

## Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi

Ismatul Husnah<sup>1</sup>, Ahmad Sabandi<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

\*Ismatul Husnah, e-mail: [ismatulhusnah200@gmail.com](mailto:ismatulhusnah200@gmail.com)

Ahmad Sabandi, e-mail: [ahmadsabandi@gmail.com](mailto:ahmadsabandi@gmail.com)

### Abstract

This study aims to see and obtain information about the Work Motivation of the Education Office Employees of West Sumatra Province, seen from the indicators of intensity, persistence, direction of behavior, level of effort. This study uses a quantitative descriptive method. The analytical technique used in this research is descriptive statistical analysis. The population of the study was the employees of the Education Office of West Sumatra Province, amounting to 170 people. A sample of 61 people was taken using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data collection instrument is a Likert scale model questionnaire with five answer choices that have been tested for validity and reliability using the help of SPSS version 25. The results showed that the employee's work motivation from the intensity aspect got an average score of 4.06 which was already at high category, persistence (persistence) got an average score of 4.01 which was already in the high category, the direction of behavior (direction of behavior) got an average score of 4.11 which was already in the high category, level of effort (level of effort) got an average score of 4.07 which is already in the high category. So the work motivation of the employees of the Education Office of West Sumatra Province as a whole got an average score of 4.06 in the high category.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mendapatkan informasi tentang Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, dilihat dari indikator intensitas (*intensity*), ketekunan (*persistence*), arah perilaku (*direction of behaviour*), tingkat usaha (*level of effort*). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 170 orang. Dengan sampel penelitian sebanyak 61 responden, menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan model skala *likert* yang memiliki lima alternatif jawaban. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen motivasi kerja pegawai tersebut valid dan reliabel. Kemudian data di dalam penelitian ini diolah menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Hasil analisis data motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa 1) intensitas (*intensity*) dengan capaian skor rata-rata 4,06 dalam kategori tinggi, 2) ketekunan (*persistence*) dengan capaian skor rata-rata 4,01 dalam kategori tinggi, 3) arah perilaku (*direction of behaviour*) dengan capaian skor rata-rata 4,11 dalam kategori tinggi, 4) tingkat usaha (*level of effort*) dengan capaian skor rata-rata 4,07 dalam kategori tinggi. Jadi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan mendapat skor rata-rata 4,06 dengan kategori tinggi.

**Kata Kunci:** Motivasi; Motivasi Kerja

**How to Cite:** Husnah, I., & Sabandi, A. (2024). Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 108-112. doi: 10.24036/jeal.v4i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

## 1. Pendahuluan

Setiap organisasi sudah pasti ingin mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan itu, peran dari pegawai yang ikut terlibat didalamnya sangat penting. Pegawai merupakan unsur yang penting dalam suatu organisasi, karena pegawai sebagai penggerak terlaksananya semua aktivitas di suatu organisasi (Maulina & dkk, 2020). Untuk menggerakkan pegawai supaya sesuai dengan apa yang diinginkan

organisasi, maka sangat penting bagi pegawai untuk memahami motivasi kerja. Sebab, motivasi kerja ini yang nantinya dapat menentukan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, atau bisa dikatakan bahwa perilaku merupakan cerminan sederhana dari motivasi. Motivasi ini mempersoalkan bagaimana cara membangkitkan gairah kerja supaya pegawai mau bekerja keras dengan mengorbankan kemampuan dan keahlian yang ada guna mencapai tujuan organisasi (Malayu S.P, 2011). Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai butuh motivasi yang ada di dalam dirinya supaya muncul semangat dalam bekerja. (Wibowo, 2016) mengatakan bahwa motivasi itu adalah kekuatan pendorong dari beberapa proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Kemudian (Rahmi & Zulminiati, 2019) berpendapat motivasi adalah sebuah dorongan yang ada pada diri seseorang yang mendorong untuk berani mengambil tindakan untuk membuat seseorang tersebut memiliki perilaku. Pada dasarnya motivasi di dalam diri seseorang muncul karena merasa perlu untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut (Tsauri, 2014) motivasi itu merupakan sebuah alasan atau dorongan bagi seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu. Orang yang tidak ingin melakukan sebuah tindakan seringkali dikatakan tidak memiliki motivasi. Dorongan untuk melakukannya bisa saja berasal dari luar dan dari dalam diri sendiri. Pada hakikatnya motivasi hanya berasal dari diri sendiri, faktor dari luar tersebut hanyalah pemicu agar muncul motivasi. Sedangkan (Padhila, 2013) berbicara bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dan kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya supaya apa yang diinginkan dari pekerja tersebut dapat tercapai sesuai yang diharapkannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keseluruhan daya penggerak seseorang, sebagai kebutuhan atau keinginan yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan atau kegiatan tertentu dan memberikan arahan bagi pencapaian tujuan, baik yang berasal dari luar maupun dari dorongan atau rangsangannya sendiri.

