

## KINERJA DITINJAU DARI MOTIVASI INTRINSIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN

*Dian Wishnu Brata*

E-mail: [dianwishnu@usm.ac.id](mailto:dianwishnu@usm.ac.id)

Fakultas Psikologi, Universitas Semarang

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, yaitu: ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan kinerja. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Subjek penelitian sebanyak 62 Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang serta metode analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yaitu 0,425 ( $P < 0,01$ ) sehingga dapat disimpulkan motivasi intrinsik dengan kinerja berkorelasi secara signifikan.

*Kata kunci: Tenaga kependidikan, motivasi intrinsik, kinerja.*

**Abstract.** This study aims to prove the proposed hypothesis, namely: there is a relationship between intrinsic motivation and performance. This research is a correlational study. The research subjects were 62 Education Personnel of the Faculty of Education, State University of Semarang and the data analysis method used a simple correlation technique. The results showed that the correlation value between the two variables was 0.425 ( $P < 0.01$ ) so that it could be concluded that intrinsic motivation and performance correlated significantly.

*Keywords: Education personnel, intrinsic motivation, performance*

## **Pengantar**

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lain dalam melakukan aktivitasnya. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Lembaga pendidikan tinggi merupakan suatu organisasi non profit yang didalamnya terdiri dari beberapa macam komponen, tujuan yang akan dicapai organisasi ini adalah keberhasilan dalam mendidik semua mahasiswa yang ada di lingkungan perguruan tinggi tersebut.

Salah satu unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tinggi tersebut adalah tenaga kependidikan. Penjelasan tentang Tenaga Kependidikan dalam Pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah, Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Berdasarkan laporan hasil Audit Mutu Internal (AMI) ISO 9001:2008 dan IWA 2:2007 Tahun 2013 yang dilaksanakan oleh Badan Penjamin Mutu (BPM) Unnes pada tanggal 16 sd 20 Desember 2013 dengan salah satu ruang lingkup audit, yaitu Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan.

Temuan Audit Mutu Internal (AMI) ISO Tahun 2013 untuk Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dari indikator Kelembagaan hal yang paling menonjol adalah lama waktu memberikan respon terhadap komplain yang realisasinya 48 jam dari target 24 jam, hal ini dikarenakan belum adanya sistem yang mampu menghitung lama waktu respon terhadap komplain pelanggan yang masuk. Indikator Akademik hal yang paling menonjol adalah ketersediaan konten digital pembelajaran (*e-learning*) yang realisasinya 2,7% dari target 22,10%. Indikator sumberdaya item tenaga kependidikan yang menguasai TIK hanya 80 % dan sedikit jumlahnya tenaga kependidikan dengan kualifikasi S2. Terakhir indikator kerjasama hanya 2% yang teralisasi untuk program kerjasama internasional, sedangkan program kerjasama nasional yang teralisasi hanya 14%.

Kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat dari motivasi yang dibangun oleh Universitas khususnya pada Fakultas, dan sebagai pengelola dan pengemban tugas diharapkan dapat menciptakan hal tersebut. Anoraga (2001) mendefinisikan motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam As'ad (2001) adalah pemberian atau penimbunan motif, dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif, jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Nawawi (2003) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan Handoko (2003) berpendapat motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi dalam pengertian secara sederhana merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari dalam diri, sementara itu, membawa sesuatu keluar dari dalam diri merupakan bagian penting dari proses kesuksesan. Banyak orang yang gagal memotivasi diri karena mereka selalu berpikir bahwa tidak ada hal baik yang dapat terjadi pada diri mereka, mereka percaya mereka pantas untuk gagal dan akhirnya mereka pun menyerah untuk mencoba.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut. Menurut Mangkunegara dalam Andiyanto dan Darmastuti (2011) bahwa Motivasi intrinsik dapat dibangkitkan dari dalam diri atau

dapat disebut motivasi internal. Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai sasaran yang ingin dicapai yang berada dalam individu itu sendiri. Dalam dunia kerja faktor intrinsik seseorang terdiri dari prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan diri (*advancement*).

Pada dasarnya memotivasi sebagai kegiatan mendorong anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu yang tidak memaksa dan mengarah pada tujuan. Kegiatan mendorong tersebut adalah usaha untuk menumbuhkan motivasi intrinsik sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan. Mangkunegara (2009) kinerja merupakan istilah berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Selanjutnya menurut Mulyadi (2010) kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Ilyas (2002) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Pengukuran kinerja pada penelitian ini lebih condong ke arah sosial, seperti : Pengetahuan tentang pekerjaannya, inisiatif, kerja sama, kreatifitas, komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Banyak penelitian yang meneliti tentang motivasi terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Linawati & Suhaji (2012), Murti dan Srimulyani (2013), dan Miswan (2011) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Banyak faktor yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan tetapi dalam penelitian ini membatasi pada motivasi intrinsik yang berhubungan dengan kinerja. Dengan alasan motivasi merupakan representasi faktor individu dari tenaga kependidikan.

#### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dalam hal ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja. Variabel pada penelitian ini adalah : Variabel bebasnya adalah motivasi intrinsik kepemimpinan (X1), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Pada motivasi intrinsik dimensi yang diukur adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan diri. Kemudian pada kinerja dimensi yang diukur adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, inisiatif, kerjasama, kreatifitas, komunikasi, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Merujuk pada kelompok responden yang hanya berjumlah dibawah 200 maka dalam penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai responden, yaitu semua karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Semarang khususnya di bagian Tata Usaha. Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan Istijanto (2001) dalam bukunya riset sumber daya manusia bahwa untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (dibawah 200) penelitian dapat dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan dengan metode skala, yaitu digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur, pengumpulan data penelitian menggunakan pengisian skala dan skala adalah salah satu cara yang paling banyak digunakan dalam pengumpulan data. Pengumpulan data dari responden atau sumber data primer dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis. Skala tersebut disusun berbentuk skala nilai menurut model Likert dengan 4 alternatif jawaban yang menghadirkan sejumlah pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*). Analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi sederhana (*product moment*).

#### **Hasil Dan Diskusi**

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi sederhana (*multikorelasi*). Teknik korelasi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar hubungan setiap variabel. Hasil perhitungan hubungan antara variabel motivasi intrinsik dengan

variabel Kinerja di atas menunjukkan bahwa nilai Pearson Correlation adalah 0,425 ( $P < 0,01$ ). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi intrinsik berkorelasi secara signifikan dengan variabel Kinerja.

Hasil yang sama juga ditunjukkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013), Riyadi (2011), Arianto & Nugroho (2013), Linawati & Suhaji (2012), Miswan (2011) yaitu dengan hasil variabel motivasi berkorelasi secara signifikan dengan variabel Kinerja. Motivasi dalam bekerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Motivasi penting karena diharapkan dengan motivasi setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Motivasi penting karena diharapkan dengan motivasi setiap tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil kinerja Tenaga Kependidikan tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi.

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan membuat pegawai merasa enjoy dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, pegawai tenaga kependidikan akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari analisis diatas, terlihat bahwa motivasi pegawai tenaga kependidikan berbanding lurus dengan kinerja. Semakin tinggi motivasi pegawai tenaga kependidikan semakin tinggi pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki pegawai tenaga kependidikan akan menghasilkan kinerja yang semakin rendah pula. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai tenaga kependidikan.

## Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah Variabel Motivasi Intrinsik dengan Variabel Kinerja berkorelasi secara signifikan. Hal ini ditandai oleh nilai korelasi antar kedua variabel tersebut, yaitu 0,425 ( $P < 0,01$ ). Berdasarkan nilai koefisien korelasi 0,425 memiliki keeratan hubungan yang kuat, di mana koefisien korelasi 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.

## Kepustakaan

Andiyanto, W. & Darmastuti. (2011) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur*. Alamat web : [https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjOmIrr9ePXAhWBwbwKHSp8BOsQFggxMAE&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F29481%2F1%2FJurnal\\_Wilhelmus.pdf&usg=AOvVaw1JsH8GN7CMJNiK0IGu9w3S](https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjOmIrr9ePXAhWBwbwKHSp8BOsQFggxMAE&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F29481%2F1%2FJurnal_Wilhelmus.pdf&usg=AOvVaw1JsH8GN7CMJNiK0IGu9w3S)

Anoraga, P. (2001) *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Arianto, D. A. N. (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013. Alamat web: [http://www.google.co.id/url?q=https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/download/1809/1501&sa=U&ved=0ahUKEwj7i9jdjpfWAhWKp48KHQVoCIUQFggWMAA&usg=A\\_FQjCNHJL\\_oTD\\_3KZqyPTIdpENjfFwUGHQ](http://www.google.co.id/url?q=https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/download/1809/1501&sa=U&ved=0ahUKEwj7i9jdjpfWAhWKp48KHQVoCIUQFggWMAA&usg=A_FQjCNHJL_oTD_3KZqyPTIdpENjfFwUGHQ)
- As'ad, M. (2002) *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Cetakan XVIII. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ilyas, Y. (2002) *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Laporan Hasil Audit Mutu Internal (AMI) ISO 9001:2008 dan IWA 2:2007
- Linawati & Suhaji (2012) *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*. Alamat web : <https://media.neliti.com/media/publications/103075-ID-pengaruh-motivasi-kompetensi-kepemimpina.pdf>
- Mangkuegara, A. P. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Miswan (2011) *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Pada Universitas Swasta di Kota Bandung (Studi Pada Jurusan/Program Studi di Lingkungan Unuversitas Swasta Se-Kota Bandung)*. Alamat web : [http://jurnal.upi.edu/file/1\\_Miswan.pdf](http://jurnal.upi.edu/file/1_Miswan.pdf)
- Mulyadi (2010) *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murti, H. & Srimulyani, V. A. (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemidiasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1 No. 1: 10-17. Alamat web: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=116698&val=5325>
- Nawawi, H. (2003) *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Riyadi, S. (2011) Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Volume.13, No. 1: 40-45. Alamat web: <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18243>
- Simatupang, M. (2019). Budaya organisasi sebagai variabel predictor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8-19.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang “Sistem Pendidikan Nasional”. Alamat web : [http://htl.unhas.ac.id/form\\_peraturan/photo/134453-07.%20UU%20No%20%20tahun%202003%20ttg%20sistem%20pendidikan%20nasional.PDF](http://htl.unhas.ac.id/form_peraturan/photo/134453-07.%20UU%20No%20%20tahun%202003%20ttg%20sistem%20pendidikan%20nasional.PDF)