

Pelatihan Motivasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng

Danial

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia
danial@gmail.com

ABSTRAK

Pelatihan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng. Pengabdian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng Bagaimana gambaran kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng. 2) Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng. Hasil pengabdian dapat memberikan motivasi kerja pegawai negeri sipil dan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng

Kata Kunci: *Motivasi, PNS, Dinas Pendidikan dan Olahraga*

PENDAHULUAN

Kesuksesan atau kegagalan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan dapat dilihat dari apa yang telah dikerjakan dan bagaimana hasilnya. Jika mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif, maka hasil yang diharapkan akan bisa tercapai. Hal ini memberikan indikasi betapa pentingnya motivasi kerja dimiliki oleh setiap pegawai negeri, terlebih lagi dalam statusnya sebagai aparat pemerintah yang diharapkan dapat membawa bangsa dan negara menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional. Memberikan perlengkapan yang baik, memilih pegawai yang memiliki pengetahuan teknis yang tepat, menilai hasil kerja mereka dengan seksama, atau memberikan latihan dalam tugas yang paling baik, semuanya itu tidak banyak artinya apabila pegawai itu sendiri tidak memiliki perasaan dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, mereka tidak punya motivasi kerja. Kemajuan untuk bekerja sendiri, moril, sikap atau perasaan pegawai, semuanya itu merupakan hal yang tidak dapat diraba. Meskipun demikian, kita bisa mendapatkan gambaran mengenai perasaan atau motivasi kerja mereka dengan memperhatikan sejauh mana tingkat kesuksesan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemberian gaji merupakan upaya untuk meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan pegawai negeri sipil. Untuk itu UU Nomor 43 Tahun 1999 pasal 7 dengan tegas menyatakan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai negeri sipil harus mampu memacu produktivitas, kinerja dan menjamin kesejahteraan pegawai. Pada posisi ini pegawai negeri sipil idealnya berhak untuk memperoleh gaji yang ad it dan layak sesuai dengan beban kerja, kebutuhan hidup dan besarnya tanggung jawab yang dilaksanakan. Tercapainya kesejahteraan di atas diharapkan akan memacu motivasi kerja pegawai dan berarti pula meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, setiap pimpinan yang ingin mengembangkan

kualitas bawahannya secara optimal harus mampu menerapkan sistem balas jasa dan peningkatan karir, sehingga dapat memotivasi bawahannya dan pada akhirnya dapat pula meningkatkan prestasi kerja yang berdaya guna dan berhasil guna.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post-facto*, karena pelaksanaan supervisi sudah terjadi dan akan dilihat bagaimana aplikasinya di sekolah. Penelitian penjelasan adalah salah satu jenis penelitian survei. Dalam survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Demikian pula penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Selain kuisisioner sebagai alat pengumpul data pokok, juga dilakukan wawancara. Hal ini ditempuh guna memperoleh sebanyak mungkin informasi dan mempertegas informasi yang diperoleh melalui kuisisioner. Variabel yang diselidiki dalam penelitian ini terdiri atas dua macam, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah pengorganisasian supervisi (X1), perencanaan supervise (X2), pelaksanaan supervise (X3), dan tindak lanjut (X4). Variabel terikat adalah Proses Belajar Mengajar (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai keadaan data dari aspek rata-rata (mean), median, modus dan standar deviasi. Hal ini penting untuk diketahui, karena data yang dianalisis tersebut merupakan ukuran kecenderungan pemusatan. Berdasarkan hasil analisis data, maka deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut: 1. Deskripsi tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Soppeng Hasil analisis Statistik deskriptif variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dirangkum sebagai berikut:

No	Statistik	Nilai
1	Subjek	Statistik32
2	Skor ideal	80
3	Skor tertinggi	74
4	Skor terendah	49
5	Rentang skor	25
6	Rata-rata	61,59
7	Standar deviasi	6,613
8	Variansi	43,733

Sumber : Hasil Analisis Data

Jika data motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Persentase Data Motivasi Kerja

Konversi Data	Persen (%)	Kategori
Skor < 55	12,5	Rendah
55 ≤ Skor < 68	68,75	Sedang
Skor ≥ 68	18,75	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 4.5 dideskripsikan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor sebesar 61,59 dengan standar deviasi sebesar 6.613 dan variansi 43,733. Perolehan skor motivasi sebesar 74 untuk skor tertinggi dan 49 untuk skor terendah dari skor ideal yang dapat dicapai yaitu 80.