Hal yang dianggap penting dalam semua bidang kehidupan organisasi yaitu motivasi kerja (Arthur Ferry Tumiwa et al., 2021). Begitu seseorang termotivasi, maka orang tersebut akan terdorong untuk melakukan hal apapun supaya dapat mencapai tujuan dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja (Ilham, 2014). Seseorang yang mempunyai motivasi kerja akan lebih lincah dalam melakukan pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang lebih baik dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja. Kemudian (Kanfer, 2012) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sebuah kemampuan energi yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi, selain semangat terhadap pekerjaan, motivasi juga merupakan jawaban atas pertanyaan internal pegawai tentang mengapa mereka bekerja (Yuliatika & Marsidin, 2020). Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi penting karena motivasi pegawai dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Namun, penulis menemukan dilapangan bahwa, dilihat dari kurangnya kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, masih ada pegawai yang kurang antusias dalam bekerja, dan masih ada pegawai yang belum memiliki rasa tanggung jawab penuh. Untuk pekerjaan yang telah selesai. Sama seperti karyawan yang sering menyerahkan pekerjaan kepada karyawan, yang lain sebenarnya bukan tanggung jawab karyawan, masih adanya pegawai yang memberikan tugasnya kepada karyawan lain yang sama sekali belum mengetahui substansi dari tugas tersebut yang terlihat pada saat pegawai yang bertanggung jawab atas tugas tersebut memberikan tugasnya kepada pegawai lain yang mana pegawai tersebut belum mengetahui inti dari pekerjaan tersebut, masih adanya pegawai yang masih belum tekun dalam bekerja yang terlihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja. Berdasarkan dari beberapa uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang mana penelitian ini menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Dalam penelitian ini yang dilihat yaitu bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 170 orang pegawai, dengan jumlah sampel 61 responden. Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* dan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan model skala *likert* dengan alternatif jawaban adalah selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), tidak pernah (1). Validitas angket diolah menggunakan SPSS 25 yang diuji cobakan kepada 20 orang pegawai di luar sampel. Sebelum pelaksanaan penyebaran angket terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menggunakan rumus product moment dan rumus alpha cronbach. Hasilnya dari 40 butir item pernyataan untuk pegawai, terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 22 dan 40. Pernyataan tersebut dihapuskan

atau tidak dipakai dalam penelitian. Item yang dinyatakan valid disebarkan kepada pegawai, setelah data terkumpul dilakukan analisis dengan mencari rata-rata dan mengategorikan tingkat capaiannya.

### 3. Hasil

Hasil penelitian ini menguraikan mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini disesuaikan berdasarkan indikator yang diteliti yaitu intensitas (*intensity*), ketekunan (*persistence*), arah perilaku (*direction of behaviour*) dan tingkat usaha (*level of effort*). Hasil penelitian yang telah peneliti laksanakan dapat dilihat pada tabel 1 rekapitulasi penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Penelitian Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat**

No	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Intensitas ( <i>intensity</i> ),	4,06	Tinggi
2	Ketekunan ( <i>Persistence</i> )	4,01	Tinggi
3	Arah Perilaku ( <i>Direction of Behaviour</i> )	4,11	Tinggi
4	Tingkat Usaha ( <i>Level of Effort</i> )	4,07	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		4,06	Tinggi

Motivasi kerja pegawai pada indikator intensitas (*intensity*) memperoleh skor rata-rata sebesar 4,06 berada pada kategori tinggi. Pada indikator ini, skor tertinggi berada pada pernyataan bekerja dengan penuh semangat dengan skor 4,41 dalam kategori tinggi. Sedangkan skor terendah terdapat pada item pernyataan memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan organisasi mendapat skor rata-rata 2,95 dalam kategori cukup tinggi.

