

Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke

Lila Santi¹⁾, Herman CMS Rumlus²⁾, Theresia Irawati Lambiombar Alilyaman³⁾

^{1&2} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Karya Dharma Merauke, Indonesia

Email: lilasanti.al@gmail.com ¹⁾, rumlusherman79@gmail.com ²⁾

(Diterima Maret 2025; Disetujui Maret 2025; Dipublikasikan Maret 2025)

Abstrak

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke sangat berperan sekali di dalam menunjang pekerjaan yang ada. Motivasi kerja yang maksimal maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang juga maksimal. Faktor-faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah adanya niat dari pegawai yang ingin mengembangkan diri, adanya daya saing pegawai untuk berkembang. pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawai yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan, serta perhatian dari para pemimpin. Selanjutnya faktor penghambat diantaranya yaitu hak-hak pegawai yang tidak terpenuhi, kurangnya kreativitas dan kepedulian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab, sikap acuh pegawai, serta fasilitas pendukung masih kurang.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Dinas Pendidikan

Abstract

Motivation is what causes, channels, and supports human behavior so that they want to work hard and enthusiastically to achieve optimal results. This study aims to analyze the role of work motivation in improving employee performance in Merauke Regency Education Office. Work motivation is believed to have a significant impact on the level of productivity, quality of work, and overall efficiency. This research uses a descriptive qualitative approach. Data was collected through observation, interviews, and documentation. The results of the study found that work motivation in Merauke Regency Education Office plays a very important role in supporting the existing work. Maximum work motivation will result in maximum employee performance. Supporting factors for improving performance include the intention of employees who want to develop themselves, the competitiveness of employees to develop. leaders can provide motivation to employees who excel will be given an award, as well as attention from leaders. In addition, inhibiting factors include unfulfilled employee rights, lack of creativity and employee concern about duties and responsibilities, employee indifference, and lack of supporting facilities.

Keywords: Motivation, Performance, Education Department.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu hal penting yang diperlukan untuk menjalankan suatu organisasi dikarenakan suatu organisasi tidak akan bisa berjalan jika tidak ada manusia yang bekerja sebagai penggerak di dalamnya. SDM sendiri menurut Nawawi (2003: 37) adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. SDM yang berkualitas serta memiliki motivasi kerja yang tinggi pada akhirnya akan memberikan kinerja terbaik guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang menaunginya.

Menurut Woolfolk (2009: 193) motivasi merupakan suatu keadaan internal yang dapat membangkitkan, mengarahkan serta mempertahankan perilaku seseorang. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa motif biasanya meliputi pernyataan di mana sesuatu dapat menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan. Sedangkan Morgan dalam Soekanto (1996:39) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu tenaga pendorong ataupun tenaga penarik yang menyebabkan adanya suatu perilaku ke arah tujuan tertentu. Motivasi dalam suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting karena

Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan seoptimal mungkin.

Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke merupakan salah satu organisasi/instansi pemerintahan yang bertugas mengelola dan menyelenggarakan pendidikan di kabupaten Merauke. Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke memiliki SDM/pegawai yang bertugas sesuai dengan tupoksi dan bidang masing-masing. Demi tercapainya hasil kerja pada bidang pendidikan yang optimal maka pegawai pada dinas tersebut harus memiliki motivasi maupun etos kerja yang tinggi. Namun berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwa motivasi kerja menurun pada beberapa pegawai, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya yaitu:

1. Kurangnya rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu.
2. Kekecewaan pegawai karena hak-hak pegawai tidak didapatkan secara penuh sehingga mengakibatkan kewajiban pegawai tidak dilaksanakan secara optimal.
3. Fasilitas pendukung dalam melaksanakan tugas yang kurang memadai seperti komputer dan printer.

