

Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar

Indah Aries Nelvira^{1*}, Nelfia Adi^{2*}, Hadiyanto^{3*}, Tia Ayu Ningrum^{4*}

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

² Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

³ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

⁴ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim pada tanggal 20 Oktober 2024

Direvisi pada tanggal 25 November 2024

Diterima pada tanggal 20 Desember 2024

Terbit online pada tanggal 30 Desember 2024

Kata Kunci:

Motivasi Kerja Pegawai



This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan-permasalahan yang ditemukan pada Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi tentang Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar yang ditinjau dari aspek tanggung jawab, ketekunan, loyalitas, disiplin dan keterlibatan. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 58 orang. Diambil sampel 46 orang menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner dalam bentuk skala Likert dengan lima pilihan jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), jarang (JR), kadang-kadang (KD), tidak pernah (TP). Angket penelitian ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya. selanjutnya data diolah dengan rumus rata-rata (*mean*). Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari 1) tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 4,7 berada pada kategori sangat tinggi, 2) ketekunan memperoleh skor rata-rata 4,55 berada pada kategori tinggi, 3) loyalitas memperoleh skor rata-rata 4,61 berada pada kategori sangat tinggi, 4) disiplin memperoleh skor rata-rata 4,67 berada pada kategori sangat tinggi, dan 5) keterlibatan memperoleh skor rata-rata 4,27 berada pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar memperoleh skor rata-rata 4,56 yang berada pada kategori tinggi.

*Penulis Korespondensi:

Indah Aries Nelvira

Email: indaharies18@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang dengan latar belakang yang berbeda-beda namun memiliki satu tujuan yang sama. Organisasi selalu dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya dan mengelolanya dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari pegawai yang diharapkan berprestasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang mempengaruhi berjalannya atau tidaknya organisasi tersebut sehingga dapat menjalankan visi dan misi organisasi dan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam pembangunan serta keberlangsungan suatu organisasi. Pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif pada pencapaian tujuan organisasi dan mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya pada pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan efektif untuk mencapai tujuan salah satunya memiliki motivasi kerja. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi kerja yang cukup pada diri pegawai, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan baik. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan suatu sikap dan nilai yang bersifat *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai, (2019) Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan melakukan pekerjaan dengan penuh gairah dan antusias untuk menyelesaikannya tepat waktu atau bahkan sebelum waktu yang ditentukan. Untuk itu diperlukan motivasi yang tinggi dari individu pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya sehingga mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Motivasi kerja menurut Robbins (2019:235) mendefinisikan motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia dianggap mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lainnya. Motivasi setiap pegawai diharapkan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja, tidak akan mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. dalam kehidupan bekerja sehari-hari motivasi mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan semangat serta gairah kerja yang tinggi.

Pemberian motivasi dalam bekerja pada setiap pegawai, akan dapat mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi kerja maka setiap individu atau pegawai akan dapat bekerja dengan baik, bertanggung jawab dan merasa memiliki kepercayaan diri serta akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik lagi. Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama pelaksanaan PLMP (Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan) yang dilaksanakan pada bulan Februari-April 2023 terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar. Hal ini dapat dilihat dari fenomena 1) Masih ada pegawai yang tidak menghadiri rapat tanpa pemberitahuan kepada rekan kerja atau atasan, sehingga pegawai tidak mendapatkan informasi penting terhadap pekerjaan yang dilakukan. 2) Masih ada pegawai yang mudah teralihkan oleh hal-hal sekitar seperti bermain handphone dan obrolan, sehingga tidak dapat fokus pada tugas yang sedang dikerjakan dan seringkali melewatkan deadline tugas yang seharusnya diselesaikan. 3) Masih ada pegawai enggan berkontribusi dalam acara atau program

