

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Musfirotun Yusuf*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui motivasi pegawai administrasi STAIN Pekalongan sehingga kinerja mereka meningkat dari tahun ke tahun. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilaksanakan di STAIN Pekalongan dengan sample sejumlah 46 orang pegawai administrasi. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pegawai sebanyak 40,28% menjawab mantap untuk bekerja di STAIN Pekalongan sedangkan sebanyak 59,2% responden menjawab belum mantap bekerja di STAIN Pekalongan. Hal ini disebabkan karena sebagian belum memahami Visi, Misi dan Tujuan STAIN dan sebagian disebabkan karena karier yang akan mereka peroleh/tuju masih lama dan melalui proses antre, karena jabatan struktural yang ada di STAIN terbatas. Berdasarkan perhitungan melalui SPSS 12, tingkat motivasi dan kinerja pegawai rata-rata 28,57 dan 29,26 dalam kategori cukup. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan signifikansi yang positif pada level 5 %, karena r hitung lebih besar dari pada r table ($r_h > r_t = 0,368 > 0,291$).

Kata Kunci: Motivasi, kinerja, pegawai

Pendahuluan

Ada tiga faktor yang menentukan performansi organisasi yaitu struktur organisasi, sumber daya manusia dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena manusialah yang akan melaksanakan semua proses organisasi dan manusia yang akan melaksanakan fungsi-fungsi dan aktifitas organisasi yang bersangkutan. Manusia dengan berbagai macam karakteristik dan kepribadiannya, seperti kemampuan, ketrampilan dan sikapnya di tempat kerja menyebabkan sumber daya manusia menjadi faktor yang paling sulit dikelola, tidak seperti faktor struktur organisasi dan teknologi. Meneliti sumber daya manusia yang sudah masuk dalam suatu sistem/lembaga sebenarnya meneliti orang-orang yang memiliki kemampuan lebih karena mereka adalah manusia-manusia yang terpilih dan terbaik, dan mereka akan memperoleh jabatan sesuai dengan kompetensinya dan sudah sepantasnya kalau mereka menunjukkan kinerja yang terbaik.

Walaupun demikian mereka sebagai anggota organisasi memiliki keragaman karakteristik yang terkait dengan perilaku dan kepribadiannya dan sangat berpengaruh terhadap motif dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor motivasi.

* Penulis adalah Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan

Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pekerja untuk memiliki perilaku tertentu yang akan mendukung keberhasilan pekerjaan, performansinya dan kebutuhannya. David McClelland salah seorang pakar manajemen berpendapat bahwa ada empat motif yang berhubungan dengan peningkatan kinerja dan keberhasilan kerja, yaitu motif prestasi, motif afiliasi, kompetensi dan motif kekuasaan.

STAIN Pekalongan sebagai lembaga pendidikan tinggi, adalah lembaga yang memiliki pegawai yang terdiri dari dua kelompok yaitu pegawai yang menjabat jabatan fungsional (dosen) dan pegawai teknis atau pegawai administrasi. Pegawai STAIN Pekalongan disini adalah pegawai administrasi. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh pemerintah sebagai pejabat teknis. Sebagai Pegawai Negeri Sipil, pegawai dituntut untuk disiplin, mematuhi perundang-undangan yang berlaku, memberikan pelayanan yang terbaik. Imbalan yang diterima salah satu upaya agar para pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing.

Dari latar belakang diatas peneliti ingin mendiskripsikan beberapa masalah, yaitu: Apa motivasi pegawai STAIN Pekalongan ? bagaimanakah kinerja pegawai STAIN Pekalongan dan bagaimanakah hubungan antara motivasi dengan kinerja para pegawai?

Selanjutnya, penelitian ini bertujuan, pertama, mendeskripsikan motivasi dan kinerja pegawai STAIN Pekalongan. Kedua, mendiskripsikan hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai STAIN Pekalongan. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para pimpinan dalam membuat keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang terkait dengan pemenuhan kebutuhannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dikuatkan dengan pendekatan kuantitatif, dengan paradigma sosial yang memandang manusia sebagai orang yang aktif menciptakan kehidupan sosialnya sendiri tidak memandang individu yang statis dan terpaksa dalam melaksanakan tugas. Dengan pendekatan ini diharapkan kita semuanya akan memahami bagaimana memberikan motivasi kepada para pegawai.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu mendekati data dengan obyektifitas dan pemaparan apa adanya. Analisis kritis dipergunakan sebagai tindak lanjut, dari metode deskriptif, yaitu untuk mengkritisi permasalahan yang diteliti, yang berupa perbandingan, mencari hubungan dan pengembangan model.