Motivasi kerja pegawai pada indikator ketekunan (*persistence*) memperoleh skor rata-rata 4,01 dalam kategori tinggi. Pada indikator ini, skor tertinggi berada pada pernyataan mengikuti segala kegiatan yang diadakan oleh kantor dengan sungguh-sungguh dengan skor 4,44 dalam kategori tinggi. Sedangkan skor terendah terdapat pada item pernyataan segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan dengan skor rata-rata 3,07 dalam kategori cukup tinggi.

Motivasi kerja pegawai pada indikator arah perilaku (*direction of behaviour*) memperoleh skor rata-rata 4,11 dalam kategori tinggi. Pada indikator ini, pernyataan yang memperoleh skor tertinggi adalah menyelesaikan tugas tepat waktu dengan skor 4,28 dalam kategori tinggi. Sedangkan pernyataan yang memperoleh skor terendah adalah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai dengan skor rata-rata 3,30 dalam kategori cukup tinggi.

Motivasi kerja pegawai pada indikator tingkat usaha (*level of effort*) memperoleh skor rata-rata 4,07 dalam kategori tinggi. Pada indikator ini, skor tertinggi berada pada pernyataan menanyakan kepada atasan jika ada pekerjaan yang kurang dimengerti dengan skor 4,38 dalam kategori tinggi. Kemudian skor terendah terdapat pada item pernyataan mencari metode yang tepat agar hasil kinerja saya menjadi lebih baik dengan skor rata-rata 3,05 dalam kategori cukup tinggi.

### 4. Pembahasan

Motivasi kerja pegawai tentang indikator intensitas (*intensity*) memperoleh skor rata-rata 4,06 dalam kategori tinggi. Namun perlu ditingkatkan lagi pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah yaitu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan organisasi dengan skor rata-rata 2,95. (Nurkholif, 2005) mengemukakan bahwa intensitas adalah kebulatan tenaga yang dikerahkan untuk suatu usaha. Agar pegawai memberikan gagasan untuk kemajuan organisasi yaitu dengan memberikan ruang pada pegawai untuk berkreasi dalam menyalurkan gagasan untuk kemajuan yang sangat penting, sehingga usaha dalam membuat gagasan baru lebih baik. Hal lain yang bisa dilaksanakan adalah dengan pemberian ruang atau kesempatan oleh pemimpin bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan-gagasan baru untuk kemajuan organisasi. Ruang yang diberikan oleh pemimpin penting karena pegawai juga akan mengamati dan merasakan bagaimana gagasan yang mereka punya didengar dan diterima.

Motivasi kerja pegawai tentang indikator ketekunan (*persistence*) memperoleh skor rata-rata 4,01 dalam kategori tinggi. Namun perlu ditingkatkan kembali pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah yaitu segera melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan dengan skor rata-rata 3,07. Menurut (Sardiman, 2011) mengatakan ada ciri-ciri motivasi kerja yang dikandung seseorang, salah satunya adalah tekun dalam menangani suatu tugas yang diberikan (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama tanpa henti sampai tugas tersebut selesai). Untuk mencapai hasil yang baik, karyawan harus rajin dan bertanggung jawab, dan melakukan semua pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Ketika karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin, mereka harus menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan tidak asal-asalan, sehingga pekerjaan dan tugas yang diberikan dapat segera diselesaikan.

Motivasi kerja pegawai tentang indikator arah perilaku (*direction of behaviour*) memperoleh skor rata-rata 4,11 dalam kategori tinggi. Namun perlu ditingkatkan kembali pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah yaitu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai dengan skor rata-rata 3,30. Arah tingkah laku diartikan sebagai tingkah laku dan tanggapan seseorang terhadap lingkungannya, yang artinya jika sesuatu diperlukan untuk menimbulkan suatu tanggapan yang disebut stimulus, maka akan tercapai suatu perilaku baru, oleh karena itu stimulus tertentu akan menghasilkan perilaku tertentu pula. Pegawai seharusnya memiliki kesadaran dan arah perilaku yang baik terhadap pekerjaan, salah satu caranya yaitu dengan memberikan pengarahannya dan selalu membimbing serta mengingatkan para pegawai terhadap arah perilaku yang dipilihnya, apakah pilihan perilaku tersebut baik atau tidak bagi mereka, sehingga pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tujuan.

