

# **Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi**

**Yemita Listiana Pendong  
Salmin Dengo  
Novva Plangiten**

***Abstract:** Currently there is no doubt that in the era of globalization there is no doubt have demanded a lot of change, improvement and increased in various fields. If connected to the human resources needs to be an increase in the quality of labor and the ability to be able to independently and compete. Among one of the aspects relating to human resources, which must be considered by the agency is working motivation of employees (employees) is the willingness of employees to concentrate all its efforts for the agency.*

*Motivation is increasingly important because of the leadership of the subordinates to share the work done well and directed to the goals previously set. Leadership in motivating employees should realize that humans have a willingness to work hard in the hope he will be able to meet the needs and desires of his work. In carrying out its work, the employee does not carry out all the work yourself, but sometimes it takes a good cooperation among employees in completing a job. In this case, leaders must encourage and stimulate the motion (working willingness) employee to perform a job that was his duty so that they are motivated to work as best as possible and be able to improve the productivity of their labor. It is worth noting because human labor as a man who can not be driven away, but living beings who have feelings, needs, desires and mindset alone.*

*In improving organizational performance in a wide range of internal and external aspects, in other words Motivation determined on their relationships with the various aspects that come from individual employees themselves, as well as from outside the individual. This study found that the motivation factor, turns out to have a close relationship and significant impact on the workings of employees / educators. Therefore disimpulkan that, the role of motivation to have a significant role in the performance of an organization meningkatakn is the driving force of the organization.*

**Keywords: Role, Motivation, and Performance**

## **PENDAHULUAN**

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa di era globalisasi sekarang tidak dapat dipungkiri telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan

dengan sumber daya manusia, yang harus diperhatikan oleh instansi adalah motivasi kerja para karyawan (pegawai) yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk instansi.

Instansi mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal, eksternal yang

artinya dari luar lingkungan dan internal dari dalam lingkungan. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah, oleh karena itu instansi memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Instansi tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi instansi jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus

mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin bila mereka menginginkan setiap pegawai maupun karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaiannya tujuan organisasi. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa definisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (*Reskar R. 2001: 7*) :

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi –konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*). Kita semua termotivasi, baik positif maupun negative

Terkait mengenai motivasi *Reskar* pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja pegawai tersebut tinggi. Sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja pegawai rendah. Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggungjawab pada tindakan dan perilaku sendiri.

Kenyataan yang terjadi banyak pegawai yang hadir terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, karenanya

banyak pekerjaan yang kadang tertunda, kurang cekatan dalam menanggapi tugas yang diberikan. Kelemahan-kelemahan ini yang mengindikasikan belum maksimalnya efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan administrasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa kenyataan seperti penyampaian keterangan-keterangan lisan dan pembuatan surat-surat, warkat-warkat maupun berkas-berkas administrasi serta pengaplikasiannya seringkali mengalami keterlambatan dan seringkali tidak lengkap dan akurat, sehingga menyebabkan pengambilan tindakan dan keputusan oleh pemimpin mengalami kendala dan seringkali juga terlambat atau kurang tepat.

Hal ini tidak diinginkan terjadi bagi seorang tenaga kependidikan, sangat disayangkan Kondisi ini memang tidak terjadi bagi semua pegawai ,ada yang loyal dan berdedikasi baik yang mau bekerja karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. masalah-masalah ini terjadi hampir disemua tempat di Indonesia, lemahnya motivator akan melemah juga kualitas sumberdaya manusia karena penyelenggaraan administrasi setiap perkantoran merupakan salah satu penyebab utama tidak efisien dan efektifnya penyelenggaraan administrasi. Akan tetapi sejauh mana kebenaran dari asumsi ini, masih perlu penelitian.

Berdasarkan latar belakang ini, ada peranan motivasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dalam instansi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi terhadap

Kinerja Karyawan/Pegawai dan menulisnya kedalam bentuk laporan tugas akhir dengan judul “*Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Fisip Unsrat*”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka terdapat permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini, yakni bagaimana Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Fisip Unsrat.

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dan bagaimana peranan terhadap motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Fisip Unsrat.

Adapun manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian adalah :

- a. manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan teori atau konsep baru yang berkaitan dengan peranan motivasi dalam kaitanya dengan peningkatan kinerja tenaga kependidikan fisip unsrat.
- b. manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan informasi bagi pengambil kebijakan guna memahami persoalan yang berkaitan dengan peranan motivasi terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

Secara etimologis istilah motivasi berasal dari kata bahasa latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan, (Hasibuan 2001).

Teori Motivasi Herzberg, teori ini memandang bahwa faktor yang dapat memotivasi para karyawan ialah motivator agar para karyawan bisa termotivasi maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi (Thoah,2003).

Berelson dan Steiner (dalam Handayaniingrat 1989) mendefinisikan motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan dan mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktifitas atau bergerak dan secara langsung mengarah kepada sasaran akhir.

