

---

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA NEGERI 2 SUNGAI LALA KAB INDRAGIRI HULU RIAU**

Narwo

SMA Negeri 2 Sungai Lala, Indragiri Hulu, Riau  
Indonesia

e-mail: [narwokembar@yahoo.com](mailto:narwokembar@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kab. Indragiri Hulu Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kab. Indragiri Hulu Riau yang berlangsung 3 (tiga) bulan dari bulan Agustus sampai dengan Oktober 2018. metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian adalah pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kab. Indragiri Hulu Riau sebanyak 22 orang karyawan secara keseluruhan. Instrumen yang dipergunakan adalah angket untuk menghimpun data variabel motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif, hasil penelitian ini menemukan bahwa: terdapat pengaruh yang positif terhadap pegawai tentang motivasi kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kab. Indragiri Hulu Riau. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika motivasi kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dari hasil pengolahan data variabel motivasi kerja pegawai juga diperoleh skor terendah (minimum) adalah 92 dan skor tertinggi (maximum) adalah 132, dan jumlah skor total adalah 2570.

**Kata kunci:** motivasi kerja, kinerja

### **Abstract**

This research is intended to describe the effect of work motivation on the performance of the employees of Sungai Lala 2 Public High School, Kab. Indragiri Hulu Riau. This research was carried out on the effect of work motivation on the performance of employees at Sungai Lala 2 Public High School, Kab. Indragiri Hulu Riau which lasts 3 (three) months from August to October 2018. The research method used is the survey method. The research respondents were employees of Sungai Lala 2 Public High School, Kab. Indragiri Hulu Riau as many as 22 employees in total. The instrument used was a questionnaire to collect data on work motivation variables, and employee performance. Data analysis using descriptive analysis techniques, the results of this study found that: there is a positive influence on employees about employee work motivation on the Performance of Employees at Sungai Lala 2 Public High School, Kab. Indragiri Hulu Riau. Work motivation has a significant influence on the performance of employees in SMA L2 Sungai Lala, Indragiri Hulu Regency, Riau Province. Thus it can be said that if the employee's work motivation increases, the employee's performance will also increase. From the results of data processing employee work motivation variables also obtained the lowest score (minimum) is 92 and the highest score (maximum) is 132, and the total score is 2570..

**Keywords :** work motivation, performance

### **PENDAHULUAN**

Pegawai mempunyai peranan penting dalam menjalankan aktivitas satuan pendidikan, baik sebagai perencana, maupun sebagai pelaksana kegiatan dalam suatu satuan pendidikan. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu satuan pendidikan yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Pada satuan pendidikan yang bergerak dalam bidang pendidikan, seorang pegawai harus mampu memberikan kepuasan terhadap produk yang dihasilkan. Keberhasilan ini hanya dimungkinkan, jika pegawai dalam satuan pendidikan tersebut merasa pekerjaannya merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik. Uraian ini sejalan dengan yang dikemukakan Payaman (2005:5) yang menjelaskan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu satuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Artinya, keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat menentukan keberhasilan suatu satuan pendidikan.

SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau merupakan salah satu satuan pendidikan memiliki pegawai sebagai Sumber Daya Manusia (SDM), dalam menunjang melaksanakan berbagai pekerjaan guna mencapai tujuan satuan pendidikan. Pegawai tersebut ditempatkan pada berbagai unit pekerjaan, misalnya bidang administrasi maupun pada bidang lainnya di luar kantor. Masing-masing pegawai, mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Dalam rangka pengembangan pegawai, penilaian kinerja pegawai merupakan sesuatu yang sangat penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari satuan pendidikan di mana tempat ia bekerja. Anwar (2005) juga menjelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru, serta membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut harus dikerjakan dan memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan. Penjelasan ini menunjukkan pentingnya penilaian kinerja pegawai, baik dari segi pegawai yang bersangkutan itu maupun dari segi satuan pendidikan.