Berdasarkan hasil pengamatan tersebut maka muncul ketertarikan untuk meneliti Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke sehingga dapat diketahui apakah permasalahan yang telah ditemukan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yaitu berupa penuturan dari para informan dan dokumen-dokumen pribadi seperti foto maupun catatan pribadi. Penelitian kualitatif deskriptif dilakukan untuk menjelaskan penelitian yang ada tanpa memberikan manipulasi data variabel yang diteliti dengan cara melakukan wawancara langsung (Bahri, 2017: 73). Adapun pengumpulan terdiri dari tiga (3) teknik yaitu observasi, wawancara terhadap informan dan dokumentasi

Selanjutnya sumber data penelitian terdiri dari 2 yaitu:

|||||

- Teknik analisis data yang digunakan adalah model deskriptif naratif (Miles, Huberman dan Saldana, 2014) yang terdiri dari 4 tahap yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala dan Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke didapatkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting guna menunjang kinerja dari para pegawai. Hal ini karena motivasi dapat memberikan semangat positif dalam bekerja sehingga pada akhirnya hasil pekerjaan dapat selesai tepat waktu serta hasil yang optimal. Selanjutnya prestasi kerja menjadi hal penting dalam dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan sehingga perlu dilakukan penilaian atas prestasi bagi tiap-tiap individu sehingga dapat dilihat hasil pencapaian suatu organisasi tersebut apakah mengarah pada hasil yang positif atau malah sebaliknya mengarah ke hasil yang negatif.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kabid Pengelola Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke, pemberian motivasi kepada pegawai terus menerus dilakukan guna mendorong gairah dan semangat dalam bekerja agar terus terpompa, mempertahankan lalalitas serta ketasbiban bagi pegawai itu sendiri. pemberian motivasi juga membuka peluang pagawai untuk dapat terus maju sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya dapat memperoleh peluang untuk kenaikan jabatan. Pemberian motivasi tersebut diantaranya yaitu diadakannya pertemuan intesif secara rutin guna memberikan pengarahan kepada pegawai, serta gaji sesuai dengan kemampuan dan hasil kerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kasubag Umum dan Kepegawaian Pengelola Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke didapatkan hasil bahwa prestasi kerja atas tiap-tiap individu diakui oleh kantor sehingga memungkinkan tiap individu untuk berlomba-lomba dalam meningkatkan kemampuan dan prestasi. Hal tersebut pada akhirnya memberikan dorongan dan motivasi kepada pegawai agar terus berkembang serta meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kabid Pengelola dan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke didapatkan bahwa jenis pekerjaan pada tiap-tiap pegawai sesuai dengan SOP dan tupoksi kerja masing-masing. Pekerjaan menantang jarang diberikan karena jenis pekerjaan tiap hari yang cenderung mirip dan konstan, namun hal tersebut tidak menutup

kemungkinan untuk dapat memberikan pekerjaan serta tantangan lebih pada tiap-tiap individu agar lebih meningkatkan kreatifitas serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala dan Sekretaris Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke didapatkan bahwa untuk mengukur kinerja dari pegawai dapat melalui beberapa indikator seperti mutu, kuantitas (hasil kerja), waktu pengerjaan, biaya, hasil pengawasan serta hubungan yang terjadi diantara para pegawai di dalam kantor.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kasubag Umum dan Kepegawaian Pengelola Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke didapatkan hasil bahwa proses perencanaan kerja merupakan hal yang penting karena pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan perkiraan dan tidak membuang-buang waktu. Dengan perencanaan kerja juga membantu pegawai untuk memahami hubungan antara tanggung jawab yang dimiliki dengan tujuan organisasi yang dibuat oleh kantor.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Kabid Pengelola dan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke didapatkan bahwa penetapan indikator kinerja Instansi Pemerintahan lembaga Administrasi Negara (AKIP-LAN) merupakan ukuran kuantitatif tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh kantor sehingga penerapannya sangat penting guna melihat hasil dari pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa biaya yang dikeluarkan dalam suatu pekerjaan diharapkan agar selalu seminimal mungkin namun memberikan hasil semaksimal mungkin. Akan tetapi hal tersebut terkadang sulit untuk didapatkan di jaman sekarang sehingga diharapkan pada akhirnya pengeluaran biaya dapat seminimal mungkin tanpa mempengaruhi hasil pekerjaan pegawai. Kontrol juga merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja pegawai. Apakah pengawasan yang dilakukan pada akhirnya berpengaruh positif terhadap hasil kerja atau bahkan sebaliknya. Bisa juga bahkan pengawasan kurang atau bahkan tidak dilakukan sehingga pada akhirnya pegawai menjadi bermalas-malasan dalam bekerja sehingga mengakibatkan hasil kerja juga tidak maksimal.