yang diadakan oleh instansi, yang seharusnya dapat membangun tim di instansi. 4) Masih ada pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam masuk dan jam pulang kerja yang ditentukan kantor yaitu pukul 07.30-16.00 WIB. 5) Masih ada pegawai saat mengikuti rapat, pegawai tersebut tidak aktif memberikan pendapat atau masukan, hanya duduk mendengarkan tanpa berinteraksi, sehingga dapat menghambat proses pengambilan keputusan. Berdasarkan fenomena-fenomena di atas tergambar bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar. Oleh karena itu penulis mengangkat sebuah judul “Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut (Sutrisno, 2020), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat merangsang individu untuk berubah menjadi baik, dorongan tersebut bisa dari dalam maupun dari luar (Syahril & Ningrum, 2021). Menurut Enny (2019:17) motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak. Menurut Gistituati (2021) motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin agar tujuan dapat tercapai. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020:58). Menurut Mohar (2019) motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak maupun daya pendorong yang dapat menimbulkan keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas dan kegiatan dalam melaksanakan tugas yang mana dilaksanakan secara sistematis, terprogram dan progresif untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2021:93) merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Menurut Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja ini sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi penting karena motivasi mendukung perilaku orang agar mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai hal-hal yang optimal, sejalan dengan pendapat Siagian (2018:102) motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi. Setiap pegawai perlu diberikan motivasi dalam bekerja agar mereka tetap mau bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab serta agar mereka mampu memberikan hasil yang baik untuk kemajuan organisasi. Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52). Oleh karena itu, setiap organisasi ingin mencapai tujuan dengan peranan manusia yang terlibat didalamnya. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja.

Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Bagi instansi motivasi merupakan alat penggerak dan kekuatan dalam mengarahkan dan mengendalikan para pegawai agar mau bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu, 1) mendorong semangat dan gairah kerja, 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja, 3) meningkatkan produktivitas kerja, 4) mempertahankan loyalitas, 5) meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi pegawai, 6) mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai, 7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8) mengefektifkan pengadaan pegawai, 9) meningkatkan kesejahteraan pegawai, 10) meningkatkan kinerja dan 11) meningkatkan efisien penggunaan alat dan bahan.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Enny (2019:25) faktor motivasi dipengaruhi 2 faktor yaitu, 1) faktor Internal faktor yang timbul dalam diri setiap individu, karena sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor internal yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu seperti keinginan untuk dapat hidup, rasa ingin memiliki,

memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa. 2) faktor eksternal faktor eksternal akan melakukan fungsinya akibat adanya rangsangan dari luar. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang antara lain kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel. Menurut Agustini (2019:45) (Agustini, 2019) motivasi kerja sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh dua beberapa faktor. Faktor tersebut yaitu 1) faktor di dalam diri individu (internal) yaitu: (a) usia (b) tingkat pendidikan (c) keinginan pribadi (d) kebutuhan (e) kepuasan kerja dan 2) faktor di luar diri individu (eksternal) yaitu: (a) lingkungan kerja yang mendukung (b) kompensasi yang cukup (c) penghargaan atas prestasi (d) tanggung jawab.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi ada 2 yaitu 1) motivasi positif adalah memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, 2) motivasi negatif adalah memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Menurut Sedarmayanti (2017:154) (Sedarmayanti, 2017) motivasi kerja dibagi menjadi tiga bagian: (1) Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang. (2) Semi pendorong utama: seperti perhatian yang diberikan oleh pimpinan. (3) Pendorong nonmaterial: yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti: a) Penempatan yang tepat, b) Pekerjaan terjamin, c) Keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan, d) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan, e) Pemberian informasi instansi, f) Fasilitas rekreasi.

Ciri-ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep dan Ishak (2016:16-17) mengemukakan beberapa ciri-ciri pegawai yang memiliki motivasi kerja yaitu, 1) bekerja sesuai standar, 2) senang bekerja, 3) merasa berharga, 4) bekerja keras, 5) semangat yang tinggi. Ciri-ciri motivasi kerja menurut Robbins & Judge (2014:97) yaitu : 1) Intensitas, menggambarkan seberapa keras seorang pegawai mencoba. Ini adalah elemen yang paling difokuskan ketika berbicara tentang motivasi. 2) Arah mampu berupaya, mengarahkan serta konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang harus dicari pada diri seorang pegawai. 3) Ketekunan bertujuan mengukur seberapa lama seorang pegawai dapat mempertahankan upaya. Ketika termotivasi, seorang pegawai akan tetap berada pada tugas meskipun dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2019:429) motivasi terdapat empat unsur diantaranya tanggung jawab, ketekunan, loyalitas dan keterlibatan pegawai. Menurut (Siswanto, 2019) Siswanto (2019:122) motivasi seseorang memiliki ciri-ciri diantaranya tanggung jawab, keterlibatan, kesempatan. Sedangkan menurut Damanik (2020) indikator

