

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
TATA USAHA PADA SMA NEGERI 1 MADANG SUKU I
OGAN KOMERING ULU TIMUR**

Sri Sarwo Sari
STIE Trisna Negara
Email: srisarwosari61@gmail.com

Abstrak : *Didalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi sangat perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terus menerus di segala bidang dan semua aspek kehidupan. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya pribadi-pribadi dari masing-masing individu untuk berusaha maju tanpa perlu dipaksa maka suatu organisasi tersebut tidak berarti apa-apa. Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur, ternyata motivasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha. Hipotesis yang diajukan, Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai "t" hitung lebih besar dari "t" tabel ($2,6342 > 1,860$) dengan demikian berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur.*

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja dan Pegawai

PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak perkembangan yang terjadi dibidang teknologi yang nyata seperti penemuan dan penggunaan alat motivasi yang digunakan dalam dunia usaha maupun pada sistem pemerintahan. Motivasi sangat penting dalam penyampaian informasi yang dilakukan untuk memudahkan suatu pekerjaan serta informasi penting lainnya dalam mencapai tujuan stiap organisasi atau instansi pemerintahan. Kendatipun demikian motivasi penting dalam semua tingkatan manajemen, khususnya penting dalam fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Karena tanpa motivasi yang baik dan benar akan terjadi salah penafsiran bagi yang menerima informasi, sehingga dapat menyebabkan kesalahan ataupun kerusakan dalam sendi-sendi kehidupan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Adalah tugas seorang pemimpin salah satunya adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan untuk mengmotivasikan apa

yang menjadi program kerja dan bagaimana mencapai tujuan yang diinginkan. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Tidak berlebihan bila dikatakan bahwa fungsi motivasi merupakan sarana memadukan aktivitas-aktivitas yang terorganisasi. Dengan motivasi yang baik dan jelas, maka informasi yang disampaikan akan diterima dengan baik pula. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Hal tersebut menjadi mudah bagi pegawai dalam mencapai Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, pegawai dan masyarakat.

Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu planning, organizing, actuating dan controlling. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia.

Dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur - unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan anak cabang dari manajemen. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap masyarakat khususnya oleh kalangan pimpinan instansi mutlak dan perlu, demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi.

Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja. Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat berperan aktif dalam usaha untuk mendapatkan dan mengendalikan serta membimbing tenaga kerja pada tujuan organisasi atau instansi. Instansi juga berusaha untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada pegawainya.

Motivasi atau motif atau kebutuhan atau desakan atau keinginan atau dorongan adalah kata yang sering digunakan untuk menyebut kata motivasi. Adapun sebetulnya asal kata motivasi adalah movere dari bahasa Latin yang sama dengan ‘to move’ dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi adalah proses untuk mencoba, mempengaruhi seseorang agar orang tersebut melaksanakan sesuatu yang kita inginkan tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua pegawainya dapat bekerja dengan penuh kinerja yang tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat pegawai rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Dengan melihat Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar pegawainya mempunyai moral yang tinggi diharapkan kinerja akan meningkat.

Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap pegawainya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja pegawainya. Sehingga setiap pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya kinerja yang tinggi pada setiap pegawai dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman.

GAMBARAN UMUM

SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur adalah sekolah Negeri yang melaksanakan pengelolaan berdasarkan program kerja yang dituangkan dalam Renstra yang ditetapkan melalui rapat kerja tahunan atau musyawarah dengan melibatkan semua komponen sekolah seperti Kepala sekolah, guru-guru/staf, orangtua siswa, komite sekolah dan pihak-pihak lainnya yang terkait seperti pengawas dan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten.

Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan- tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horisontal maupun vertikal dalam struktur organisasi. Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Nomor 2 Tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Pendidikan pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di tempat pegawai tersebut bekerja.

Oleh karena itu pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan pegawai yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan kepegawaian dijajarannya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat mengetahui jawaban responden tentang motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur, maka penulis mentabulasikannya kedalam tabel dan dianalisa.

Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$
$$r = \frac{10.1143 - (108)(104)}{\sqrt{[10.1204 - (108)^2] \cdot [10.1104 - (104)^2]}}$$
$$r = \frac{11430 - 11232}{\sqrt{12040 - 11664 \cdot 11040 - 10816}}$$
$$r = \frac{198}{\sqrt{376,224}}$$
$$r = \frac{198}{\sqrt{84224}}$$
$$r = \frac{198}{290,214}$$
$$r = 0,68$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil r sebesar 0,68 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau kuat tidaknya pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur tersebut ternyata ‘r’ sebesar 0,68 terletak diantara 0,600 - 0,799, maka termasuk kedalam korelasi kuat.

