

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA SAMARINDA

TITIK NOOR INDAH¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Jenis Penelitian berdasarkan populasi dan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian sampel dengan jumlah populasi 140 orang pegawai, dengan menggunakan rumus perhitungan besaran sampel maka diperoleh ukuran sampel sebesar 58 orang pegawai yang dapat mewakili dari seluruh jumlah populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ukuran korelasi statistik non parametris, yaitu korelasi Rank Spearman (r_s).

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu motivasi kerja (x) dan efektivitas kerja (y) memperoleh nilai empiris yang tinggi, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang erat antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, motivasi kerja dengan efektivitas kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda termasuk dalam kategori baik, namun motivasi kerja dengan efektivitas kerja tersebut harus terus ditingkatkan sehingga bisa tercapai dengan lebih optimal.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, *Rank Spearman*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumberdaya manusia sangat terkait dengan kegiatan perencanaan, pengembangan dan pelaksanaan, pengendalian serta pengawasan sumberdaya manusia itu sendiri. Termasuk wawasan aparatur pemerintah dalam menangani pekerjaan yang dilaksanakan pada saat ini. Tapi yang terpenting bagi aparatur pemerintah adalah menangani tugas dan tanggungjawab di masa yang akan datang.

Peningkatan kemampuan aparat pemerintahan daerah tersebut yakni salah satunya melalui peningkatan pemberian motivasi, baik motivasi yang bersifat internal maupun eksternal. Keberadaan motivasi dalam diri manusia dapat tergantung dari banyak hal, bisa karena pengaruh dari luar maupun dalam diri manusia itu sendiri. Pengaruh dari luar maksudnya bahwa munculnya motivasi

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Titik Noor Indah, Email: titiknoorindah@yahoo.co.id

karena dipengaruhi hal-hal yang datang dari luar diri seseorang, seperti karena lingkungan, karena atasan, karena orang lain, karena perubahan situasi ataupun karena adanya tekanan. Sedangkan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang adalah dorongan melakukan sesuatu karena kesadaran diri, sehingga munculnya proses ini lambat jika dibanding motivasi dari luar.

Di dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta lainnya, faktor manusia merupakan unsur yang terpenting dalam pencapaian tujuan. Faktor manusia baik itu yang berada dalam masyarakat atau pemerintah merupakan salah satu hal yang menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan pembangunan. Peranan pemerintah dalam hal ini aparaturnya ialah sebagai pelaksana jalannya roda pembangunan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila orang-orang yang bekerja mempunyai efektivitas yang tinggi sehingga pada akhirnya pegawai/karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai target yang diharapkan.

Peranan pemimpin sangat penting dalam memilih dan memilih apa saja motivasi yang tepat terhadap bawahannya, sehingga ketepatan motivasi tersebut diharapkan melahirkan suatu nilai efektivitas kerja yang baik guna pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, pimpinan sangat penting untuk mengetahui kebutuhan dari masing-masing individu bawahannya tersebut, sehingga lahirlah ketepatan dalam pemberian motivasi pada pegawainya. Masing-masing orang memerlukan pendekatan yang berbeda dalam memotivasi, ini dikarenakan masing-masing memiliki perasaan yang berbeda, kebutuhan yang berbeda dan cara berpikir yang berbeda pula. Maka diharapkan pimpinan dapat memberikan suatu ketepatan dalam pemberian motivasi pegawai tersebut, agar mampu menggerakkan bawahannya yang berbeda-beda karakter itu, sehingga terciptanya efektivitas kerja yang merupakan hasil dari tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berangkat dari fenomena yang ada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda ?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda ?
3. Bagaimana efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur hubungan motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda.
 2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda ?
-

3. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda ?

Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat yaitu sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Untuk menguji teori yang mendasari penelitian ini mengenai motivasi kerja dan efektivitas kerja sebagai penambahan bagian bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam ilmu Administrasi Negara.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai pembelajaran bagi penulis dalam pelaksana saran dan pemikiran yang secara khusus berkonsentrasi mengkaji masalah yang berkaitan pada motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai kepada yang berkepentingan mengenai kesimpulan dari penelitian ini.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan di dalam pengambilan keputusan untuk program di masa yang akan datang pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori Penghubung Kedua Variabel

Steers (1980:19) Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengertian Motivasi Kerja

Secara etimologis motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi membentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2000: 98).