Sementara itu pada Tabel 4.6 di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang terdapat 22 orang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dimana tingkat motivasi kerjanya berada pada kategori sedang atau sekitar 68,75%. Sedangkan selebihnya masing-masing 4 orang atau 12,5% berada pada kategori rendah dan 6 orang atau 18,75% berada pada kategori tinggi.

Sedangkan deskripsi distribusi persentase data motivasi kerja untuk setiap indikatornya dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Dorongan untuk meningkatkan prestasi

Data motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator dorongan untuk meningkatkan prestasi dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Persentase Data Motivasi Kerja Indikator Dorongan untuk Meningkatkan Prestasi

Konversi Data	persen (%)	Kategori
Skor < 16	3,12	Rendah
16 ≤ Skor < 21	1 56,25	Sedang
Skor ≥ 21	I 40,3	Tinggi

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Kabupaten Soppeng dengan prestasi pada kategori sedang Sedangkan selebihnya masih pada kategori rendah dan 13 tinggi orang atau 40,3% beberapa pada kategori tinggi.

b. Dorongan untuk bekerja keras

Data motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator dorongan untuk bekerja keras dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Persentase Data Motivasi Kerja Indikator Dorongan untuk Bekerja Keras

Konversi Data	Person (%)	Kategori
Skor < 17	0	Rendah
55 ≤ Skor < 27	46,87	Sedang
Skor ≥ 27	53,13	Tinggi

Sumber: Hasil Analisis Data

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator dorongan untuk meningkatkan prestasi pada kategori tinggi terdapat 17 orang atau sekitar 53,13%. Sedangkan selebihnya 15 orang atau 46,87% berada pada kategori sedang.

c. Dorongan untuk dipuji

Data motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator dorongan untuk dipuji dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Persentase Data Motivasi Kerja Indikator Dorongan untuk Dipuji

Konversi Data	Persen (%)	Kategori
Skor < 1,4	18,75	Rendah
$1,4 \leq \text{Skor} < 2,7$	62,50	Sedang
Skor $\geq 2,7$	18,75	Tinggi

Sumber. Hasil Analisis Data

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator dorongan untuk dipuji pada kategori sedang terdapat 20 orang atau sekitar 62,50%. Sedangkan selebihnya masing-masing 6 orang atau 18,75% berada pada kategori rendah dan tinggi.

d. Dorongan untuk mengaktualisasikan diri

Data motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator dorongan untuk mengaktualisasikan diri dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Persentase Data Motivasi Kerja Indikator Dorongan untuk Mengaktualisasikan Diri

Konversi Data	Persen (%)	Kategori
Skor < 11	21,88	Rendah
$11 \leq \text{Skor} < 14$	50,00	Sedang
Skor ≥ 14	28,12	Tinggi

Sumber. Hasil Analisis Data

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator dorongan untuk mengaktualisasikan diri pada kategori sedang terdapat 16 orang atau sekitar 50,00%. Sedangkan selebihnya masing-masing 7 orang atau 21,88% berada pada kategori rendah dan 9 orang atau 28,12% berada pada kategori tinggi.

2. Deskripsi tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Soppeng

Hasil analisis statistik deskriptif variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dirangkum sebagai berikut.

Tabel 6. Statistik Skor Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng

No	Statistik	Nilai Statistik
1	Subjek	32
2	Skor ideal	56
3	Skor tertinggi	55
4	Skor terendah	31
5	Rentang skor	24
6	Rata-rata	43,66
7	Standar deviasi	6,24
8	variansi	38,943

Sumber: Hasil Analisis Data

Jika data tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan seperti yang telah dijelaskan pada analisis data, maka diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Distribusi Persentase Data Kinerja Pegawai

Konversi Data	Person (%)	Kategori
Skor < 37	12,5	Rendah
$37 \leq \text{Skor} < 50$	68,75	Sedang
Skor ≥ 50	18,75	Tinggi

Sumber. Hasil Analisis Data

Berdasarkan Tabel 4.11 dideskripsikan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng berada pada kategori sedang dengan rata-rata skor sebesar 43,66 dengan standar deviasi sebesar 6,24 dan variansi 38,943. Perolehan skor kinerja pegawai sebesar 55 untuk skor tertinggi dan 31 untuk skor terendah dari skor ideal yang dapat dicapai yaitu 56.

Pada Tabel 4.12 juga diperoleh bahwa secara umum tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng sebanyak 22 orang atau sekitar 68.75% berada pada kategori sedang. Sedangkan selebihnya masing-masing 4 orang atau 12,5% berada pada kategori rendah dan 6 orang atau 18.75% berada pada kategori tinggi.