motivasi kerja seseorang diantaranya bertanggung jawab, berani mengambil risiko, dan kreatif. Menurut Hasibuan (2020:13) (Hasibuan, 2020) orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya kepuasan kerja, disiplin kerja, loyalitas dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Ezra Riyandanita (2019) mengungkapkan indikator motivasi diantaranya memiliki tanggung jawab, disiplin, melakukan sesuatu dengan tepat sesuai tujuan, menyukai pekerjaan yang menantang, memerlukan umpan balik dengan segera. Menurut Ramli (2019) orang yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya disiplin, loyalitas, keterlibatan dan keterikatan. Sedangkan Waluyo (2019) (Waluyo, 2019) motivasi seseorang memiliki ciri-ciri diantaranya tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2021) (Sugiyono, 2021) yang mengemukakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten tanah datar yang berjumlah 58 orang terdiri dari PNS dan Non PNS. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dengan perkiraan kesalahan 10%, sehingga jumlah sampel adalah 37 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling*. Pengambilan sampel pada tiap bidang berdasarkan pada tingkat pendidikan dan status kepegawaian sehingga memperoleh sampel akhir sebanyak 46 orang pegawai. Instrumen penelitian berupa kuesioner dalam bentuk skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu selalu (5), sering (4), kadang-kadang (3), jarang (2), dan tidak pernah (1). Bobot jawaban tersebut diberi skor yang kemudian digunakan dalam analisis data.

Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan keakuratan data. Menurut Sugiyono (202) uji validitas pengujian untuk menentukan apakah instrumen dapat diukur, untuk mengetahui uji validitas digunakan rumus korelasi tata jenjang yang dikemukakan Spearman dalam (Arikunto, 2014). Untuk menguji validitas instrumen ini penulis melakukan uji coba kepada 12 orang pegawai diluar sampel di dalam populasi. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan dari 40 butir item pernyataan, seluruh item memperoleh hasil lebih dari nilai $r_{tabel}=0,576$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item yang berjumlah 40 butir item dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha* untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2021). Hasil yang diperoleh yaitu nilai *Cronbach's Alpha* = 0,973 bila dibandingkan t tabel dengan $N=12$ yaitu 0,576. Dengan demikian nilai *Cronbach's Alpha* > r_{tabel} ($0,973 > 0,576$) yang artinya instrumen penelitian dinyatakan *reliable*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan untuk melihat seberapa tinggi motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar dijelaskan sebagai berikut:

Table 1. Rekapitulasi Skor Rata-rata Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Tanggung Jawab	4.7	Sangat Tinggi
2	Ketekunan	4.55	Tinggi
3	Loyalitas	4.61	Sangat Tinggi
4	Disiplin	4.67	Sangat Tinggi
5	Keterlibatan	4.27	Tinggi
Rata-Rata		4.56	Tinggi

Berdasarkan tabel rekapitulasi skor rata-rata bahwa tanggung jawab pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar diperoleh skor rata-rata 4,7 berada pada kategori sangat tinggi. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 item pernyataan, dua diantaranya berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata dari item yang tertinggi adalah 4,87 yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu Bapak/Ibu menyelesaikan tugas sesuai aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan skor rata-rata yang terendah adalah 4,41 yang berada pada kategori tinggi yaitu Bapak/Ibu bersedia menerima kritik dan saran dalam melaksanakan tugas.

Ketekunan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar diperoleh skor rata-rata 4,55 berada pada kategori tinggi. Pada indikator ini penulis menggunakan 10 item pernyataan, empat diantaranya berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata dari item yang tertinggi adalah 4,83 yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu Bapak/Ibu bersemangat mengerjakan pekerjaan. Sedangkan skor rata-rata yang terendah adalah 3,98 yang berada pada kategori tinggi yaitu Bapak/Ibu tidak melalaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan.

Loyalitas pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar diperoleh skor rata-rata 4,61 berada pada kategori sangat tinggi. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 item pernyataan, dua diantaranya berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata dari item yang tertinggi adalah 4,91 yang berada pada kategori

sangat tinggi yaitu Bapak/Ibu menjaga kerahasiaan pekerjaan kantor. Sedangkan skor rata-rata yang terendah adalah 4,13 yang berada pada kategori tinggi yaitu Bapak/Ibu bermusyawarah dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kelompok.