Kemudian Harold Koontz dalam Indrawijaya (1986) memberikan pengertian tentang motivasi adalah motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hampir sama dengan Harold Koontz dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1999) pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Cascio (dalam Hasibuan, 2001) memberikan definisi motivasi suatu

kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya.

Didalam organisasi motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.

Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan
- c. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
  - a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
  - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
  - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
  - d) Kebutuhan untuk bisa ikut serta
  - d. Kebutuhan penghargaan
- b. (*Esteem Needs*) Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*) Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. Koontz, (1990:121)

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu: 1) *Hygiene Factors* , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal) 2) *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan

dalam pekerjaan. (Internal). *Koontz, (1990:123)*

Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia: 1) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan) adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta *Hygiene Factors* dari Herzberg. 2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan), mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg. 3) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivation factors dari Herzberg. *Koontz, (1990:121)*

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. *Koontz, (1990:123)*

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja hanya termotivasi semata-mata

karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan. *Griffin, (1998:259)*

Menurut Muda. A. K (2011) Kamus Bahasa Indonesia Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Senada dengan pendapat tersebut, Fustino Cardoso Gomes (dalam Mangkunegara, 2009) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah : “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992).

Kinerja pegawai terbentuk setelah merasa mendapatkan kepuasan atas kerjanya, karena apabila kebutuhannya terpenuhi maka kepuasan kerja akan tercapai begitu sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerjanya tidak akan tercapai. Apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka dari itu akan sulit terbentuk suatu prestasi kinerja.

Penilaian harus berakar pada realitas kinerja karyawan. Penilaian bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan pemimpin dan karyawan untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik di masa depan dan bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standar dan sasaran kinerja dapat dipecahkan.

Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Leon C. Mengginson (dalam Mangunegara, 2009) adalah sebagai berikut :

“Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Berdasarkan pendapat di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apakah karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sejalan dengan penilaian kerja, Andrew E. Sikula (dalam Mangkunegara, 2009) mengungkapkan bahwa “Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)”.

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu menurut Harold Koont dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (1999).

Teori Motivasi Herzberg, teori ini memandang bahwa “faktor yang dapat memotivasi para karyawan bisa termotivasi maka mereka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi” (Thoha,2003).

Teori motivasi dari Herzberg lebih menekankan bahwa adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa bertanggung jawab dan faktor peningkatan.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini teori motivasi Herzberg adalah bagaimana motivasi kerja terjadi peningkatan jika faktor-faktor motivator dapat terpenuhi artinya bagaimana motivasi kerja para tenaga kependidikan Fisip Unsrat terjadi peningkatan jika faktor motivator dapat terpenuhi, faktor-faktor tersebut adalah faktor keberhasilan, faktor penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa bertanggung jawab dan faktor peningkatan.

#### **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (1992) metode/pendekatan penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat ekplanasi dan jenis data. Sesuai dengan fokus penelitian yaitu kinerja tenaga kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado, maka penelitian ini lebih memungkinkan apabila tingkat ekplanasi menggunakan penelitian deskriptif.

Stuart A Schlegel mengatakan bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas dan teliti. Studi deskriptif harus lengkap, tanpa banyak detail yang tidak penting dengan menunjukkan apa yang penting atau tidak.

Surakhmat mengatakan bahwa penyelidikan deskriptif ditujukan kepada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang (aktual). Sedangkan metode deskriptif kualitatif menurut Bogman dan Taylor (1993) didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis

/lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dicermati.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. Oleh sebab itu penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu keadaan atau peristiwa atau keadaan subyek / obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (*fact finding*). Mengingat penelitian ini tidak melakukan pengujian hipotesis, maka pendekatan yang relevan digunakan adalah penelitian dengan menggunakan metode deskriptif.

Fokus penelitian ini adalah study tentang pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.

Instrument dan teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan instrument dan teknik sebagai berikut :

##### **a) Wawancara.**

Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur kepada informan yang telah ditetapkan. Wawancara dilakukan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu, disertai dengan wawancara bebas. Teknik wawancara (*interview*) ini

dilakukan untuk mengecek kebenaran data sekunder yang diperoleh.

**b) Observasi.**

Teknik ini digunakan untuk memperdalam data yang diperoleh dari hasil wawancara, yaitu observasi menyajikan gambaran rinci tentang aktivitas program, proses dan peserta. Dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif yaitu peneliti datang di tempat orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Teknik analisa yang digunakan oleh penulis adalah teknik metode deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis, dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti (Suyanto, 2006:167). Data yang diperoleh kemudian dijabarkan dan disusun untuk memberikan keterangan terhadap masalah-masalah yang aktual dan berdasarkan data yang sudah terkumpul.

