PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GORONTALO

JURNAL

NURATIYAH MIFTAHURRAHMA PAKAYA
C03418030

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HONORER DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GORONTALO

[1] Nuratiyah Miftahurrahama Pakaya, [2] Fendi Ntobuo, [3]Salahudin Liputo
[123]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Gorontalo
E-mail : atiyahpakaya@gmail.com

ABSTRAK

NURATIYAH MIFTAHURRAHMA PAKAYA. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Dibimbing oleh Fendi Ntobuo sebagai Ketua dan Salahuddin Liputo sebagai Anggota.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingat motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nohoner di dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Desain penelitian ini adalah kualitatif yang bersifat regresi. Sampel diambil dengan teknik *total sampling* dengan sampel sebanyak 35 responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik Regresi *Linier Sederhana*. Hasil penelitian ini menjukan bahwa: (1) Tingkat motivasi kerja karyawan honorer di Dinas Pendidikandan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo yang dibuktikan dengan nilai Maximum 45,00. Hasil diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kriteria tinggi. (2) Tingkat kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo yang dibuktikan dengan dan nilai maximum sebesar 18,00. Hasil diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kriteria sedang (3) Berdasarkan pada hasil analisis uji regresi linier yang dilakukan maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan bukti relevan yaitu (r = 0,368 dan p = 0,000 <0,05) yang berarti, terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo.

Kata kunci: Motivasi kerja, kinerja karyawan, karyawan honorer

ABSTRACT

NURATIYAH MIFTAHURRAHMA PAKAYA . The Influence of Work Motivation on Employee Performance at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency. Supervised by FENDI NTOBUO as Chair and SALAHUDDIN LIPUTO as Member.

This study aimed to determine the level of work motivation and employee performance and examine the effect of work motivation on the performance of honorary employees at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency. The research design was qualitative with a regression approach. The sample was taken using total sampling techniques, resulting in 35 respondents. Data analysis was conducted using Simple Linear Regression techniques. The findings indicated that: (1) The level of work motivation among honorary employees at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency was evidenced by a maximum score of 45.00, indicating that the work motivation had a high criterion. (2) The level of performance among honorary employees at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency was evidenced by a maximum score of 18.00, indicating that employee performance met the medium criterion. (3) Based on the results of the linear regression analysis, the hypothesis of this study was accepted. The relevant evidence was ($r = 0.368$ and $p = 0.000 < 0.05$), which means there was a positive and significant influence between the work motivation variable and the performance of honorary employees at the Education and Culture Office of Gorontalo Regency.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Honorary Employees*

.

PENDAHULUAN

Kinerja atau *performace* merupakan hasil kerja baik kualitatif maupun kuantitatif yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal adalah dambaan setiap perusaahan. Manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan perusaahan.

Kinerja perusahaan merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja perusahaan merupakan cermin kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber-dayanya (Angel 2017).

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga sangat penting bagi dunia usaha, karena dengan motivasi kerja tinggi maka produktivitas yang tinggi juga dapat tercapai. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai suatu kepuasan.Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan tanpa adanya motivasi baik dari pimpinan maupun karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan sesuatu secara konsisten dan aktif mencari peran dan tanggung jawab yang lebih besar. Seorang atau beberapa karyawan dalam sebuah tim yang memiliki motivasi tinggi dapat membangkitkan semangat rekanrekan lainnya dan membawanya kearah prestasi yang semakin tinggi. Sebaliknya, para karyawan yang memiliki motivasi kurang akan sering menampilkan rasa tidak senang akan tugas-tugas dan tujuannya serta cenderung masa bodoh. (Zenah, 2014).

Bardasarkan data dari kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) mencatat jumlah tenaga honorer yang sudah mendapat pusat data (*data base*) di Indonesia sebanyak 157.210 dan mendaptkan insentif langsung dari tempat mereka bekerja. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Gorontalo, jumlah tenaga honorer yang ada di provisinsi Goronlato sebanyak 4.608 berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kab. Gorontalo jumlah tenaga honorer sebanyak 2.527 dan sudah menerima Surat Keputusan (SK) Bupati Gorontalo berdasarkan data dari dinas Pendidikan dan Kebudayan Kabupaten Gorontalo jumlah tenaga honorer sebanyak 35 karyawan honore (Ansiyah 2020).