Lokasi penelitian, adalah STAIN Pekalongan. Populasi penelitian adalah pegawai administrasi yang ada di STAIN Pekalongan sebanyak 46 orang. Sedang sampelnya adalah pegawai administrasi tetap STAIN Pekalongan sebanyak 46 orang.

Sedang Jenis dan Sumber Data yang dipergunakan adalah jenis data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yang dalam hal ini meliputi semua data-data yang berkaitan dengan STAIN Pekalongan dan jawaban dari para informan. Sedang data sekunder adalah data yang mendukung data primer dari berbagai pendapat para ahli dari literatur tentang motivasi dan yang berhubungan dengan masalah tersebut.

Teknik Pengumpulan Data yang dipergunakan: pengumpulan bahan melalui dokumentasi, observasi, indept interview dan angket. Sedang sumber datanya adalah dokumen lembaga, perilaku pegawai dan informasi dari pegawai.

Yang selanjutnya dianalisis dengan melalui beberapa tahapan, yaitu tahap pengumpulan data, tahap reduksi data, tahap penyajian data dan tahap verifikasi atau penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman, 1972; 2). dan untuk memperkuat penyajian data, dipergunakan juga analisa data menggunakan analisis kwanitatif, dengan alat statistik, dengan analisis prosentasi, dan analisis product moment dengan menggunakan program SPSS 12.

Hasil Penelitian

A. Profil STAIN Pekalongan

1. Sejarah STAIN Pekalongan

STAIN Pekalongan merupakan bentuk penataan dan pengembangan dari Fakultas Syariah IAIN Walisongo di Pekalongan. Fakultas Syariah di Pekalongan sendiri semula berasal dari Fakultas Syariah di Bumiayu 1968. Kepindahan dari Bumiayu ke Pekalongan karena ada kebijaksanaan “rasionalisasi fakultas-fakultas cabang” berdasarkan pertimbangan agar lebih prospektif bagi pengembangan dan kemajuan sebuah fakultas yang lebih baik pada masa yang akan datang. Pada awalnya, Fakultas Syariah IAIN Walisongo Semarang di Pekalongan hanya menyelenggarakan program sampai tingkat Baccaloreat (sarjana muda). Pada perkembangan berikutnya, fakultas ini berubah status menjadi fakultas madya dan diberi wewenang menyelenggarakan program sampai dengan tingkat V (sarjana lengkap atau sekarang disebut S.1). Meski sebenarnya keberadaan Fakultas Syariah IAIN Walisongo di Pekalongan semakin diperkuat oleh Kepres No. 9 tahun 1987 tentang IAIN, pada tahun 1992 kebijakan baru tentang relokasi lembaga ini ke Surakarta yang saat itu Menteri Agama dijabat oleh Munawir Syadzali. . Sejak saat itulah, tepatnya sejak tahun akademik 1992/1993 beliau ingin mendirikan “IAIN unggulan” di Surakarta. Bukan hanya Fakultas Syariah di Pekalongan saja yang direlokasi ke Surakarta, Fakultas Ushuludin Kudus pun tak luput dari kebijakan relokasi ini. Kebijakan relokasi ini bertahan selama lima tahun. Karena kebijakan tersebut pada tahun 1994 dan awal 1995 pimpinan Fakultas Syariah di Pekalongan berada di Surakarta.

Dalam keadaan seperti ini, muncul wacana nasional agar Departemen Agama menyelamatkan keberadaan fakultas daerah sebagai aset umat dan daerah. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Prof. Dr. A Malik Fajar, M.Sc yang waktu menjabat sebagai Direktur Jenderal Kelembagaan Islam Departemen Agama pada Pelatihan Kepemimpinan untuk Eselon III dan IV di Jakarta pada bulan Desember tahun 1996 (kebetulan peneliti mengikuti kegiatan tersebut). Akhirnya pada tanggal 3 Januari 1997, Menteri Agama mengumumkan langkah-langkah penataan pengembangan lembaga tinggi Agama Islam di lingkungan IAIN. Langkah kebijakan itu kemudian terwujud dan dituangkan dalam Keppres No. 11 tahun 1997, tanggal 21 Maret 1997, tentang pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) yang jumlahnya 33 buah di seluruh

Indonesia, termasuk STAIN Pekalongan. Dan peresmian berdirinya STAIN dilakukan serentak, secara bersamaan tanggal 30 Juni 1997 di Jakarta, dan STAIN Pekalongan berada di urutan ke-23 dalam lampiran Keputusan Presiden No. 11 tahun 1997.