Pengukuran Motivasi Kerja

Parrek (2005:158) mengemukakan enam indikator yang lazim digunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Prestasi kerja
 2. Pengaruh
 3. Pengendalian
 4. Ketergantungan
-

5. Pengembangan
6. Afiliasi atau sosialisasi.

Model-model Motivasi

Hasibuan (2000: 147) mengemukakan bahwa model motivasi dapat dibagi menjadi:

1. Model tradisional
2. Model hubungan manusia
3. Model sumber daya manusia

Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas berasal dari kata latin, yaitu “*effecore*” yang berarti menghasilkan, mengadakan, dan menjadikan. Jadi, pengertian efektivitas kerja pegawai yaitu suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Siagian (2002:171)” efektivitas kerja mengandung arti tentang penekanan pada segi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai.”

Indikator Efektivitas

Menurut Mahmudi (2005: 105), mengatakan bahwa untuk melihat apakah pegawai tidak tetap tersebut efektif maka harus dilihat berdasarkan indikator-indikator yang dapat menggambarkan keefektifan dari kegiatan tersebut. Indikator-indikator tersebut adalah *input*, *output*, *outcome* dan *benefit-impact* sebagai komponen dasar kedua dari sistem pengukuran kinerja.

Pengukuran Efektivitas

Katzell (dalam Steers, 1985: 200) mengatakan, efektivitas kerja bisa diukur berdasarkan prestasi, produktivitas, kepuasan kerja pegawai, laba atau tingkat penghasilan dan keluaran karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut Steers (1985: 202) memberi pengertian yang sifatnya lebih fleksibel. Efektivitas dapat diasumsikan kebutuhan mendapatkan dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mengejar tujuan organisasi dan kriterianya meliputi kemampuan menyesuaikan diri

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka penulis menarik hipotesis penelitian yaitu:

H_1 = Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

H_0 = Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi adalah dorongan/daya penggerak individu dalam menciptakan kegairahan kerja baik secara internal maupun secara eksternal.

2. Efektivitas kerja adalah tercapainya sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, tepat waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari motivasi kerja diukur melalui variabel terdapat indikator sebagai berikut:

Motivasi Internal terdiri dari:

1. Kebanggaan
2. Tanggungjawab
3. Keyakinan

Motivasi Eksternal terdiri dari:

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Penghargaan
4. Hubungan kerja

Sedangkan definisi operasional dari efektivitas kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Pencapaian tujuan
2. Ketepatan waktu
3. Manfaat
4. Hasil

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini, maka jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan populasi dan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian sampel dengan jumlah populasi 140 orang pegawai, dengan menggunakan rumus perhitungan besaran sampel maka diperoleh ukuran sampel sebesar 58 orang pegawai yang dapat mewakili dari seluruh jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu kegiatan penelitian yang penulis lakukan di perpustakaan dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari literatur, peraturan-peraturan dan lain-lain yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi ini.

2. Penelitian lapangan, dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga cara yaitu:

a. Observasi (Pengamatan)

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung pada lokasi yang menjadi tempat penelitian yaitu bidang Pendidikan Menengah di Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda

b. *Document Research* (Penelitian Dokumen)

Yaitu mempelajari dan mencatat data-data yang telah tersedia di lokasi penelitian yang sesuai dengan masalah penelitian.

c. Angket/Kuisisioner

Dalam hal ini penulis membuat daftar pertanyaan sesuai dengan indikator kepada responden yang dijadikan objek penelitian, dilengkapi pula dengan petunjuk menjawabnya.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala ordinal sebagai alat pengukur data (Hadi, 2001:93). Dengan menggunakan rumus oleh Siegel (1992:250) yaitu Dari hasil pengolahan data terdapat jenjang yang berskala sama atau bilangan besar, maka rumus yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Untuk mengetahui apakah dalam pengukuran korelasi *Rank Spearman* berada dalam tingkat hubungan tinggi, sedang atau rendah, maka penulis menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2003:214), yaitu:

Tabel Nilai Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2003:214)

Analisis Data

Untuk menganalisa data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan ukuran korelasi statistik non parametris, yaitu korelasi *Rank Spearman* (r_s).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Samarinda

1. Sejarah Dinas Pendidikan Kota Samarinda
2. Visi dan Misi

3. Tata Organisasi
4. Deskripsi Jabatan

Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Adapun tahapan atas langkah untuk menghitung korelasi antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda, yaitu:

Membuat Tabel Penolong untuk menghitung nilai korelasi. Diketahui:

$$\square X : 3029 \quad \square Y : 1771 \quad n : 58 \quad \square d_i^2 : 9 \quad \square T_x : 16.048,5 \quad \square T_y : 16.017$$

Menganalisis dengan teknik korelasi statistik non parametris *Rank Spearman* (r_s). untuk menentukan nilai dari koefisiensi korelasi *rank spearman* (r_s), yang akan penulis uraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d_i^2}{2\sqrt{(\Sigma x^2 \cdot \Sigma y^2)}} \\ &= \frac{16.048,5 + 16.017 - 9}{2\sqrt{(16.048,5 \cdot 16.017)}} \\ &= \frac{32.066 - 9}{2\sqrt{(257.048.825)}} \\ &= \frac{23.066}{2 \cdot 16.032,74} \\ &= \frac{23.066}{32.065,48} \\ &= 0,719 \end{aligned}$$

Jadi korelasi statistik non parametris *Rank Spearman* (r_s) pada penelitian ini dari kedua variabel yaitu motivasi kerja (x) dan efektivitas pegawai (y) diperoleh nilai r_s empiris sebesar 0,719, sedangkan harga r_s tabel sebesar 0,254 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes dua sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris lebih besar dari r_s tabel yakni $0,719 > 0,254$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

Pembahasan

Motivasi Kerja

Dari hasil penyajian data akan diuraikan skor rata-rata dari tujuh indikator yang menunjukkan bahwa pemberian motivasi kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda yaitu:

1. Pada indikator kebanggaan skor rata-rata 213 dan 249 yang termasuk dalam kategori kuat dan sangat kuat. Hal ini mendeskripsikan dalam kategori sangat kuat bahwa seluruh pegawai sangat bangga bekerja/mengabdikan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda dan pegawai merasa bangga apabila pekerjaannya dinilai baik oleh atasan, namun terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan tidak meratanya pembagian pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban dari responden yang rata-rata memilih jawaban dengan skor kuat.
2. Pada indikator tanggungjawab menunjukkan skor rata-rata yang diperoleh yaitu sebesar 256 termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam menjalankan pekerjaan dari atasan, dijalankan dengan penuh rasa tanggungjawab serta dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai kesadaran yang sangat tinggi dalam mempertanggungjawabkan kesalahan yang dilakukan.
3. Pada indikator keyakinan skor rata-rata yang diperoleh yaitu 241 yang mana termasuk dalam kategori sangat kuat, ini menunjukkan didalam diri individu pegawai sangat mampu meraih prestasi yang ada di kantor serta berusaha meningkatkan keyakinan bahwa sangat mampu menjadi pegawai yang berprestasi guna memperbaiki kualitas pekerjaan. Namun, terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan pemberian rewards yang tidak sesuai kepada pegawai.
4. Pada indikator gaji jumlah skor sebesar 183, yang termasuk kedalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa besar gaji yang diterima oleh individu pegawai telah sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan dan sesuai dalam memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarga. Namun, terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan dari beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang lebih menganggap gaji yang telah diterima tidak sesuai, seperti adanya tambahan jam kerja/lembur dan tunjangan tambahan penghasilan yang tidak sesuai dengan kinerja/beban kerja yang berdasarkan sistem absen/apel pagi bersama.
5. Pada indikator kondisi kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 183, yang berarti termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja disetiap ruangan individu pegawai mempengaruhi motivasi dalam bekerja dan pegawai merasa tidak nyaman dengan keadaan/kondisi di ruangan. Terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan kerja sama antara pegawai kurang berjalan dengan baik dan tempat kearsipan yang kurang memadai.
6. Pada indikator penghargaan diperoleh skor rata-rata sebesar 112, yang mana termasuk dalam kategori cukup. Hal ini memperlihatkan bahwa cukup sering pimpinan memberikan penghargaan non materil seperti pujian dan sanjungan kepada pegawai yang berprestasi dan dalam meraih prestasi kerja individu pegawai terkadang cukup sering mendapatkan penghargaan materil (insentif, piagam dan tanda jasa) dari atasan. Terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan tidak adanya pujian dan sanjungan atas prestasi kerja pegawai.
7. Untuk indikator hubungan kerja diperoleh skor rata-rata sebesar 237, yang mana termasuk dalam kategori yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja, hubungan kerja dengan rekan sekerja berjalan