Dilihat dari kepentingan pegawai, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensinya yang akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Sementara dilihat dari kepentingan satuan pendidikan, hasil penilaian kinerja pegawai sangat penting artinya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Oleh sebab itu, sudah selayaknya setiap satuan pendidikan mengetahui tingkat kinerja pagawainya.

Uraian di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja baik adalah pegawai yang memiliki kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal yang baik. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kinerja rendah maka pegawai tersebut mempunyai kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal yang kurang baik.

Berdasarkan pengamatan dari survei awal yang dilakukan SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, diketahui beberapa bentuk kualitas kinerja, misalnya: (1) adanya beberapa pegawai yang kurang memahami tugas atau pekerjaan yang harus dilaksanakan, sehingga banyak program pekerjaan yang telah ditetapkan tidak terlaksana sesuai dengan waktu yang ditetapkan; (2) ada beberapa pegawai yang tidak mampu menggunakan peralatan kantor tertentu, sehingga sarana pekerjaan yang ada tidak difungsikan maksimal; (3) ada beberapa pegawai yang kurang mampu mengkomunikasikan dengan baik program-program kegiatan kepada unit-unit kerja yang lain, sehingga program-program kegiatan tidak terlaksana dengan baik; (4) pegawai bekerja dengan giat jika sedang diawasi oleh pimpinan, tetapi jika tidak diawasi pegawai lebih banyak mengobrol dengan pegawai yang lain; (5) ada pegawai yang bekerja hanya menunggu perintah dan arahan dari pimpinan, tanpa ada inisiatif dari dirinya sendiri meskipun tanggung jawabnya sudah jelas; (6) antara pegawai dengan pegawai lain kurang terjalin kerja sama yang baik, seperti bersikap tidak peduli terhadap masalah-masalah yang ditemukan rekan kerjanya yang

menemui berbagai kesulitan dalam melaksanakan tugas; dan (7) masih adanya pegawai yang bekerja dengan asal-asalan, meskipun petunjuk dan aturan kerja telah ditetapkan. Kualitas kinerja di atas mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau belum optimal sebagaimana yang diharapkan sesungguhnya.

Dalam mencapai tujuan satuan pendidikan, setiap pegawai harus mempunyai kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal dengan baik. Dengan mempunyai ketiga kemampuan tersebut diharapkan setiap pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik guna mencapai tujuan satuan pendidikan. Namun, fenomena di lapangan ditemukan masih ada beberapa pegawai yang mempunyai kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal yang kurang baik.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas dan pentingnya kinerja pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, peneliti merasa perlu untuk mengungkapkan tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian nantinya, upaya peningkatan kinerja pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dapat dilakukan secara lebih nyata.

## **METODE**

Metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif, dimana metode deskriptif menurut Nazir (2003) adalah suatu metode meneliti sekelompok manusia, suatu objek, suatu hal kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Pelaksanaan metode deskriptif meliputi pengumpulan, penyusunan data, analisa dan interpretasi tentang arti data. Surahman (1989) menyatakan dalam metoda deskriptif, hasil penelitian adalah bersifat pemaparan sejelas-jelasnya tentang apa yang diperoleh di lapangan, dengan cara melukiskan, memaparkan dan menyusun suatu keadaan secara sistematis sesuai dengan teori yang ada untuk menarik kesimpulan dalam upaya pemecahan masalah.

Selanjutnya data tersebut di analisis sehingga diperoleh gambaran mengenai hubungan dan kontribusi variabel motivasi kerja (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai pada SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau (variabel terikat).

## **Definisi Operasional**

### **1. Kinerja**

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Kemampuan pegawai tersebut meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Oleh sebab itu, indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini dilihat dari: (1) kemampuan teknis pegawai; (2) kemampuan konseptual pegawai; dan (3) kemampuan hubungan interpersonal pegawai yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah keinginan, kemauan, dan dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk secara sadar melakukan pekerjaan. Motivasi kerja pegawai dalam penelitian ini dilihat dari indikator: (1) ketekunan dan kesabaran; (2) kegairahan dan semangat kerja; dan (3) tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diukur dengan menggunakan skala Likert.