Selanjutnya untuk hubungan antar pegawai tidak terlalu dipakai dalam mengukur kinerja karena pada kenyataannya penilaian hubungan kerja hanya dilihat secara tersirat dan tidak dituangkan dalam penilaian tersurat.

Pembahasan

1. Motivasi

Ada berbagai alasan mengapa manusia bekerja, apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan-imbalan” yang dirumuskan secara luas maka imbalan-imbalan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam kelas, yang bersifat umum. Imbalan-imbalan ekstrinsik (misalnya upah/gaji, promosi-promosi, atau pun penghargaan dan lain sebagainya) tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain. Pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai adapun motivasi yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti

mengadakan pertemuan intensif secara rutin dalam pengarahan tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh pegawai.

Jenis motivasi yang telah dilaksanakan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007: 150) yaitu berupa motivasi positif. Motivasi positif merupakan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai berupa hadiah atas kinerjanya. Motivasi positif tersebut berupa gaji, tunjangan, fasilitas dalam bekerja, jaminan hari tua (pensiun) serta jaminan kesehatan (BPJS). Pemberian motivasi positif tersebut dapat membangkitkan semangat kerja serta meningkatkan etos kerja pada tiap-tiap individu. Sedangkan motivasi negatif berupa hukuman yang diberikan kepada pegawai yang prestasinya rendah tetap diberikan namun jarang dilakukan mengingat hasil kerja pegawai cenderung meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai telah sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009) bahwa telah diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai. SOP telah dilaksanakan namun tetap saja ada beberapa pegawai yang tidak maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan. Selanjutnya pengakuan atas prestasi kerja juga telah dilaksanakan dan pemberian peluang yang sama besar guna meningkatkan kemampuan dan prestasi ke seluruh pegawai juga telah diterapkan.

Selanjutnya pemberian pekerjaan yang menantang belum dilaksanakan secara optimal di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke karena jenis pekerjaan setiap hari yang cenderung mirip sehingga tidak membutuhkan jenis pekerjaan yang beragam dan menantang. Namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa di beberapa kesempatan ada pekerjaan-pekerjaan di luar kebiasaan pegawai akan diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini pada akhirnya akan membantu pegawai tersebut untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya juga.

Menurut Gomez dalam (Muniroh, 2013) aspek yang terdapat dalam motivasi kerja terdiri dari aspek individual dan aspek organisasional.

a. Aspek individual adalah :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan (*need*) yang diartikan bahwa motivasi kerja pegawai yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan pegawai.
- 2) Tujuan-tujuan (*goals*) yang menunjukkan motivasi kerja pegawai oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh pegawai terkait dengan pekerjaannya.
- 3) Sikap (*attitudes*) yaitu cara bersikap yang ditunjukkan pegawai dalam pekerjaannya. Apakah itu baik atau buruk dalam menunjang motivasi kerja pegawai.
- 4) Kemampuan-kemampuan (*abilities*) yaitu motivasi kerja pegawai oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya.

b. Aspek organisasional, terdiri dari :

- 1) Pembayaran atau gaji (*pay*), di mana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Keamanan pekerjaan (*job security*), yang menunjukkan motivasi kerja pegawai dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan kesehatan.