2. Visi, Misi dan Tujuan STAIN Pekalongan

Visi dan Misi STAIN Pekalongan sebagaimana disebutkan dalam buku 10 tahun mengabdikan, yang diterbitkan oleh STAIN Press tahun 2007 adalah "Sebagai Pendidikan Tinggi Agama Islam terdepan dalam mengembangkan kualitas keilmuan dan kepribadian yang bernafaskan nilai-nilai Islam serta mempunyai kepedulian terhadap tuntutan kebutuhan lokal dan tantangan global". Sedangkan Misinya adalah: a. Mengembangkan pendidikan dan pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan manajemen berkualitas, yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan siap menghadapi kompetisi global, nasional dan regional dengan landasan nilai-nilai Islam, b. Mengantarkan mahasiswa menjadi sarjana Muslim yang memiliki keluasan ilmu ke-Islaman, kematangan profesional, kedalaman akidah dan keluhuran akhlak, c. Mengembangkan ilmu-ilmu ke-Islaman melalui pengkajian dan penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan cakrawala pemikiran dan memberi kontribusi terhadap konsep-konsep pemberdayaan dan pengembangan masyarakat.

Sedangkan Tujuannya adalah: a. Menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan agama Islam, IPTEK dan seni yang bernafaskan Islam, b. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan agama Islam, IPTEK dan seni yang bernafaskan Islam, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

B. Kondisi Pegawai Administrasi

Pegawai STAIN tahun 2007 sejumlah 46 orang dan Dosen 83 orang. Yang memiliki pangkat/golongan I 1 orang, golongan II 20 orang, golongan III 25 orang. Sedangkan pegawai berdasarkan usia, > dari 50 tahun 1 orang, usia antara 41-50 tahun 5 orang, usia 31-40 tahun 26 orang dan usia < 30 tahun sebanyak 14 orang.

Pegawai berdasarkan pendidikan : S.2 sebanyak 2 orang, S.1 sebanyak 21 orang, D.3 sebanyak 5 orang, SMA dan yang sederajat sebanyak 16 orang SMP 1 orang dan Sekolah Dasar sebanyak 1 orang. Sementara apabila dilihat dari penempatan pegawai pada Unit Pelaksana Tugas dapat digambarkan sebagai berikut: pada Sub Bagian Akademik 8 orang, Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan sebanyak 11 orang, Sub Bagian Umum 11 orang perpustakaan 8 orang, UPB 2 orang, Jurusan Tarbiyah 1 orang, Jurusan Syari'ah 1 orang, PIP 1 orang, P3M 1 orang, PUSIM 1 orang dan Prodi D.2 1 orang.

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai rinciannya sebagai berikut: a. Pegawai yang memiliki masa kerja 0-5 tahun sebanyak 22 orang, b. Pegawai yang memiliki masa kerja 5,1-10 tahun sebanyak 13 orang, c. Pegawai yang memiliki

masa kerja 10,1- 15 tahun sebanyak 6 orang, d. Pegawai yang memiliki masa kerja 15,1-20 tahun sebanyak 4 orang, e. Pegawai yang memiliki masa kerja 20,1 ke atas sebanyak 1 orang.

Kinerja Pegawai, Sesuai dengan Peraturan Disiplin Pegawai, bahwa jam kerja Pegawai Negeri Sipil adalah dimulai jam 07.00-14.00. Jam kerja ini berlaku untuk semua pegawai di seluruh Indonesia. Para pegawai diwajibkan untuk mengisi absensi sesuai dengan kehadiran dan kepulangannya. Berdasarkan pengamatan peneliti, masih ada pegawai yang datang lebih dari jam 08.00. Ada juga pegawai yang pulang lebih dari jam kerja yang ditentukan. Hal ini disebabkan pegawai tersebut mengerjakan tugas tambahan tetapi ada juga yang mengerjakan tugasnya sendiri, karena ada beberapa orang pegawai yang masih melanjutkan kuliah. Terkait dengan job deskripsi pegawai, masing-masing pegawai pada unit kerjanya sudah memiliki job atau tugasnya masing-masing, sesuai surat tugas atau sesuai Surat Keputusan Ketua STAIN Pekalongan. Mereka bertanggung jawab terhadap atasan langsungnya.