Motivasi kerja pegawai tentang indikator tingkat usaha (*level of effort*) memperoleh skor rata-rata 4,07 dalam kategori tinggi. Namun perlu ditingkatkan kembali pada item yang memperoleh skor rata-rata terendah yaitu mencari metode yang tepat agar hasil kinerja saya menjadi lebih baik dengan skor rata-rata 3,05. Pegawai seharusnya memiliki usaha yang lebih keras lagi terhadap pekerjaannya sesuai dengan tujuan, caranya yaitu dengan melatih dan mencoba beberapa metode dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Selain itu yang dapat dilakukan adalah dengan memberi pelatihan oleh pimpinan. Pimpinan tentu juga harus menyediakan layanan pelatihan dan melakukan pemeriksaan terhadap tugas dan metode yang digunakan dalam usaha penyelesaiannya.

Penulis telah melakukan analisis data dan memperoleh hasil serta sudah diselesaikan dengan melakukan penyebaran angket secara langsung, kemudian mendapatkan skor rata-rata 4,06 kategori tinggi. Hal ini bisa dilihat berdasarkan perolehan data dan tanggapan dari pegawai tentang intensitas (*intensity*), ketekunan (*persistence*), arah perilaku (*direction of behaviour*) dan tingkat usaha (*level of effort*). Aspek intensitas (*intensity*) mendapat skor rata-rata 4,06 dalam kategori tinggi, ketekunan (*persistence*) mendapat skor rata-rata 4,01 dalam kategori tinggi, arah perilaku (*direction of behaviour*) mendapat skor rata-rata 4,11 dalam kategori tinggi, tingkat usaha (*level of effort*) mendapat skor rata-rata 4,07 dalam kategori tinggi. Jadi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan mendapat skor rata-rata 4,06 dengan kategori tinggi, namun hal ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar lebih baik kedepannya.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat memperoleh skor rata-rata 4,06 dalam kategori tinggi. selanjutnya dijelaskan motivasi kerja pegawai dengan indikator intensitas (*intensity*) memperoleh skor rata-rata 4,06 dalam kategori tinggi, motivasi kerja pegawai dengan indikator ketekunan (*persistence*) memperoleh skor rata-rata 4,01 dalam kategori tinggi, motivasi kerja pegawai dengan indikator arah perilaku (*direction of behaviour*) memperoleh skor rata-rata 4,11 dalam kategori tinggi, motivasi kerja pegawai dengan indikator tingkat usaha (*level of effort*) memperoleh skor rata-rata 4,07 dalam kategori tinggi. Maka penulis menyarankan agar pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kembali motivasi kerjanya agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya.

#### Daftar Rujukan

- A.M. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Rajagrafindo.
- Arthur Ferry Tumiwa, R., Ajabar, Surya Abbas, D., Henrietta Jessamine Mandey, N., Saputra, N., R. Marentek, M., Na'im, Z., Masahere, U., Muafiq, F., N.A. Narwadan, T., & Lily Anita, T. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja* (GCAINDO (ed.); 1st ed.). Diandra Kreatif.
- Ilham. (2014). *Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi*. 2, 13.
- Kanfer, R. (2012). Work Motivation: Theory, Practice, and Future Directions. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, 1(January 2012).
- Malayu S.P, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Maulina, V., & dkk. (2020). Kontribusi Penempatan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal Of Educational Administration and Leadership*, 1(1), 24–30.
- Nurkholif, H. (2005). *Teknologi Pembelajaran*. UT, Pustekom, IPTPI.

- Padhila, R. (2013). Motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pada kantor dinas pendidikan kabupaten pasaman barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 1*, 400–407.
- Rahmi, F., & Zulminiati, Z. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 8*(2), 37.
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
- Yuliatika, D., & Marsidin, S. (2020). *JEAL : Journal of Educational Administration and Leadership, 1*, 1–6.