

ANALISIS MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN

¹Adriantoni, ²Novia Augusty Putri, ³Diding Nurdin

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Indonesia

E-mail: adriantoni@upi.edu

Received: 12 Juli 2022

Revised: 01 Agustus 2022

Aproved: 01 Oktober 2022

Abstract

Motivation is considered as a very decisive thing for the institution, related to whether or not employee work productivity can be seen from the motivation of employees, with high motivation, an employee can carry out the work productively. This study discusses employee motivation at work and employee productivity at Bandung city education office. The method in this study uses a descriptive method with a qualitative approach. Without the motivation of employees and employee productivity at work, it is feared that the goals set by the institution will not be achieved. This can be a concern for institutions, institutional leaders and employees in increasing motivation and work productivity.

Keywords: Work Motivation, Work Productivity

Abstrak

Motivasi dianggap sebagai suatu hal yang sangat menentukan bagi lembaga, terkait baik buruknya produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari motivasi yang dimiliki pegawai, dengan motivasi yang tinggi maka seorang pegawai dapat menjalankan pekerjaan tersebut dengan produktif. Penelitian ini membahas terkait motivasi pegawai dalam bekerja dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai dan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja, dikhawatirkan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga tidak akan tercapai. Hal tersebut dapat menjadi pehertian bagi lembaga, pimpinan lembaga dan pegawai dalam meningkatkan kembali motivasi dan produktivitas kerja.

Keywords: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Didirikannya suatu organisasi karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, dimana dalam mencapai tujuan tersebut setiap organisasi dipengaruhi oleh para anggota yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno E, 2019). Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh bagi organisasi. Dalam mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi sangat bergantung pada perilaku serta sikap orang-orang dalam memberdayakan berbagai sumber daya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada motivasi dan produktivitas kerja dari Sumber Daya Manusia (pegawai) yang ada di dalam organisasi tersebut. Sutrisno mengemukakan bahwa

“produktivitas kerja merupakan sikap yang ada pada diri seseorang yang selalu mencari perbaikan, seseorang tersebut berpikir bahwa kegiatan yang dilakukan hari ini harus dilakukan lebih baik lagi dibandingkan dengan hari sebelumnya” (Sisca dkk, 2020).

Produktivitas pegawai yang baik akan membantu organisasi untuk dapat mencapai target dan membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sedangkan motivasi berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan kerja yang dapat memengaruhi hasil produktivitas secara positif atau secara negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan (Citta, 2018).

Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bandung yang berlokasi di Jl. Jend. Achmad Yani No. 239, Kota Bandung, Jawa Barat. Dinas Pendidikan Kota Bandung merupakan lembaga pemerintahan yang di dalamnya memiliki Sumber Daya Manusia yaitu pegawai yang memiliki peran penting dalam mengelola suatu lembaga, dimana dengan adanya motivasi dan produktivitas kerja pegawai yang baik maka tujuan lembaga akan tercapai.

Motivasi kerja dan produktivitas kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai merupakan syarat utama bagi lembaga dalam berkembang. Sebuah instansi atau organisasi tidak dapat berkembang apabila motivasi dan produktivitas kerja pegawainya tidak mengalami peningkatan. Maka dengan itu, penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat motivasi dan produktivitas kerja pegawai merupakan hal terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai motivasi dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

KAJIAN TEORI

Motivasi merupakan salah satu hal yang dapat memengaruhi perilaku manusia, motivasi juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan memiliki motivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi

adalah kekuatan dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo S, 2018). Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Munandar mengemukakan aspek motivasi kerja antara lain: a) kedisiplinan dari pegawai; imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi; c) kepercayaan diri; d) daya tahan terhadap tekanan; dan e) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan (Sakiman 2019). Motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal.

Adapun dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut (Ariyanto dan Sulistyorini, 2020):

Dimensi Motivasi Internal, terdiri dari beberapa indikator yang meliputi:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas;
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas;
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Memiliki perasaan senang dalam bekerja;
- 5) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain;
- 6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

b) Dimensi Motivasi Eksternal, terdiri dari beberapa indikator yang meliputi:

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan;
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif;
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman-teman.

Syahdan menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologi dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*), yaitu: faktor internal yang terdiri dari kematangan pribadi; tingkat pendidikan; keinginan dan harapan pribadi; kebutuhan; kelelahan dan kebosanan; kepuasan kerja, sedangkan pada faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja; kompensasi; supervisi; jaminan karir; status dan tanggung jawab; dan peraturan yang fleksibel (Sariani, dkk, 2020).

Rusli Syarif mengemukakan bahwa “produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan

untuk mencapai hasil itu” (Widodo S, 2018). Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa apa yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap tersebut akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan- perbaikan dan peningkatan (Sutrisno E, 2019). Maka dengan itu, produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara masukan dengan pengeluaran, dan untuk memperbaiki produktivitas kerja berasal dapat berasal dari suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari sebelumnya.