Berdasarkan hasil survei awal dengan tenaga honorer mengatakan bahwa mereka lebih memilih menjadi tenaga honorer dengan insentif Rp. 800.000/bulan dibandingkan bekerja sebagai wirausaha karena mereka berharap akan diangkat sebagai

Aparatur Sipil Negara (ASN) setelah bekerja kurang lebih 10 tahun.

Berdasarkan urian diatas dan studi empiris yang telah dilalukan oleh peneliti terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survai dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Khofifa dkk, 2022) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian pada filsafat positivitas digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel X dan Y. Variabel X adalah Motivasi Kerja dan Y adalah Kinerja. Adapun penjelasan dari masing-masing variable yaitu:

1. Motivasi Kerja (Variabel X) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.
2. Kinerja (Variabel Y) adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

A. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengutur fenomena-fenomena alam atau sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena-fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugioyono 2019). Instrument penelitian ini berupa kuisioer atau angket. Menurut Sugiyono (2017) kuisioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilalikan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tabel 1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Instrument Motivasi Kerja

Untuk mengkur tingkat motivasi kerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Goronatalo. Peneliti merancang instrument penelitian berdasarkan teori tentang dimensi motivasi kerja yang di jelaskan oleh Aldefer (dalam Franzeska 2018), meliputi kebutuhan eksistensi, kebutuhan berelasi, dan kebutuhan berkembang.

Tabel 2. Instrumen Motivasi Kerja

Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah	Bobot
Kebutuhan Eksistensi	1, 7, 13, 19, 25, 31, ,36, 40, 43, 45	4, 10, 16, 22, 28	15	33,33%
Kebutuhan Berelasi	2, 8, 14, 20, 26, 32, 37, 41	5, 11, 17, 23, 29, 34, 39	15	33,33%
Kebutuhan Berkembang	3, 9, 15, 21, 27, 33, 38, 42, 44	6, 12, 18, 24, 30, 35	15	33,33%
TOTAL	**27**	**18**	**45**	**100%**

2. Instrumen Kinerja

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo (Eric Inando 2021).

Tabel 3. Instrumen Kinerja

Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah	Bobot
Altruism	1, 2, 3, 4, 5, 6	-	6	33,33%
Concientiouness	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,	-	7	33,33%
Task Performance	14, 15, 16, 17, 18	-	5	33,33%
TOTAL	**18**	**-**	**18**	**100%**

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Salah satu syarat uji hipotesis penelitian adalah sebaran data harus memenuhi kriteria normalitas atau berdistribusi normal. Analisis asumsi normalitas data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS Ver 26 menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Normalitas (sig)	Taraf Signifikan (α)	Interpretasi
Motivasi Kerja	0,200	0,05	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan	0,200	0,05	Berdistribusi Norman

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (sig) variabel motivasi kerja sebesar 0,200 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,200. kriteria data berdistribusi normal menurut rumus Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai probabilitas (sig) lebih besar daripada taraf signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan, hasil uji asumsi normalitas data penelitian ini menunjukkan nilai probabilitas variabel motivasi kerja sebesar 0,200 dan nilai probabilitas kinerja karyawan sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikan (α) 0.05. Berdasarkan nilai tersebut data penelitian pada variabel motivasi kerja ini berdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Jika nilai signifikan yang dihasilkan >0,05 maka terdapat hubungan yang linier dan jika nilai signifikan yang dihasilkan <0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier terhadap dua variabel yang sedang di uji. Berikut tabel hasil uji lineritas antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Table 6. Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig
motivasi kerja *	Between Groups	(Combined)	190,860	13	14,682	,852	,608

Kinerja Karyawan	Within Groups	Linearity	1,489	1	1,489	,086	,772
	Total	Deviation from Linearity	189,371	12	15,781	,916	,540
	Within Groups		361,883	21	17,233		
	Total		552,743	34			

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Deviation from linierity* memperoleh nilai signifikan sebesar 0,540 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut >0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear.

c. Uji hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel dan memiliki distribusi data yang normal. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah Ha yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawani. Untuk pengujian hipotesis tersebut dilakukan penghitungan dengan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS Ver 26. Berikut tabel hasil uji korelasi.