Sedangkan deskripsi distribusi persentase data motivasi kerja untuk setiap indikatornya dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Ketepatan pelaksanaan tugas/pekerjaan

Data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator ketepatan pelaksanaan tugas/pekerjaan dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Distribusi Persentase Data Kinerja Pegawai indikator Ketepatan Pelaksanaan Tugas/Pekerjaan

Konversi Data	Persen (%)	Kategori
Skor < 16	25,00	Rendah
$16 \leq \text{Skor} < 21$	34,38	Sedang
Skor ≥ 21	40,62	Tinggi

Sumber Hasil Analisis Data

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator ketepatan pelaksanaan tugas/pekerjaan pada kategori tinggi sebanyak 13 orang atau sekitar 40,62%. Sedangkan selebihnya masing-masing 11 orang atau 34,38% berada pada kategori sedang dan 8 orang atau 25,00% berada pada kategori rendah.

b. Ketelitian dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan

Data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator ketelitian dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 9 Distribusi Persentase Data Kinerja Pegawai Indikator Ketelitian dalam

Pelaksanaan Tugas/Pekerjaan

Konversi Data	Persen (%)	Kategori
Skor < 5	9,37	Rendah
$5 \leq \text{Skor} < 7$	53,13	Sedang
Skor ≥ 7	37,50	Tinggi

Sumber Hasil Analisis Data

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator ketelitian dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan pada kategori sedang sebanyak 17 orang atau sekitar 53,13%. Sedangkan selebihnya masing-masing 12 orang atau 37,5% berada pada kategori tinggi dan 3 orang atau 9,37% berada pada kategori rendah.

c. Kemandirian dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan

Data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator kemandirian dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Distribusi Persentase Data Kinerja Pegawai Indikator Kemandirian dalam Pelaksanaan Tugas/Pekerjaan

Konversi Data	Person (%)	Kategori
Skor < 11	6,25	Rendah
$11 \leq \text{Skor} < 14$	46,875	Sedang
Skor ≥ 14	46,875	Tinggi

Sumber : Hasil Analisis Data

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator kemandirian dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan masing-masing pada kategori sedang dan tinggi sebanyak 15 orang atau sekitar 46,875%. Sedangkan selebihnya 2 orang atau 6,25% berada pada kategori rendah.

d. Kesesuaian hasil kerja dengan standar/target

Data kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar/target dikonversi kedalam tiga kategori dengan menggunakan aturan yang telah dijelaskan pada analisis data maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Distribusi Persentase Data Kinerja Pegawai Indikator Kesesuaian Hasil Kerja dengan Standar/Target

Konversi Data	Person (%)	Kategori
Skor < 5	18,75	Rendah
$5 \leq \text{Skor} < 7$	40,625	Sedang
Skor ≥ 7	40,625	Tinggi

Sumber Hasil Analisis Data

Pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari 32 orang, tingkat kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar/target masing-masing pada kategori sedang dan tinggi sebanyak 13 orang atau sekitar 40,625%. Sedangkan selebihnya 6 orang atau 18,75% berada pada kategori rendah.

KESIMPULAN

Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng berada pada kategori sedang, dilihat dari aspek dorongan untuk berprestasi, dorongan untuk bekerja keras, dorongan untuk dipuji dan dorongan untuk mengaktualisasikan diri.

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng berada pada kategori sedang, dilihat dari aspek ketepatan pelaksanaan tugas/pekerjaan, ketelitian dalam pelaksanaan tugas, kemandirian dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan dan kesesuaian pekerjaan dengan standar atau tugas yang telah ditetapkan.

Terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Soppeng dengan keeratan hubungan sedang dan bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

REFERENSI

- Andrey, Robert dalam Soewarsono Handayaniingrat 1986. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Arikunto Suharsini. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Merton Putra.
- Bacal, Robert 2002. *Performance Management* Jakarta: Gramedia Pustaka.
- BPKP. 2002. *Pengukuran Kinerja: Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah*. Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Grto Sudarmo, Agus Muryono . 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung
- Hadi Sutrisno. 2000. *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Melayu S.P (2002), *Organisasi dan Motivesi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1994. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Moekijat. 1990. *Pengawasan Efektif*. Bandung: CV. Pionir jaya.
- Moenir, AS. 1999. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mustamin. 2004. *Pengaruh Persepsi Siswa terhadap Perilaku Guru dan Motivasi Belajar Siswa terhadap Has/7 Belajar Siswa SMA Negeri di Kabupaten Maros*. Tesis PPs Universitas Negeri Makassar.
- Nawawi, Handari. 1997. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, ec. Atex. 1983. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.