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Sutrisno E,2019):

- a) Kemampuan
Seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas di pengaruhi oleh skill dan kualitas. Halini dapat memberikan dorongan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan organisasi.
- b) Peningkatan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang merupakan output dari suatu pekerjaan denganmemanfaatkan produktivitas kerja setiap orang yang berada dalam pekerjaan tersebut.
- c) Semangat kerja
Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d) Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e) Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup penting bagi pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Sisca dkk, 2020) yaitu: faktor internal meliputi motivasi; semangat kerja; disiplin kerja; dan kemampuan, sedangkan pada faktor eksternal meliputi pendidikan dan pelatihan; kompensasi; pekerjaan yang menarik; lingkungan kerja; kepemimpinan; dan budaya organisasi.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah terkait dengan gambaran motivasi dan produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung guna mencapai tujuan yang ada di dalam lembaga.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang berusaha untuk menggambarkan objek atau subjek yang diteliti secara sistematis fakta yang diteliti secara tepat. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian kualitatif menghasilkan beberapa temuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Hasil penelitian kualitatif dapat berupa uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan, konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang menyeluruh (Jaya, 2020).

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Tempat penelitian pada penelitian ini berlokasi di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Fokus penelitian ini terdiri dari dua indikator yaitu motivasi kerja dan produktivitas kerja. Fokus penelitian merupakan pemusatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan. Adapun fokus dalam penelitian ini terdiri dari: (1) motivasi kerja pegawai, dengan indikator: a) motivasi internal: memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya; mengerjakan tugas dengan target; merasa senang dalam bekerja; berusaha untuk lebih unggul;

memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja; dan b) motivasi eksternal: berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan pekerjaannya; senang jika mendapat pujian dari apa yang dikerjakan; berharap memperoleh insentif; dan berharap mendapatkan perhatian dari lingkungan kerja. (2) produktivitas kerja pegawai, dengan indikator: kemampuan; peningkatan hasil yang dicapai; semangat kerja; senantiasa mengembangkan diri; meningkatkan mutu; dan efisiensi.

HASIL/TEMUAN

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bandung, bahwa motivasi kerjapegawai sudah tergolong baik yaitu:

- 1) Motivasi Internal
 - a. Pegawai sudah dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya;
 - b. Pegawai melaksanakan tugas dengan target yang jelas;
 - c. Pegawai sudah memiliki tujuan yang jelas dan menantang dalam bekerja;
 - d. Pegawai memiliki perasaan senang dalam bekerja;
 - e. Pegawai berusaha dalam mengungguli orang lain;
 - f. Pegawai mengutamakan prestasi dalam bekerja.
- 2) Motivasi Eksternal
 - a. Pegawai berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhanpekerjaannya;
 - b. Pegawai senang jika memperoleh pujian;
 - c. Pegawai memiliki harapan mendapatkan insentif;
 - d. Pegawai memiliki harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Sedangkan pada produktivitas kerja pegawai sudah tergolong baik yakni:

- 1) Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan yang ia miliki;
- 2) Pegawai berusaha dalam meningkatkan hasil dari pekerjaannya;
- 3) Pegawai semangat dalam bekerja;
- 4) Pegawai senantiasa dalam mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuankerjanya;
- 5) Pegawai berusaha dalam meningkatkan mutu; dan
- 6) Pegawai bekerja secara efisien.

PEMBAHASAN

Kinerja sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungan. Motivasi merupakan hal krusial dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo S, 2018). Motivasi kerja memiliki dua dimensi, yaitu: a) dorongan atau motivasi internal yang timbul dari dalam diri individu, dan b) dorongan atau motivasi eksternal adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar (Ariyanto dan Sulistyorini, 2020). Dengan ini dapat dikatakan bahwa motivasi itu bisa berasal dari dalam diri seseorang atau berasal dari luar/lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bandung, bahwa motivasi kerja pegawai sudah tergolong baik, terdapat dua dimensi motivasi kerja yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, pada motivasi internal pegawai diperoleh hasil bahwa: a) pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang berarti pegawai mengerjakan tugas secara rutin tanpa harus diberitahu, pegawai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan detail; b) pegawai melaksanakan suatu pekerjaan dengan menentukan target akhir terlebih dahulu agar sistematis pada saat mengerjakan tugas; c) pegawai memiliki tujuan yang jelas dan menantang dalam bekerja, yang berarti bahwa pegawai tidak pentang menyerah dalam mengerjakan tugas, pegawai memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja, dan pegawai menyukai tantangan baru dalam bekerja; d) pegawai memiliki perasaan senang dalam bekerja, yang berarti bahwa pegawai merasa bangga dapat bekerja di lembaga tersebut dan pegawai merasa senang dengan pekerjaannya; e) pegawai berusaha dalam mengungguli orang lain, yang berarti bahwa pegawai ingin menjadi yang terbaik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pegawai mencoba hal hal baru dalam pekerjaannya; dan f) pegawai mengutamakan prestasi dalam bekerja.