### **3. Operasional Variabel**

Operasional variabel adalah batasan-batasan yang ditetapkan sebagai variabel yang dipakai untuk alat analisis di penelitian. Variabel dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variabel*) motivasi kerja (X). Variabel ini berfungsi untuk memberi pengaruh kepada variabel kinerja pegawai
2. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah kinerja pegawai (Y)  
Variabel ini bergantung pada variabel pelatihan dan disiplin kerja (dipengaruhi oleh variabel bebas)

**Tabel 1. Matrik Operasional Variabel**

Defenisi Operasional	Variabel	Indikator	Pengukuran
Motivasi kerja, keinginan, kemauan, dan dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk secara sadar melakukan pekerjaan	Motivasi kerja	❖ Ketaatan pada jam kerja ❖ Ketaatan pada peraturan kerja ❖ Ketaatan pada prosedur kerja ❖ Tanggung jawab dalam pelaksanaan kerja	Skala Likert
Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Kemampuan pegawai tersebut meliputi kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal	Kinerja	❖ Kemampuan teknis karyawan; ❖ Kemampuan konseptual karyawan ❖ Kemampuan hubungan interpersonal karyawan	Skala Likert

### Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data ketiga variabel penelitian ini adalah angket model skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang, (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP). Sesuai dengan model kuesioner, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL = 5, SR = 4, KD = 3, JR = 2, dan TP = 1. Kemudian untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL = 1, SR = 2, KD = 3, JR = 4, dan TP = 5.

### Penyusunan Instrumen

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan berpedoman pada cara penyusunan butir angket yang baik. Untuk melihat lebih jelas kisi-kisi intrumen penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Butir
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kemampuan Teknis	13	1 - 13
	b. Kemampuan Konseptual	14	14 - 27
	c. Kemampuan Hub. Interpersonal	3	28 - 30
Motivasi Kerja (X)	a. Ketekunan dan Kesabaran	8	1 - 8
	b. Kegairahan dan semangat kerja	13	9 - 21
	c. Tanggung jawab	9	22 - 30

Penyusunan butir-butir pernyataan angket tetap mempertimbangkan beberapa hal, seperti: (1) menghindari pernyataan yang meragukan; (2) menghindari kata-kata

yang terlalu abstrak; dan (3) tidak menggunakan kata-kata yang dapat menimbulkan rasa curiga atau antipasti.

### Teknik Analisis Data

#### Deskripsi Data

Untuk mendeskripsi data masing-masing variabel penelitian, dilakukan perhitungan skor rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, serta penyusunan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, dan histogram. Penentuan tingkat pencapaian responden pada masing-masing variabel menggunakan perbandingan skor rata-rata dengan skor maksimal masing-masing variabel dikalikan 100%.

Tingkat pencapaian responden pada masing-masing variabel menggunakan rumus :

$$\text{Skor Rata-rata: } \frac{\text{Pencapaian}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\% \quad (1)$$

Penentuan tingkat pencapaian responden secara kualitatif digunakan criteria Sudjana (2004) sebagai berikut:

90%-100%	Sangat Baik
80%-89%	Baik
65%-79%	Cukup
55%-64%	Kurang
0%-54%	Tidak Baik

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Subjek Penelitian

SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau merupakan salah satu satuan pendidikan yang berlokasi jauh dari ibu kota kabupaten. Untuk melihat gambaran secara umum berikut akan dijelaskan mengenai jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah pegawai berdasarkan rata-rata umur pegawai, jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin, dan jumlah pegawai berdasarkan pengalaman kerja.

### Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai menggambarkan mengenai jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Pendidikan merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai. Adapun tingkat pendidikan karyawan SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	1	50
2	S1	21	25
	Total	22	100.00

Sumber: SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau masih terdapat yang berpendidikan SLTA, akan tetapi secara umum pendidikan tingkat sarjana (S1).