Disiplin pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar diperoleh skor rata-rata 4,67 berada pada kategori sangat tinggi. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 item pernyataan, satu diantaranya berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata dari item yang tertinggi adalah 4,8 yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu Bapak/Ibu segera kembali bekerja setelah waktu istirahat selesai. Sedangkan skor rata-rata yang terendah adalah 4,37 yang berada pada kategori tinggi yaitu Bapak/Ibu memakai atribut pakaian sesuai aturan kantor.

Keterlibatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar diperoleh skor rata-rata 4,27 berada pada kategori tinggi. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 item pernyataan. Semua item berada pada kategori tinggi. Skor rata-rata dari item yang tertinggi adalah 4,5 yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu Bapak/Ibu ikut andil dalam setiap tugas yang diberikan. Sedangkan skor rata-rata yang terendah adalah 3,89 yang berada pada kategori tinggi yaitu Bapak/Ibu memberi teguran rekan kerja jika menyalahi aturan kerja.

Pembahasan

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan skor 4,56. Hasil yang didapat berdasarkan lima indikator yaitu tanggung jawab, ketekunan, loyalitas, disiplin dan keterlibatan.

Hasil penelitian dilihat dari tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan sudah memberikan gambaran baik dengan memperoleh skor rata-rata 4,7. Namun, beberapa item yang dikemukakan dalam pernyataan tanggung jawab masih ada satu yang berada pada kategori tinggi. Ini diupayakan agar semua item menjadi kategori sangat tinggi. Item yang dikemukakan tersebut memperoleh skor terendah yaitu item Bapak/Ibu bersedia menerima kritik dan saran dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian menandakan bahwa pegawai sudah melaksanakan tugas dengan sebaiknya. Namun pegawai harus meningkatkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai harus bersedia menerima kritik dan saran dari siapapun dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Alex Nitiemo (2016) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum. Yusuf (2018) tanggung jawab mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan tepat waktu dan benar, serta mengambil risiko untuk mengambil keputusan. Menurut Galuh Oktavia, (2018:32) menyatakan bahwa mengukur keberanian mengambil risiko yang ada pada diri individu memiliki ciri-ciri salah satunya yaitu berani menghadapi dan menanggung apabila terjadi hal yang yang tidak diinginkan. Setiap kritik dan saran yang diberikan

dapat menjadi evaluasi diri bagi pegawai tersebut untuk meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan sudah memberikan gambaran baik dengan memperoleh skor rata-rata 4,55. Namun, beberapa item yang dikemukakan dalam pernyataan ketekunan masih ada empat yang berada pada kategori tinggi. Ini diupayakan agar semua item menjadi kategori sangat tinggi. Item yang dikemukakan tersebut memperoleh skor terendah yaitu item Bapak/Ibu tidak melalaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan. Dengan demikian, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai cenderung menunda pekerjaan dengan mengulur waktu yang diberikan pimpinan. Menurut Busro (2018:126) mengatakan bahwa ketekunan adalah upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan yang sangat diidamkan. Sejalan dengan pendapat Sardiman (2018:83) bahwa tekun menghadapi tugas artinya pegawai dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai.

Hasil penelitian dilihat dari loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan sudah memberikan gambaran baik dengan skor rata-rata 4,61. Namun, beberapa item yang dikemukakan dalam pernyataan loyalitas masih ada dua yang berada pada kategori tinggi. Ini diupayakan agar semua item menjadi kategori sangat tinggi. Item yang dikemukakan tersebut memperoleh skor terendah yaitu item Bapak/Ibu bermusyawarah dalam menyelesaikan pekerjaan dalam kelompok. Dengan demikian, kemungkinan rendahnya skor item karena kurangnya rasa kepedulian terhadap hasil yang diperoleh kelompok sehingga kurang kemauan untuk bekerja sama. Menurut Suhendi (2017:260) mengatakan bahwa loyalitas kerja pegawai ditunjukkan dengan adanya komitmen pegawai terhadap instansi, komitmen dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari kelompok organisasi maupun individu. Menurut Rasimin dan Pranita (2016:2) loyalitas kerja merupakan sebuah pengabdian kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu atau instansi dengan penuh tanggung jawab dan berperilaku baik. Loyalitas kerja pegawai adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2021:210). Sejalan dengan pendapat Valentino & Haryadi (2016) mengatakan bahwa loyalitas pegawai adalah kesetiaan pegawai kepada instansi, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik terhadap instansi.