## **PEMBAHASAN**

Banyak sekali pendapat dan teori yang ditulis oleh para ahli baik dalam maupun luar negeri namun salah satu teori motivasi yang banyak dan sering digunakan dalam menyusun suatu penelitian maupun menulis suatu penelitian yang amat positif di bidang manajemen organisasi adalah teori

Hirarkhi Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkhi dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis, kemudian pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.

Masalah-masalah yang menjadi pembahasan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah pengetahuan dan ketrampilan serta sikap dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Kependidikan dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Unsrat?
- b. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Kependidikan dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Unsrat ?
- c. Bagaimana peranan yang terdiri kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri terhadap kinerja SDM Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Unsrat ?

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Unsrat

untuk mengatasi permasalahan yang di angkat dalam makalah ini antara lain sebagai berikut :

- 1) Menagadakan sosalisasi mengenai Instruksi Wali Kota Nomor 1 Tahun 2012 dalam Peraturan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tentang Disiplin Kerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Pemerintah. Dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai. Dan dilakukan di semua instansi pemerintahan dalam lingkup pemerintahan Kota Manado, baik itu badan-badan, SKPD maupun Univeristas-universitas dan sekolah-sekolah dalam lingkup pemerintahan Kota Manado.
- 2) Memberikan dorongan kebutuhan dan keinginan yang diarahkan pada tujuannya memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan seperti beikut :
  - a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja;
  - b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu;
  - c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
  - d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
  - e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.
- 3) Membuka kembali jaringan-jaringan antar Universitas dengan instansi Pendidikan terkait sehingga diperlukan network atau jaringan kerja yang melibatkan banyak pemangku kepentingan, terkoordinir secara harmonis dan sinergis, sehingga mampu menghasilkan output yang maksimal.
- 4) Penataan Administrasi the right man in the right place, Kemajuan tingkat disiplin pegawai tenaga kependidikan
- 5) Melakukan penataan administrasi kepegawaian yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan kepegawaian pada Pemerintah kota Manado,” jelasnya. Analisa kebutuhan ini dimaksudkan agar masing-masing SKPD maupun masing-masing pihak Universitas-universita dan sekolah-sekolah di kota Manado memperoleh kebutuhan yang sesuai dengan kondisi agar tidak mengalami kekurangan maupun kelebihan pegawai.

## KESIMPULAN

1. Dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam berbagai aspek internal maupun eksternal, dengan kata lain Motivasi ditentukan atas adanya hubungan dengan berbagai aspek yang berasal dari individu pegawai itu sendiri, maupun yang berasal dari luar individu tersebut. Penelitian ini menemukan bahwa faktor motivasi, ternyata mempunyai hubungan erat dan signifikan terhadap daya kerja pegawai/ tenaga kependidikan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa, peranan motivasi mempunyai peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi yaitu para penggerak organisasi.
2. Dari kesimpulan motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan menunjukkan betapa pentingnya pengaruh motivasi dalam organisasi untuk menggerakkan produktifitas pegawai agar mampu melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara baik. Ini berarti, jika sebuah organisasi mengabaikan pentingnya sebuah motivasi terhadap pegawainya, kondisi organisasi itu dapat diduga menjadi tidak dinamis untuk mewujudkan tujuan organisasinya, sebagaimana di sinyalir Maslow yang menyatakan: "bahwa tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktifitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitis, tidak dapat dicapai. Apabila mereka didorong

untuk berupaya mencapai tujuan yang realitas, mereka akhirnya akan berhenti mencoba dan lebih suka mencapai hasil yang lebih rendah dari pada yang sebenarnya mereka dapat capai". Akhirnya, seseorang yang dipercaya sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi, sepatutnya lebih peka terhadap perasaan dan keinginan bawahan, sehingga bawahan terangsang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

3. Motivasi adalah upaya untuk mendapatkan pekerjaan yang mau bekerja secara ikhlas dan bersemangat sehingga dapat mencapai tujuan efektif organisasi. Motivasi berperan untuk mensejajarkan kepentingan individu/pribadinya dengan kepentingan organisasi, serta mengajak anggota individu untuk loyal terhadap organisasinya. Motivasi juga menekankan perhatian kepada organisasi untuk mampu memenuhi kebutuhan anggotanya, sehingga anggota organisasi tersebut dapat memberikan kontribusi dan prestasi maksimal terhadap organisasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1999., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. \_\_\_\_\_Balai Pustaka : Jakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2005. *Kamus Besar Bahasa*

*Indonesia, Edisi 3.* Balai Pustaka Jakarta.

Hasibuan. \_\_\_\_M. 2001., *Manajemen.*  
Jakarta : Gunung Agung.

Muda, A.A.K., *Kamus Bahasa*  
*Indonesia, 2011.* Jakarta. Reality Publisier

Sugiyono, 1992., *Methodé Penelitian*  
*Administrasi,* Alfabeta, Bandung. 30

Sumber-sumber Lain:

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2010\_\_Tahun 2013 Tentang/ : *Tunjangan dan Penghargaan Kinerja Bagi Pegawai* di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.