Sedangkan pada motivasi eksternal pegawai diperoleh hasil bahwa: a) pegawai berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaannya, yang berarti bahwa pegawai sudah merasa tercukupi dengan penghasilan yang ia peroleh dan pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya; b) pegawai senang jika memperoleh pujian, yang berarti bahwa pegawai merasa jika mendapatkan pujian ia

dapat bekerja menjadi lebih baik dan dengan memperoleh pujian merupakan hal yang disenangi oleh pegawai; c) pegawai memiliki harapan mendapatkan insentif, yang berarti bahwa jika pegawai mendapatkan tugas tambahan mengharapkan mendapatkan insentif dan dengan diberikannya insentif membuat pegawai menjadi semangat dalam bekerja; d) pegawai memiliki harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan, yang berarti bahwa pegawai merasa jika adanya perhatian dari teman-teman dan atasan dapat membuat semangat dalam bekerja.

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara masukan dengan pengeluaran, dan untuk memperbaiki produktivitas kerja berasal dapat berasal dari suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari sebelumnya. Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa apa yang dilakukan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sikap tersebut akan mendorong seseorang untuk tidak cepat puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan (Sutrisno E, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pendidikan Kota Bandung, bahwa produktivitas kerja pegawai sudah tergolong baik yakni: a) pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan yang ia miliki, yang berarti bahwa pegawai mempunyai usaha dalam menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang sudah ditentukan oleh lembaga, pegawai melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya, dan pegawai berusaha dalam mencapai target yang ditetapkan oleh lembaga; b) pegawai berusaha dalam meningkatkan hasil dari pekerjaannya, yang berarti bahwa pegawai dalam memecahkan masalah sudah memanfaatkan sumber daya yang ada dan pegawai berusaha dalam meningkatkan hasil dari suatu pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada; c) pegawai semangat dalam bekerja, yang berarti bahwa pegawai berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin dan selalu bersemangat dalam bekerja; d) pegawai senantiasa dalam mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuannya, yang berarti bahwa pegawai menganggap tantangan sebagai langkah awal dalam pengembangan diri, pegawai segera memperbaiki kesalahan yang ia perbuat, dan pegawai selalu melakukan perbaikan secara terus menerus dalam mengerjakan pekerjaan; e) pegawai berusaha dalam meningkatkan mutu, yang berarti bahwa pegawai responsif terhadap perubahan dalam pekerjaan, pegawai menyelesaikan pekerjaan

tepat waktu, pegawai tidak menunda dalam mengerjakan tugas; f) pegawai bekerja secara efisien, yang berarti bahwa pegawai memanfaatkan perlengkapan alat tulis kantor dengan bijak, menggunakan alat kantor dengan maksimal dalam bekerja, dan pegawai patuh pada peraturan yang ditetapkan oleh lembaga.

PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai baik secara internal (dari dalam diri) maupun secara eksternal (dari luar/lingkungan) sudah tergolong baik dan produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai juga sudah tergolong baik. Dengan ini lembaga dan pimpinan tetap harus memperhatikan terkait motivasi kerja dan produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai. Lembaga pimpinan dan pegawai juga perlu mempertahankan motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai yang sudah tergolong baik, dan lembaga serta pimpinan juga perlu mengadakan evaluasi dan monitoring terkait motivasi terjadinya produktivitas kerja pegawai agar dapat mengetahui apakah terdapat peningkatan atau penurunan terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai, dan untuk mengetahui seperti apa hal yang diinginkan oleh pegawai guna mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja. Maka dengan itu, jika motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam keadaan baik, tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga akan segera tercapai sesuai dengan harapan.

REFERENSI

- Ariyanto, Ayok, and Sulistyorini Sulistyorini. 2020. "Konsep Motivasi Dasar Dan Aplikasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* 4(2):1. doi: 10.24269/ajbe.v4i2.2333.
- Citta, Andi Batary. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Area Pengatur Distribusi (Apd) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar." *Jurnal Niara* 11(2):108–17. doi: 10.31849/nia.v11i2.2132.
- Jaya I. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Sakiman, Sakiman. 2019. "Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja GuruTaman Kanak-Kanak Non-PNS Kabupaten Kulon Progo." *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan* 1(1):30. doi: 10.26555/jptp.v1i1.15130.
- Sariani, Ni Luh Putu, Putu Dharmawan Pradhana, and Ni Made Satya Utami. 2020. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar

Kumbasari Badung.”*Media Bina Ilmiah* 14(10):3357. doi:
10.33758/mbi.v14i10.559.

Sisca, dkk. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Widodo, S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