Tabel 7. Uji Hipotetis

	Sum of Squares	R	df	Mean Square	F	Sig
Regresi	131,391	,368	1	131,381	5,156	,030
Residual	841,009		33	25,483		
Total	972,400		34			

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Uji Regresi Linier, dapat diketahui bahwasannya nilai F hitung sebesar 5,156 dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,030. Nilai signifikansi menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel tersebut dan merupakan syarat data dapat dikatakan berpengaruh apabila nilai signifkansi <0,05 sehingga jika dilihat pada tabel di atas maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja, atau dengan kata lain terdapat pengaruh dengan variabel kinerja karyawan. Kesimpulan dari hasil uji regresi linier ini adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas atau motivasi kerja terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Berdasarkan pada hasil analisis uji regresi linier yang dilakukan maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Dengan bukti relevan yaitu (r = 0,368 dan p = 0,000 <0,05) yang berarti, terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka hal tersebut akan membuat semakin tinggi juga pada

kinerja mereka terhadap instansi tempat mereka bekerja, begitu pula dengan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan honorer maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

Kedua variabel ini memiliki keterkaitan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu penyebab tingginya kinerja karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan akan cenderung memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja sehingga kinerjanya juga akan meningkatcenderung memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempatnya bekerja sehingga kinerjanya juga akan meningkat.

Sebagaimana dikemukakan bahwa motivasi adalah suatu factor yang penting mendorong sesorang untuk melakukan sautu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh sesorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. (Edy Sutrisno 2017)

Pada penelitian ini masih terdapat beberapa karyawan honorer yang mempunyai motivasi kerja yang masuk dalam kategori tinggi namun kinerjanya terbilang sedang hal ini mungkin bisa saja terjadi dikarenakan kinerja pegawai bukan hanya bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja saja, masih terdapat faktor lain yang ikut mempengaruhinya. seperti penelitian dari Anindita & Widarto 2018 bahwasannya selain motivasi kerja, terdapat variabel lain yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, kemampuan kerja individu, dan kondisi kerjanya. Hal lain yang ikut dijelaskan dalam penelitian tersebut adalah tentang bagaimana kebijakan pimpinan dalam pengambilan 17 keputusan sering kali tidak berpihak pada pegawai, sehingga hal tersebut secara otomatis menambah faktor negatif yang menghalangi pegawai dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini menjelaskan bahwasannya masih terdapat faktor-faktor lain yang bisa ikut dalam hal meningkatkan kinerja karyawan selain dari motivasi kerja. (Erik 2021)

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dikatakan bahwasannya

1. Tingkat motivasi kerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo yang dibuktikan dengan nilai Maximum 45,00. Hasil diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kriteria tinggi.
2. Tingkat kinerja karyawan honorer di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo yang dibuktikan dengan dan nilai maximum sebesar 18,00. Hasil diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki kriteria sedang.
3. Berdasarkan pada hasil analisis uji regresi linier yang dilakukan maka hipotesis pada penelitian ini diterima.

Dengan bukti relevan yaitu (r = 0,368 dan p = 0,000 <0,05) yang berarti, terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka hal tersebut akan membuat semakin tinggi juga pada kinerja mereka terhadap instansi tempat mereka bekerja, begitu pula dengan semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan honorer maka akan semakin rendah pula kinerjanya.

Saran

1. Untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayan Kab. Gorontalo penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan bagi instansi yang khususnya untuk para petinggi instansi untuk selalu memperhatikan motivasi kerja dari setiap karyawannya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi kerja yang bagus, mereka akan cenderung untuk terus memberikan yang terbaik untuk instansi tempatnya bekerja. Apabila pegawai sudah merasa nyaman dan mendapatkan motivasi kerja yang tinggi pada perusahaan tersebut, maka pegawai akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya dan dengan senang hati akan melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pegawai tanpa adanya tekanan saat melakukannya. Dengan hal tersebut, instansi akan tetap bertahan ditengah situasi maupun kondisi apapun yang sedang berlangsung saat ini.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lagi lingkup penelitian dengan spesifikasi dan jumlah responden yang lebih luas lagi agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Angel, J., Mangani, K. S., & Sihombing, K. (2017). Analisis Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, PT Vivaces Prabu Investment. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1–21. http://repository.uki.ac.id/136/

Anwar, C., Akuntansi, P., Ekonomi, F., Nahdlatul, U., & Sidoarjo, U. (2021). Pengaruh Intensif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Greenomika*, *3*(1).

Arif Yusuf Hamali. (2016). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. *Center for Academic Publishing Servive*, 88.

Arranirti, I., & Izatunnisa, R. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, *1*(1), 34–44.

Al-Qur'an Tajwid dan Terrjemahan Ibnu Katsir, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an., Jakarta, 2009.

Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Pengertian Pelayanan. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, *3*, 103–111.

Dewi, D. (2016). Pemberian Insentif Dalam. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, *1*(69), 10–11.