Berdasarkan hasil penelitian dilihat dari disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan sudah memberikan gambaran baik dengan skor rata-rata 4,67. Namun beberapa item yang dikemukakan dalam pernyataan disiplin masih ada satu item yang berada pada kategori tinggi. Ini diupayakan agar semua item menjadi kategori sangat tinggi. Item yang dikemukakan tersebut memperoleh skor terendah yaitu item Bapak/Ibu memakai atribut pakaian sesuai aturan kantor. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai harus meningkatkan disiplin terutama terkait ketaatan terhadap aturan berpakaian. Menurut Soerjono (2019:72) mengatakan

bahwa disiplin dapat terwujud apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila berpakaian baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan kualitas yang memuaskan, mengikuti cara-cara yang dilakukan oleh kantor. Disiplin kerja merupakan suatu penilaian kegiatan dalam instansi yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh instansi (Esthi & Marwah, 2020:132). Kedisiplinan pegawai dimulai dari hal terkecil dahulu yaitu disiplin menggunakan pakaian dan atribut pakaian dinas. Disiplin kerja dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021:12). Sejalan dengan pendapat Siagian (2020) mengatakan disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang berupa ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam instansi.

Hasil penelitian dilihat dari keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan sudah memberikan gambaran baik dengan skor rata-rata 4,27. Namun item yang dikemukakan dalam pernyataan keterlibatan semua item berada pada kategori tinggi. Ini diupayakan agar semua item menjadi kategori sangat tinggi. Item yang dikemukakan tersebut memperoleh skor terendah yaitu item Bapak/Ibu memberi teguran rekan kerja jika menyalahi aturan kerja. Dengan demikian penyebabnya karena sebagian pegawai juga merasa menyalahi aturan kerja, hal ini pegawai berpikiran bahwa teguran yang diberikan kepada rekan kerja membuatnya malu sehingga tidak tampak kepedulian sesama pegawai. Menurut Gallup (2020) keterlibatan pegawai dapat didefinisikan sebagai antusiasme pegawai dalam tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bagaimana pegawai merasa berkembang dan berpikir tentang pekerjaan mereka. Menurut Tarman dan Ruski (2019) keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif pegawai yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri pegawai dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya. Sejalan dengan pendapat Bagir (2023) keterlibatan kerja merupakan suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen organisasi demi keberhasilan suatu instansi. Kepedulian pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi keberhasilan instansi dan sikap yang melibatkan diri dalam persoalan yang terjadi di instansi. Sejalan dengan pendapat Setiawan (2023) keterlibatan kerja adalah pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan pegawai yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mengenai motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat dari aspek yaitu 1) tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 4,7 berada pada kategori

sangat tinggi, 2) ketekunan memperoleh skor rata-rata 4,55 berada pada kategori tinggi, 3) loyalitas memperoleh skor rata-rata 4,61 berada pada kategori sangat tinggi, 4) disiplin memperoleh skor rata-rata 4,67 berada pada kategori sangat tinggi, 5) keterlibatan memperoleh skor rata-rata 4,27 berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tanah Datar memperoleh skor rata-rata 4,56 berada pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Damanik, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194-212. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.441>
- Enny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja Karyawan Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT. Asahi Indonesia. In FORUM EKONOMI (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja* (Cetakan Pe., Ed.). Cv Budi Utama.
- Galuh Oktavia DS. dan Eny Trimeiningrum. "Pengaruh Percaya Diri dan Keberanian Mengambil Resiko Terhadap Keberhasilan Usaha Pada UMKM Makanan Ringan Di Kota Semarang (Studi Kasus Pada Sentra industri Kerupuk, Keripik, Peyek dan Sejenisnya di Kota Semarang)." *JEMAP : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Perpajakan*. 2018 :26-40 ISSN: 2620-3855
- Gistituati, N. (2021). *Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maruli Tua Sitorus, (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo media Pustaka
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan , Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT . Sinar Abadi
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soejono. (2019). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syahril, & Ningrum, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tarman, M. & Ruski, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasional dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3(2), 79-89
- Waluyo. (2019). *Manajemen Psikologi Industri*. Literasi Nusantara.