### **Jumlah Responden Berdasarkan Rata-Rata Umur**

Umur pegawai juga akan dapat menentukan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai aparatur pemerintah. karyawan pada umur produktif biasanya lebih bersifat energik dan dinamis. Adapun rata-rata umur karyawan SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Rata-Rata Umur**

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	20 s/d 30	12	54,55
2	31 s/d 40	7	31,82
3	41 s/d 50	3	13,63
	Total	22	100

*Sumber: SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau*

Tabel 4 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa dominasi rata-rata umur pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau adalah pada umur 20 s/d 30 tahun yang mencapai 54,55%, pada umur 31 s/d 40 tahun 31,82%, dan selanjutnya umur 42 s/d 50 mencapai 13,63 % hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau tergolong pada umur produktif.

### **Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin karyawan merupakan bagian dari identitas dari seseorang untuk menentukan status, sehingga akan dapat ditentukan jenis dan bidang pekerjaan yang perlu diberikan dan dibebankan kepada karyawan tersebut. Berdasarkan data yang diambil dari objek penelitian menunjukkan bahwa jumlah karyawan SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	9	40,91
2	Perempuan	13	59,09
	Total	22	100

*Sumber: SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau*

Tabel 5 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki, dimana responden perempuan mencapai 59,09%.

### **Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja**

Pengalaman bekerja adalah akumulasi lamanya bekerja pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Pengalaman bekerja merupakan bagian dari proses kepegawaian yang dapat berlangsung lama atau memungkinkan untuk pindah ke dinas atau instansi lain karena sebab-sebab tertentu. Jumlah pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau berdasarkan pengalaman bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6. Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja**

No	Pengalaman Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	1 s/d 10	17	77,27
2	11 s/d 20	5	22,73
Total		22	100

*Sumber: SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau*

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dijelaskan bahwa pengalaman bekerja karyawan SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau didominasi pada pengalaman bekerja 1 s/d 10 tahun yang mencapai 77,27%.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Dimana, motivasi kerja berhubungan dengan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penjelasan ini hampir sama seperti yang dijelaskan Handoko (2000), yaitu motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai penting artinya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, karena motivasi kerja mampu untuk menggerakkan seseorang agar dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.

Wursanto (2001) juga menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai, dapat memberikan nilai tambah bagi pengembangan karir, dapat menunjang dalam kegiatan dan menggerakkan fungsi-fungsi manajemen, dan dapat mempengaruhi aktivitas dengan mengacu pada efektivitas dan efisiensi.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Artinya, tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang lebih ditentukan oleh faktor dalam diri individu itu sendiri (internal), meskipun perlu adanya dorongan dari faktor luar (eksternal). Dengan demikian diperlukan upaya memotivasi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik diperlukan motivasi kerja pegawai yang baik pula.

Rugun (2002) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pembinaan karir. Artinya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja seseorang, maka diperlukan juga upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, memberi pengakuan yang tulus kepada pegawai yang berprestasi, menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tepat, memberikan tanggungjawab sepenuhnya kepada pegawai untuk berbuat yang terbaik, dan membina/meningkatkan karir pegawai promosi jabatan.

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah memberikan pujian, memberikan penghargaan dan hadiah kepada pegawai yang berprestasi, mengawasi dan membina pegawai dalam bekerja, meningkatkan kompetisi antara pegawai secara kelompok maupun individu dalam arah yang positif, memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak patuh melanggar aturan dalam bekerja, memberikan kesempatan kepada pegawai agar berpartisipasi aktif dalam organisasi, dan menjelaskan tujuan pekerjaan dengan jelas dan rinci kepada pegawai.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka sangat jelas bahwa faktor motivasi kerja penting artinya dan memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Pengaruh ini tidak hanya terlihat dari sumbangan masing-masing variabel, tetapi juga terlihat dari sumbangan variabel motivasi kerja mencapai 77.88 persen. Besar pengaruh ini juga menjelaskan bahwa masih ada faktor lain yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau 22,12 persen.