Lingkungan kerja yang ada sekarang sudah lebih kondusif dari tahun-tahun awal pada saat STAIN didirikan. Sekarang pegawai sudah memiliki ruang dan meja masing-masing dengan tempat yang lapang dan peralatan yang memadai. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan kinerja yang memuaskan berbagai pihak. Hubungan antara pegawai cukup baik, kalau terjadi gesekan-gesekan masih dalam batas-batas kewajaran sebagai ungkapan rasa ketidakpuasan dari kinerja rekan-rekannya. Hal ini dapat diselesaikan dan tidak menimbulkan gejolak yang dapat mengurangi semangat dan kinerja mereka. Walaupun bagaimana hubungan antar rekan kerja dalam satu bagian atau antar bagian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai STAIN sudah mengupayakan dengan berbagai cara, yaitu memperbanyak kegiatan sehingga dapat meningkatkan income dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pada saat tertentu pegawai mendapatkan pekerjaan tambahan yang bersifat insidental di luar jobnya masing-masing. Misalnya menjadi pengamat Ujian Tengah Semester, Ujian Akhir Semester, Penerimaan Mahasiswa Baru, Wisuda, Seminar Workshop dan lain-lainnya.

Kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat sebagai penghargaan kepada pegawai berjalan lancar tanpa dipungut biaya serupiahpun. Asuransi kesehatan apabila ada pegawai yang membutuhkan, petugas yang menangani ASKES akan membantu agar pegawai secepatnya memperoleh pengembalian biaya pengobatannya. Apa yang peneliti paparkan di atas seharusnya mendorong pegawai untuk menampilkan kinerja yang baik. Kegiatan olah raga dalam rangka menunjang kesehatan diadakan setiap hari Jumat.

Pembahasan Hasil Penelitian

A. Analisa Kualitatif

Untuk menjelaskan bagaimana motivasi dan kinerja pegawai, dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Sebagai Petugas pelayanan teknis terhadap *stakeholder*, terutama pegawai fungsional (dosen) dan mahasiswa, jumlah pegawai yang ada belum memadai. Jumlah pegawai fungsional (dosen) sebanyak 83 orang sedang mahasiswa 2456 orang, rasionya, 46 : 83 dan 46 : 2456, artinya bahwa seorang pegawai harus melayani 2 orang dosen dan 54 orang mahasiswa. Idealnya seorang pegawai melayani 25 orang mahasiswa. Oleh karena itu sebenarnya dibutuhkan 101 Orang pegawai untuk melayani 2456 orang, namun yang ada sekarang hanya 46 orang. Artinya STAIN membutuhkan pegawai 55 orang pegawai administrasi. Hal ini sulit untuk dipenuhi karena harus melalui pengangkatan dari Departemen Agama yang saat sekarang baru mengangkat pegawai-pegawai honorarium melalui proses pemberkasan.
- b. Dilihat dari pangkat, golongan ruang penggajian pegawai sebanyak 46 orang pegawai. 25 orang menempati golongan/ruang III baik III/a, III/b, III/c maupun III/d, artinya bahwa mereka memiliki pangkat yang tinggi yang sudah tidak memerlukan petunjuk ataupun *direction* dan motivasi dari para atasannya. Mereka adalah orang-orang yang sudah memiliki kemandirian dalam bekerja. Tanpa motivasi yang tinggi dari atasannya pun seharusnya mereka sudah memiliki etos kerja yang baik dan kinerja yang tinggi.
- c. Demikian juga apabila dilihat dari pendidikan terakhir atau ijazah sebagaimana tersebut dalam profil pegawai sebenarnya sudah menunjukkan bahwa pegawai STAIN memiliki kemampuan teknis dan kemampuan konseptual yang memadai.
- d. Apabila masa kerja pegawai (sebagaimana disebutkan dalam profil pegawai), dikaitkan dengan pemahaman terhadap Visi, Misi dan Tujuan STAIN Pekalongan, pegawai STAIN Pekalongan sudah tidak perlu diragukan lagi, namun ternyata pada kenyataannya belum semua pegawai memahami Visi, Misi dan Tujuan STAIN Pekalongan.
- e. Job deskripsi yang diberikan kepada pegawai menurut Kepala Sub Bagian Kepegawaian belum dibukukan secara rapi, yang diterima oleh pegawai adalah uraian pekerjaan yang tercantum dalam Surat Keputusan yang mereka terima pada saat mereka ditempatkan pada unit kerjanya. Mereka bekerja hanya menggunakan pedoman yang diberikan oleh Kepala Sub Bagian atau Kepala Unit Pelaksana Teknis, yang terkadang masih bersifat insidental.
- f. Kesempatan untuk berkembang melalui pendidikan dan pelatihan baik on job training atau out job training sering diberikan kepada para pegawai sebagai bekal dan menambah pengetahuan dan keterampilan, agar kinerja mereka meningkat. Demikian juga fasilitas yang diberikan kepada mereka, sudah memadai walaupun ada beberapa hal yang masih perlu dibenahi.
- g. Berkaitan dengan Kejelasan untuk meniti karier, mereka yang sudah menduduki golongan III/b sebanyak 9 orang (beberapa saat lagi akan naik pangkat ke golongan III/c, sementara tidak ada jabatan yang dapat diduduki oleh mereka, menyebabkan mereka lama-kelamaan menjadi jenuh dan dapat menurunkan motivasi dan kinerja mereka. Untuk menduduki jabatan/eselon IV/a harus menunggu antrean yang lama karena jabatan struktural sangat terbatas.