dengan sangat baik serta hubungan kerja pegawai dengan pimpinan di kantor sangat mempengaruhi akan hasil kerja masing-masing individu pegawai. Terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan kurang adanya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan.

Efektivitas Kerja

Dari hasil penyajian data akan diuraikan skor rata-rata dari empat indikator yang menunjukkan efektivitas kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda yaitu:

1. Pada indikator pencapaian tujuan diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 223 yang mana termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai mampu memenuhi beban kerja yang diberikan oleh atasan secara baik serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.
2. Pada indikator ketepatan waktu diperoleh nilai skor sebesar 219 yang mana termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap harinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja secara baik dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Untuk indikator manfaat diperoleh nilai skor 233 yang mana termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan bermanfaat bagi setiap pegawai. Selanjutnya, untuk indikator manfaat diperoleh skor 238 yang mana termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang baik sangat bermanfaat bagi masyarakat maupun organisasi.
4. Pada indikator hasil diperoleh nilai skor sebesar 218 yang mana termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memberikan laporan hasil pekerjaan kepada pimpinan tepat pada waktunya serta dengan tepat waktu pegawai telah memenuhi kriteria kebenaran/ketepatan hasil kerja.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda

Dari hasil pembahasan penelitian pada variabel motivasi kerja (x) dan variabel efektivitas kerja (y) berdasarkan klasifikasi jumlah skor yang diperoleh maka dapat diketahui motivasi kerja termasuk dalam kategori kuat dan efektivitas kerja termasuk dalam kategori kuat, dengan demikian terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain:

1. Terdapat hubungan yang erat dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Samarinda.
2. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, maka disimpulkan motivasi pegawai yang

tinggi karena pegawai menginginkan perubahan status. Motivasi pegawai tidak hanya tumbuh dari potensi dalam diri sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh aturan yang mengendalikan para pegawai, sehingga motivasi kerjanya tinggi. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan baik motivasi internal maupun eksternal semangat kerja pegawai semakin lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa efektivitas kerja tergolong sedang berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, dapat diambil kesimpulan efektivitas kerja pegawai yang didorong dengan motivasi kerja ternyata dapat melahirkan sikap dan perilaku pegawai ke arah atau berorientasi pada hasil kerja yang lebih baik. Artinya, efektivitas kerja pegawai dapat tercapai secara maksimal.

Sedangkan saran-saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut: Dari hasil penelitian terdapat jawaban responden pada klasifikasi jumlah skor yang rendah dari variabel motivasi. Untuk itu, diharapkan kepada pimpinan dapat memotivasi pegawai secara internal maupun eksternal dengan indikator sebagai berikut:

1. Pada indikator kebanggaan berdasarkan hasil penelitian terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan tidak meratanya pembagian pekerjaan. Untuk itu, disarankan kepada pimpinan dapat bersikap adil dalam pembagian pekerjaan kepada para pegawai dengan cara, pimpinan hendaknya memberikan pembagian pekerjaan merata kepada pegawai yang disesuaikan dengan bidang keahlian pekerjaannya.
2. Pada indikator keyakinan berdasarkan hasil penelitian terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan pemberian *rewards* yang tidak sesuai kepada pegawai oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan agar lebih profesional dalam memilih pegawai mana yang lebih berprestasi sehingga antar pegawai tidak merasa tersaingi dalam pencapaian prestasi kerja, dengan cara pimpinan hendaknya memberikan *rewards* sesuai kepada pegawai yang telah mampu meraih prestasi kerja yang lebih baik.
3. Pada indikator gaji berdasarkan hasil penelitian terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan dari beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang lebih menganggap gaji yang telah diterima tidak sesuai, seperti adanya tambahan jam kerja/lembur namun pegawai tidak pernah menerima uang lembur. Untuk itu, disarankan kepada pimpinan untuk mengajukan pengadaan uang lembur dengan cara, mengkoordinasikan melalui bendaharawan kepada atasan dalam pengadaan uang lembur bagi pegawai yang bekerja melebihi jam kerja.
4. Pada indikator kondisi kerja berdasarkan hasil penelitian terdapat jawaban responden yang negatif dengan alasan kerja sama antara pegawai kurang berjalan dengan baik dan tempat kearsipan yang kurang memadai. Untuk itu, disarankan kepada pimpinan agar selalu mengadakan evaluasi kerja kepada para pegawai dengan cara, melaksanakan rapat evaluasi kerja dalam jangka waktu 1 bulan sekali agar tidak ada kecemburuan sosial antara sesama pegawai sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, dan disarankan pula kepada pimpinan agar dapat menyediakan tempat khusus arsip/dokumen pegawai

dengan cara, pimpinan mengkoordinasikan melalui bendaharawan kepada atasan dalam pengadaan perlengkapan kantor (ruangan) berupa tempat khusus arsip/dokumen sehingga berkas-berkas yang tertumpuk maupun yang ada diatas meja tersusun dengan rapi didalam tempat kearsipan.

5. Pada indikator penghargaan berdasarkan hasil penelitian terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan tidak adanya pujian dan sanjungan atas prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan kepada pimpinan untuk dapat memberikan pujian dan sanjungan kepada pegawai yang berprestasi tinggi dengan cara, memberikan arahan dan bimbingan kepada semua pegawai sehingga dapat memberikan semangat yang tinggi bagi pegawai.
6. Pada indikator hubungan kerja berdasarkan hasil penelitian terdapat jawaban responden yang rendah dengan alasan kurang adanya komunikasi yang baik antara pegawai dengan pimpinan. Oleh karenanya, motivasi kerja harus ditingkatkan lagi guna mencapai efektivitas kerja yang baik dengan memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin dan meningkatkan hasil kerja dengan kriteria kebenaran/ketepatan hasil kerja tepat pada waktu yang telah ditentukan. Apabila motivasi kerja berjalan dengan baik maka efektivitas kerja pegawai pula dapat dicapai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan, 2005. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyaman Sudita, 2000. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua, Yogyakarta:BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Hadi, Sutrisno. 2004 *Metodologi Research Jilid 3*, Yogyakarta: Andi.
- Halim, Abdul, 2001. *Manajemen Keuangan Daerah*, Yogyakarta: Bunga Rampai.
- Handoko,T.H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2005. *Organisasi Dan Motivasi:Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis L. Robert, dan Jackson H. J, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Narbuko, Cholid dan Abu Ahmadi. 2003. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nawawi, H. Hadari, 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: UGM Press.
- Pasalong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.

- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian, Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Salim, Emil, 2006. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sarwoto, 2001. *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Enam Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan, 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Steers, M. Richard. 1980. *Efektivitas Organisasi kaidah Tingkah Laku*, Terjemahan Dra. Magdalena Jamin. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____, 1985. *Efektivitas Organisasi : Suatu Perilaku*, Cetakan kedua, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Stoner, James A. F. dkk, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.
- Subagyo, Pangestu. 2004. *Statistik Terapan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Tjandra, Happy S. 2008. *Motiv-8 (Koleksi Motivasi untuk Karier dan Kehidupan yang lebih Baik)*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.
- Usman dan Akbar . 2003. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi, 2004. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Dokumen-dokumen :
- Peraturan Pemerintah No. 30/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Serba Jaya, Surabaya.

Sumber Internet :

<http://perilakuorganisasi.com/teori-erg.html> (diakses 6 Januari 2014)

[BAB II - elib.unikom.ac.id](http://BAB%20II%20-%20elib.unikom.ac.id) (diakses 6 Januari 2014)

Books.google.com/books?isbn=979206155X (diakses 26 Mei 2014)