Faktor selain pelatihan dan motivasi kerja yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut dapat berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal dapat saja seperti: disiplin kerja, sikap kerja dan moral kerja pegawai. Sementara faktor eksternal dapat saja seperti: kepemimpinan, sarana dan prasarana, iklim organisasi, maupun budaya dalam organisasi. Namun, semua faktor selain pelatihan dan motivasi kerja tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan mengikuti metode dan prosedur yang sesuai dengan proses penelitian untuk mendapatkan hasil yang baik dan objektif, akan tetapi alat ukur (instrumen) yang digunakan adalah angket, sehingga tidak tertutup kemungkinan terdapat responden yang belum memberikan jawaban sebenarnya atau secara nyata.

Ketebatasan lain adalah dalam melakukan pengamatan pendahuluan atau survey awal hanya dilakukan pada beberapa karyawan saja, selain tidak terukurnya secara generalisasi, juga memungkinkan fenomena yang tampak kurang mewakili fenomena yang terjadi di lapangan secara umum pada setiap karyawan yang tidak teramati. Dengan demikian, penelitian ini tetap memiliki beberapa keterbatasan

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika motivasi kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Dari hasil pengolahan data variabel motivasi kerja pegawai juga diperoleh skor terendah (minimum) adalah 92 dan skor tertinggi (maximum) adalah 132, dan jumlah skor total adalah 2570. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau termasuk kategori "Cukup", dengan tingkat pencapaian 77,88% skor maksimal ideal.

#### **Implikasi**

Penelitian ini menemukan bahwa pada variabel bebas yang diteliti yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Selain mempunyai pengaruh yang signifikan, variabel bebas yaitu motivasi kerja juga mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.

Guna meningkatkan motivasi kerja pegawai, seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan semangat bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan pujian, insentif tambahan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan peralatan yang dibutuhkan pegawai untuk bekerja, serta meningkatkan partisipasi pegawai dalam mengambil beberapa kebijakan organisasi.

Hasil analisis ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja bagi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Artinya, semakin baik motivasi kerja pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga semakin baik. Sehingga, tujuan organisasi SMA



Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dapat dicapai dengan sendirinya.

### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti mengemukakan atau mengajukan beberapa saran seperti di bawah ini.

1. Diharapkan kepada SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau untuk dapat memberikan motivasinya dalam bekerja melalui kebijakan atau aturan, agar kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Upaya ini dapat dilakukan dengan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih bertanggungjawab terhadap tugas, lebih tekun dalam melaksanakan pekerjaan, dan lebih bergairah dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.
2. Diharapkan Pimpinan di SMA Negeri 2 Sungai Lala Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau memberikan penghargaan dan pujian kepada pegawai yang berprestasi, memberikan imbalan-imbalan yang bersifat finansial bagi pegawai yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, serta memberikan keteladanan bagi pegawai dalam meningkatkan motivasi dan kinerja dalam bekerja. Selain itu juga diperlukan membuat program pelatihan yang berencana dan berkala bagi karyawan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Pelatihan hendaknya juga memperhatikan efektifitas dari pelaksanaan pelatihan itu sendiri, seperti teknik/metoda pelatihan, materi pelatihan, waktu pelatihan, instruktur pelatihan/para pelatih, dan tingkat reaksi peserta pelatihan.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian usaha-usaha peningkatan kinerja karyawan dapat dilaksanakan secara nyata.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, Donal, L.Ch. Yacobs and Rasaviah. 1976. *Introduction to Research in Education*. Sydney: Hottand Rinehart and Winston.
- Asri, Marwan dan Awig Dwi Sulistiyo. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Bakti, Sri. 1988. Hubungan antara Motivasi dan Kebiasaan Belajar dengan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri Kota Banda Aceh, *Disertasi*. Jakarta: Fakultas Pascasarjana IKIP Muhammadiyah Jakarta.
- Buku Pedoman Penulisan Tesis. Jakarta: Uhamka, (2002)
- Cofer, C.N. 1964. *Motivation*. New York: John Willey an Sons.
- Crider, Andrew B. et al. 1983. *Psychology*. Illionis: Scott Forymanan, Co.
- Wursanto, IG. 1989 *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta. Kanisius.