B. Analisa Kuantitatif

1. Analisis kuantitatif dengan menggunakan persentase.

Untuk mendeskripsikan kondisi pegawai sesuai dengan tabel dan beberapa informasi yang diperoleh peneliti, dan dipaparkan dalam bentuk angka atau persen, agar diketahui secara pasti kenyataan dari profil pegawai STAIN Pekalongan sebagai berikut:

- 1) Usia para pegawai STAIN Pekalongan, 40 orang atau 86,96% dari 46 orang berusia 30-40 tahun. Sedangkan yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 6 orang atau 13,04%.
- 2) Dilihat dari pendidikan terakhir atau ijazah yang dimiliki pegawai, dari 46 orang, 19 orang yaitu 41,30 % memiliki ijazah S.1, dan 2 orang memiliki ijazah S.2 sementara pegawai yang memiliki ijazah SMA dan sederajat, sebanyak 22 orang atau 47,82%
- 3) Penempatan pegawai belum sesuai kebutuhan organisasi karena masih kurangnya pegawai di STAIN sebagaimana sudah dikemukakan di atas. Dari 46 orang pegawai penempatannya, pada Sub Bagian Akademik sebanyak 8 orang, atau 17,39%, pada Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan sebanyak 11 orang atau sebesar 23,91%, pada Sub Bagian Umum sebanyak 11 orang atau sebesar 17,39 % perpustakaan sebanyak 8 orang atau 17,39% dan pada UPT yang lain UPB 2 orang atau 4,35% dan yang lainnya 1 orang atau sebesar 2,17%.

2. Analisa dengan menggunakan program SPSS

1) Variabel Motivasi :

Dari data di bawah ini dapat diketahui hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tingkatan	Nilai Motivasi	Turus	Frekwensi	Prosentasi
Sangat Tinggi	34 – 37	<i>III</i>	3	6,52
Tinggi	30 – 33	<i>IIII IIII III</i>	13	28,26
Cukup	26 - 29	<i>IIII IIII IIII IIII II</i>	22	47,83
Rendah	22 – 25	<i>IIII III</i>	8	17,39
			46	100

Dilihat dari rata-rata atau mean berdasarkan perhitungan melalui program SPSS 12 diperoleh angka 28,57 dan apabila dikonsultasikan pada data kelas interval pada nilai 26-29 pada angka persentase 47,83%, maka motivasi pegawai baru pada tingkatan CUKUP. Apabila dikaitkan dengan pola motivasi yang disampaikan oleh Mc Leland, maka Motivasi para pegawai baru pada tingkatan **motivasi afiliasi**.

2) Variabel kinerja :

Dari data di bawah ini dapat diketahui hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tingkatan	Nilai Kinerja	Turus	frekwensi	prosentasi
Sangat Tinggi	35 – 38	<i>IIII</i>	5	10,86
Tinggi	31 – 34	<i>IIII III</i>	8	17,39
Cukup	27 - 30	<i>IIII IIII IIII IIII</i>	29	63,04

		IIII IIII IIII		
Rendah	23 – 26	IIII	4	8,69
			46	100

Dilihat dari rata-rata atau mean berdasarkan perhitungan melalui program SPSS 12 diperoleh angka 29,26 dan apabila dikonsultasikan pada data kelas interval pada nilai 27-30 pada angka prosentase 63,04%, maka kinerja pegawai baru pada tingkatan CUKUP.