Kadar Prosentase (KP)

Untuk mengetahui kadar prosentase pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,68)^2 \times 100\% \\ &= 0,4624 \times 100\% \\ &= 46,24 \% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur, dipengaruhi oleh motivasi sebesar 46,24 %, sedangkan 53,76% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Setelah diketahui korelasi atau pengaruhnya diperoleh angka 0,68 maka berikut ini penulis akan menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\text{Alpha} = 0,05$$

$$\begin{aligned} t &= (n-2) = t = 0,05 (n-2) \\ &= t 0,05 (10-2) \\ &= t 0,05 (8) \\ &= 1,860 \text{ (dari tabel terlampir)} \end{aligned}$$

$$r = 0,68$$

$$r^2 = 0,462$$

$$t = \frac{0,68 \sqrt{(10-2)}}{\sqrt{1-0,68^2}}$$

$$t = \frac{0,68 \sqrt{8}}{\sqrt{1-0,462}}$$

$$t = \frac{0,68 \cdot 2,828}{\sqrt{0,538}}$$

$$t = \frac{0,68 \cdot 2,828}{0,733}$$

$$t = \frac{1,923}{0,733}$$

$$t = 2,6342$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas ternyata diperoleh t hitung = 2,6342 maka apabila dihubungkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah t hitung lebih besar dan t tabel (2,6342 lebih besar 1,860), maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Dengan demikian berdasarkan perhitungan dengan melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya yaitu terdapat pengaruh kuat antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur terbukti dikarenakan bahwa ‘t’ hitung lebih besar dari ‘t’ tabel.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu, sehingga sesuatu yang dilaksanakan diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu Pegawai yang bersangkutan.
2. Kinerja adalah hasil karya atau kerja yang diperoleh Pegawai dalam usaha dalam pencapaian tujuan atau pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku dan dalam waktu yang telah ditetapkan organisasi.
3. Berdasarkan pada hasil penelitian statistik dan rumus korelasi diperoleh bahwa pengaruh motivasi terhadap Kinerja mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai $r = 0,68$ yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara $0,600-0,799$ maka terdapat suatu hubungan yang kuat.
4. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil $46,24\%$, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha adalah sebesar $53,76\%$.
5. Dan dari hasil perhitungan diketahui bahwa nilai “ t ” hitung lebih besar dari “ t ” tabel ($2,6342 > 1,860$) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara motivasi dengan Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur.

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan pada Pada SMA Negeri 1 Madang Suku I Ogan Komering Ulu Timur adalah sebagai berikut :

1. Dalam memotivasi perlunya memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.
2. Sebaiknya motivasi diberikan secara terus menerus kepada para Pegawai agar Pegawai mempunyai semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang akan dicapai.
3. Sebaiknya ketika Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha tidak memenuhi syarat dan harapan organisasi, maka pimpinan organisasi harus mengambil tindakan perbaikan demikian juga apabila Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha baik yang sesuai dengan harapan organisasi, maka perilakunya perlu dipertahankan.
4. Sebaiknya hubungan kerja antara pimpinan organisasi dengan Pegawai nya terus ditingkatkan menjadi hubungan kerja yang harmonis, penuh kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Sebaiknya ditanamkan kepada para Pegawai untuk senantiasa melakukan pekerjaan secara tepat waktu, penuh tanggungjawab, dan keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Ghalia Jakarta, 2013.
- Barry Render, Heizen Jay, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2013.
- Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta, 2013.
- Basu Swastha DH, *Manajemen Pemasaran*. Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Basu Swastha dan Irawan. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Dessier, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource Management). Jakarta: PT Prenhalids, 2013.
- George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, 2014.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hermanto, Zulkifli, *Manajemen Biaya*. UPP MP YKPN, Yograkarta, 2013.
- Helisia Mgh Garaika,dkk. *Pedoman penulisan skripsi atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif*. Cetakan keenam. STIE Trisna Negara Belitang, 2013.
- Jalian Yamit, *Manajemen Produksi dan Operasi*. Ekonosia FE, UII, Yogyakarta, 2015.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta, 2013.
- Moekijat, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2014.
- Notoatmojo, *Pengembangan SDM*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2015.
- Peniwati, Kirti. *Peran SDM dari Profesional ke Strategik*. Jakarta: Lembaga Manajemen PPM, 2015.
- Robbines, Steven P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Simamora, B. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Suradinata, Ermaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia “Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan”*. Bandung: PT. Ramadhan, 2016.
- Wiliam J. Staton, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga, Jakarta, 2014.