- 3) Hubungan dengan rekan kerja (*co-workers*) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi pegawai dalam bekerja pada Dinas tersebut.
- 4) Pengawasan (*supervision*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri pegawai oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- 5) Pujian (*praise*), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri pegawai oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
- 6) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*) yaitu motivasi pegawai untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya

Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa motivasi benar merupakan suatu dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang yang berkaitan dengan sikap perilaku, keinginan, dan kebutuhan seseorang. Unsur-unsur tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal seseorang. Kemampuan seseorang untuk membangun motivasi akan memberikan dorongan internal yang menjadi motivasi bagi seseorang untuk beraktivitas. Sementara untuk faktor eksternal, dibangun oleh unsur-unsur seperti gaji, penghargaan, gaya kepemimpinan, dan unsur-unsur lainnya ditempat kerja pegawai tersebut

2. Peran Motivasi terhadap Kinerja

Mutu pekerjaan diukur berdasarkan peraturan yang ada sehingga dapat terlihat pekerjaan serta pegawai mana yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta hasil yang optimal. Jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh tiap-tiap pegawai juga dilihat karena standar pekerjaan juga telah ditetapkan. Jika pegawai tidak mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang telah diterapkan maka hal tersebut pada akhirnya juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Lama pengerjaan suatu pekerjaan juga menjadi tolak ukur dalam menilai kualitas kinerja seseorang. Makin lama pekerjaan dilakukan maka pekerjaan-pekerjaan lain juga akan tertunda penyelesaiannya. Hal tersebut juga akan membuang-buang waktu yang berharga, di mana waktu tersebut dapat digunakan untuk mengerjakan pekerjaan lain, namun karena tidak dapat menggunakan waktu secara optimal maka membuat satu pekerjaan menghabiskan terlalu banyak waktu untuk diselesaikan. Akan tetapi waktu penyelesaian pekerjaan tidak hanya dilihat berdasarkan lamanya waktu pengerjaan namun juga kualitas pekerjaan apakah menunjukkan hasil optimal atau tidak.

Biaya yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan juga menjadi salah satu indikator dalam mengukur kinerja seseorang. Makin sedikit biaya yang dipakai maka makin tinggi penilaian kinerja seseorang. Namun sejalan dengan waktu pengerjaan, hal tersebut juga harus berbanding lurus dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selanjutnya dalam suatu pekerjaan akan selalu diperlukan pengawasan. Hal ini bertujuan agar pekerjaan terarah serta memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan tujuan yang diharapkan. Pengawasan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Proses pengawasan juga telah dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke, di mana atasan mengawasi pekerjaan para pegawai di bawahnya sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara tepat waktu dan optimal.

Indikator terakhir dalam penilaian kinerja pegawai adalah hubungan yang terjalin antar pegawai. Dalam proses pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke hubungan kerja

antar pegawai telah dinilai namun tidak secara tersurat melainkan tersirat. Namun hal tersebut tidak berarti bahwa hubungan yang terjalin di tempat kerja buruk, namun cenderung baik dan memotivasi para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:208-210) tentang indicator penilaian kinerja seseorang, yaitu diantaranya adalah:

- a. **Kualitas (Mutu)**
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) suatu pekerjaan melalui proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan atau tugas yang diberikan.
- b. **Kuantitas Pengukuran**
Kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan melalui jumlah unit yang dihasilkan dalam sehari, atau beberapa jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. **Waktu**
Adanya batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi, jika tidak memenuhi ketentuan yang ada dianggap bahwa kinerja kurang baik, dan begitu pula sebaliknya.
- d. **Penekanan Biaya**
Dengan biaya yang telah dianggarkan dijadikan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran yang telah ditetapkan.
- e. **Pengawasan**
- f. **Setiap aktivitas suatu pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.**
- g. **Hubungan antar Pegawai**
Penilaian kinerja dalam hal ini diukur apakah seseorang mampu untuk berhubungan baik antara Pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. sebagaimana yang diketahui bahwa dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka dia akan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai apa yang menjadi tujuannya. Dengan bekerja yang rajin motivasi dapat meningkatkan pekerjaan seseorang dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke maka kinerja akan ikut meningkat. Dijelaskan bahwa kompensasi mampu menjadi motivator bagi para pegawai dengan menanggung aspek lain yang kurang dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. Tidak adanya penghargaan dan peluang yang diberikan kepada pegawai secara merata untuk menempati posisi yang lebih baik menurunkan tingkat motivasi para pegawai untuk bekerja dengan baik, asumsi yang muncul adalah bahwa mereka akan tetap pada kondisi yang sama meski bekerja dengan giat, karenanya menjadikan mereka malas dan lebih santai dalam bekerja. Apabila sikap kerja tersebut menjadi kebiasaan dan berkepanjangan maka dikhawatirkan akan terjadi penurunan kinerja yang drastis terhadap Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

- a. Faktor pendukung :
- 1) Adanya niat dari pegawai yang ingin mengembangkan diri.