Untuk menentukan dan menjawab rumusan masalah apakah ada korelasi antara motivasi dengan kinerja, maka berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 12, hasilnya dalam print out (lihat lampiran 1) dan rumusannya sebagai berikut :

1) Rumusan Hipotesis

Ho : tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Ha : terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja.

2) Berdasarkan perhitungan melalui program SPSS 12, diperoleh hasil rhitung = 0,368 dan dari tabel didapat $r_t = 0,291$.

Oleh karena rh lebih besar dari pada r_t ($0,368 > 0,291$) maka hipotesa awal Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikansi 5 % terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja.

Sedang pada taraf signifikansi 1 % r_t sebesar 0,376. Sedangkan rh sebesar 0,368.

Oleh karena rh lebih kecil dari pada r_t ($0,368 < 0,376$) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada taraf signifikansi 1 % tidak terdapat korelasi positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja.

Kesimpulan

Motivasi adalah kekuatan yang ada pada seseorang atau individu untuk bertindak dengan cara tertentu, untuk menyalurkan tingkah lakunya sehingga dapat merubah dirinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu. Kebutuhan pegawai rata-rata masih pada kebutuhan primer/dasar, karena para pegawai masih menginginkan adanya kesejahteraan/ imbalan yang lebih untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Motivasi pegawai STAIN Pekalongan , baru pada tingkatan CUKUP karena berdasarkan perhitungan melalui program SPSS 12 diperoleh angka rata-rata 28,57 apabila dikonsultasikan pada data kelas interval pada nilai 26-29 dan pada angka prosentase 47,83%, artinya mereka bekerja harus mendapatkan motivasi dari Pimpinan. Pola motivasi mereka baru pada **pola motivasi afiliasi**.

Kinerja pegawai, juga baru pada tingkatan CUKUP apabila dilihat dari rata-rata/mean (berdasarkan perhitungan melalui program SPSS 12) diperoleh angka 29,26 dan apabila dikonsultasikan pada data kelas interval pada nilai 27-30 pada angka prosentase 63,04%, kinerja pegawai belum maksimal.

Korelasi antara motivasi pegawai dengan kinerjanya, setelah dihitung dengan menggunakan program SPSS 12, diperoleh hasil r hitung sebesar 0,368 apabila dikonsultasikan dengan r tabel 0,291 maka dapat dilihat bahwa ($rh = 0,368 > r_t = 0,291$)

artinya r hitung lebih besar dari pada r tabel dalam taraf signifikan 5%, maka hipotesa awal diterima bahwa ada korelasi antara motivasi dengan kinerja yang bersifat positif.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa rekomendasi kami berikan. Pertama, para pimpinan perlu meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan motivasi kepada mereka, memberikan dan memperhatikan kebutuhan pegawai. Para pimpinan juga harus mengetahui kondisi pegawai yang sebenarnya, karena mereka memiliki potensi untuk dikembangkan dan akan menunjukkan kinerja yang baik, apabila dibina dan dibimbing. Kedua, performance pegawai harus ditingkatkan, karena mereka bekerja pada lembaga pelayanan jasa pendidikan agar yang dilayani baik customer maupun stakeholder merasa terpuaskan. Ketiga, agar bisa mendapatkan hasil yang optimum, pada saat membagi pegawai ke unit pelaksana tugas sebaiknya dengan memperhatikan beban tugas yang ada di masing-masing unit pelaksana tugas.

Daftar Pustaka

Album Kenangan Wisuda ke-15

Davis dan Newstrom, *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, Jakarta: Erlangga, 1996

George, Terry R, alih bahasa Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Alumni, 1986

Kuntjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 1997

Milles MB dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 1992

Mitrani, Alain, et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1995

Nazir, Moh, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995

Ratminto dan Atik Septi Winarsih, *Manajemen Pelayanan, Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006

Salafudin, *Statistika Terapan untuk Penelitian Sosial*, Pekalongan : STAIN Press, 2005

Sepuluh Tahun STAIN Pekalongan, STAIN Press, 2007

Sondang, P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995

Sule, Tisnawati Ernie dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Prenada Media, 2006

Suwaris dan Yunus Hanafiah, *Telaah Staf Paripurna*, LAN-RI 2001

Wingkel WS, *Psikologi Pengajaran*, Jakarta, Gramedia, 1987