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Mendekripsi data mengenai motivasi kerja pegawai pada indikator : 1) Ketekunan, 2) Semangat kerja, 3) Disiplin, dan 4) Tanggung jawab. Berikut ini akan penulis kemukakan deskripsi mengenai hasil penelitian. Diuraikan rata-rata skor sangat tinggi berada di aspek ketekunan dengan skor 4,76 terdapat pada item “Bapak/Ibuk mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh”. Sedangkan skor rata-rata terendah dengan skor 4,06 yaitu pada item “Bapak/Ibuk berhadapan dengan tugas yang amat berat”. maka ini berarti aspek ketekunan dalam motivasi kerja pegawai sudah “baik”.

### Pembahasan

**Tabel 1. Rekapitulasi motivasi kerja pegawai**

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1	Ketekunan	4,46	Baik
2	Semangat Kerja	4,49	Baik
3	Disiplin	5,62	Sangat Baik
4	Tanggung jawab	4,56	Baik
Jumlah		19,13	
Rata-rata		4,78	Sangat Baik

#### **Motivasi kerja pegawai pada aspek ketekunan.**

Menurut (Wibowo, 2012) mengatakan kerja pegawai yang ditunjuk pada kinerjanya dalam melaksanakan semua tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Jadi dapat diketahui bahwa skor terendah berada pada item pernyataan “Bapak/Ibuk berhadapan dengan tugas yang amat berat” , maka pegawai tersebut harus lebih giat lagi dalam menyelesaikannya dengan cara meningkatkan kinerjanya sehingga ia mampu menyelesaikan tugas yang amat berat tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator ketekunan telah membuat gambaran yang baik dengan rata-rata skor 4,46 sudah berada posisi kategori baik, serta skor yang rendah berada 4,06 yang berada pada posisi baik.

#### **Motivasi kerja pegawai pada aspek semangat kerja.**

Menurut (Umar, 2001) bahwa untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai melalui pemberian kompensasi. Maka pegawai bertambah semangat dalam bekerja dan kegiatan yang ada di kantor akan lancar sehingga pegawai bersedia berpartisipasi di kantor serta mau membantu tugas antar sesama rekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator semangat kerja telah memberikan rata-rata skor 4,49 berada posisi baik, yang paling rendah skor 4,28 yaitu berada pada kategori “baik”.

#### **Motivasi kerja pegawai pada aspek disiplin.**

(Rivai, 2005) mengatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai semakin besar pula tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2011) mengatakan bahwa pegawai sangat memerlukan hadiah dan hukuman agar ia bertambah semangat dalam bekerja sehingga memotivasi pegawai untuk disiplin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin sudah menggambarkan yang sangat baik berada pada rata-rata skor 5,62 posisi kategori “sangat baik”, sedangkan skor terendah melainkan skor paling rendah berada di skor 4,54 sudah posisi kategori “baik”.

### **Motivasi kerja pegawai pada aspek tanggung jawab.**

Menurut (Wibowo, 2012) mengatakan bahwa ketepatan waktu adalah standar waktu yang ditetapkan dengan tugas yang dilakukan. Agar pegawai mau disuruh lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan maka pimpinan bersedia melakukan lembur agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, keteladanan pemimpin sangat diperlukan karena pegawai senantiasa mengikuti pimpinan dalam menegakkan tanggung jawab atas pekerjaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab telah menggambarkan pada posisi skor rata-rata 4,56 sangat baik sedangkan skor terendah 4,39 posisi kategori "baik".

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian diatas mengenai Motivasi kerja pegawai yang kesimpulannya yaitu : (1) motivasi kerja pada aspek ketekunan dalam pengumpulan data sudah baik berada pada skor rata-rata 4,46, (2) motivasi kerja pegawai pada aspek semangat kerja dalam pengumpulan data sudah baik berada pada skor rata-rata 4,49. (3) motivasi kerja pegawai pada aspek disiplin dalam pengumpulan data sudah terlaksana dengan sangat baik pada skor rata-rata 5,62. (4) motivasi kerja pegawai pada aspek tanggung jawab dalam pengumpulan data sudah terlaksana dengan baik pada skor rata-rata 4,56.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andamdewi, S. (2013). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Bina Cipta.
- Harry Murti, dkk. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Di Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi Vol 1, No.1, 1(1)*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maulina, Vani, D. (2020). Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jeal: Journal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1).
- Murdianingsih, Rika, D. (2021). Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jeal: Journal Of Educational Administration and Leadership*, 2(1).
- Nasrullah. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2).
- Rahayu, fadhilah, D. (2021). Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan PPKM Provinsi Sumatera Barat. *Jeal: Journal Of Educational Administration and Leadership*, 2(1).
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Toeri ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sadirman. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Susanti, L. (2015). Pemberian Motivasi Belajar Kepada Peserta Didik Sebagai Bentuk Aplikasi Dari Teori-Teori Belajar. *Jurnal Ppkn Dan Hukum*, 10(2).
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01).
- Umar, H. (2001). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi. (2001). *Motivasi & Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).  
Yuliatika, Dila, dkk. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. *Jeal: Journal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1).