Dengan adanya niat yang berasal dari dalam diri sendiri maka pegawai akan selalu berusaha meningkatkan kompetensi diri sehingga pada akhirnya akan meningkatkan motivasi serta kinerjanya.

2) Adanya daya saing pegawai untuk berkembang.

Daya saing di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena untuk memberikan suntikan semangat kepada pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

3) Pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawai yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan.

Motivasi ini merupakan bentuk dari motivasi positif di mana pegawai yang berprestasi mendapatkan hadiah tersendiri. Bentuk motivasi ini akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kemauan meningkatkan motivasi kerja pada pegawai.

4) Perhatian dari para pemimpin bidang masing-masing sangat mendukung para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait dengan pelayanan kepada para guru dan masyarakat yang membutuhkan.

b. Faktor penghambat

1) Hak-hak pegawai yang tidak ditepati.

Pegawai akan mengabaikan kewajiban yang dimiliki jika suatu organisasi mengabaikan hak-hak dari pegawainya. Hal tersebut pada akhirnya akan menurunkan motivasi kerja sehingga pada akhirnya kinerja pegawai juga akan menurun.

2) Kurangnya kreativitas dan kepedulian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab.

Pegawai yang kurang kreatif serta tidak menunjukkan kepedulian terhadap tugas dan tanggung jawabnya maka semakin lama akan berpengaruh terhadap organisasi yang menaungi itu sendiri, maka dari itu diperlukan langkah-langkah untuk menangani permasalahan tersebut.

3) Setiap pegawai hanya bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing.

Setiap bagian pada Dinas Pendidikan Merauke memang memiliki tupoksi tugas dan SOP masing-masing namun bukan berarti tiap-tiap individu hanya mempedulikan pekerjaan masing-masing saja, namun dibutuhkan kerjasama yang solid antar individu agar pekerjaan-pekerjaan yang ada dapat terselesaikan secara optimal.

4) Fasilitas pendukung pelaksanaan tugas seperti komputer, printer dan lainnya masih kurang.

Fasilitas pendukung memberikan pengaruh yang besar terhadap proses kerja di dalam kantor sehingga seharusnya fasilitas pendukung kerja haruslah lengkap dan berfungsi dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian bahwa dengan adanya motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke sangat berperan sekali di dalam menunjang pekerjaan yang ada. Motivasi kerja yang maksimal maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang juga maksimal. Faktor-faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah adanya niat dari pegawai yang ingin mengembangkan diri, adanya daya saing pegawai untuk berkembang, pimpinan dapat memberikan motivasi kepada pegawai yang berprestasi akan diberikan sebuah

penghargaan, serta perhatian dari para pemimpin bidang masing-masing sangat mendukung para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait dengan pelayanan kepada para guru dan masyarakat yang membutuhkan. Selanjutnya faktor penghambat diantaranya yaitu hak-hak pegawai yang tidak ditepati, kurangnya kreativitas dan kepedulian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab, setiap pegawai hanya bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing, serta fasilitas pendukung masih kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S. 2017. Pengembangan Kurikulum Dasar dan Tujuannya. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 11(1), 15–34.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Medan: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. .2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press
- Muniroh. 2013. Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata. Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang
- Nawawi, Hadari. 2003. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Soekamto, Tuti dan Udin S. 1996. *Teori Belajar dan Model-model Pembelajaran*. Jakarta: PAU-PPAI, Universitas Terbuka.
- Woolfolk, Anita. 2009. *Educational Psychology, Active learning Edition*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cetakan I.