National Seminar and
International Conference

Volume I Nomor 01 Sept 2015
ISSN : 772460 - 756001

Buku V

PROCEEDING

SCIENTIFIC FORUM-FACULTY OF EDUCATION DEPARTMENT OF SCIENCE EDUCATION (FIP-JIP)

2015 FIP JIP conference

9th-11th SEPTEMBER 2015
FACULTY OF EDUCATION, GORONTALO STATE UNIVERSITY
GORONTALO

WORKING PAPER INTERNATIONAL CONTRIBUTION PROCEEDING

Scientific Forum-Faculty of Education Department of Science Education (FIP-JIP)
and The International Seminar
September, 09th – 11st 2015, Gorontalo

CONNECTING TO COMPETE: THE ACTUALIZATION ON SCIENCE EDUCATION THROUGH THE INNOVATION AND CULTURAL UNIQUE IN ASEAN ECONOMIC COMMUNITY

Reviewer: Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd
Prof. Dr. Ansar, S.Pd., M.Si
Prof. Dr. Abd. Haris Panal, S.Pd., M.Pd
Dr. Phil. Ihkfan Haris, M.Sc
Dr. Arwildayanto, M.Pd
Dr. Sukirman Rahim, M.Si
Vina Adriany, Ph.D
Dr. Ade Gaffar Abdullah, M.Si
Basri Amin, S.Sos., MA

Steering committee: Dr. Nasrun, M.S (Indonesia)
Prof. Dr. Abdul Rashid Mohammad (Malaysia)
Prof. Dr. Ranbir Malik (Australia)
Dr. Jessie Png Lay Hoon (Singapore)
Prof. Bambang Budi Wiyono, M.Pd (UM Malang)
Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd (UNNES)
Prof. Dr. Ahman, M.Pd (UPI)
Prof. Dr. Firman, M.Pd.Kons (UNP)
Prof. Dr. Deitje Katuuk, M.Pd (UNIMA)
Dr. Wenny Hulukati, M.Pd (UNG)
Dr. Sofia Hartati, M.Si (UNJ)
Drs. Sujarwanto, M.Pd (UNESA)
Dr. Hariyanto, M.Pd (UNY)
Dr. Abdullah Sinring, M.Pd (UNM)
Drs. Ketut Pudjawan, M.Pd

Secretariat Team: Dra. Maryam Rahim, M.Pd
Dr. Bajang Asrin, S.Ag., M.Pd
Dr. Isnanto, S.Pd, M.Ed
Sri Indrawati Zakaria, S.Psi., M.Pd
Muhammad Sarlin, S.Pd., M.Pd
Chandra Cuga, S.Pd., M.Pd

Layout: Dedi TuU

Cover Desain: Committee of FIP-JIP 2015 Forum

First Edition: September 2015

INTRODUCTION

The human life history is not release from the education forever. The physical and spiritual needs formulated by the education with the giving of the ability knowledge and the values of the certain attitude. The information process will take a place by the formal and informal. The relation of this, we have to know that the life concept is the motivation sources to the way of live, knowledge discovery and technology with the technical skillful human being nowadays is the result of the education efforts. This is pointed that education has the wide means which is stimulated and went the changed and human live development.

Development effort itself is the initiative for answer the problem challenge and the live desire of a state. The development of economics, social cultures, politics, defenses and security, need the following of the educational effort absolutely to stimulate and participate in every phase and development process. According to Dr. Gooding, because at every phasesofthe development process needs the sense of civic *consciousness responsibility among to the people*. It needs full of the *conformities* and participates from the society for the development effort itself. In the Indonesia is the country context, the power of education become certainly made Indonesia as the developing country to the progress country as done by other countries in the world. Nowadays education in Indonesia face the challenges from every sectors which is from inside and outside country until we need the real efforts from all the aspect for taking the parts to handle it.

The government through the Research, Technology and Higher Education Republic Indonesia Ministry (Kemenristekdikti RI) of course stayed in the front line to grow, improve, and implement the quality and cultural education in Indonesia as constitution mandate. From all the program and instruction which is will and done doing by the Kemenristekdikti RI of course need the cooperation and companies in do that, unexpected with the association or the faculty of education –department ofscience education (FIP-JIP) scientific forum which is given the contribute in support and give the constructive input to forward looking the education in Indonesia. As we know that the FIP-JIP scientific forum is a forum that have the attention and proactive in handle every problems in the staff educators and the educators that estuary to the improving of the quality education which is competent, like pedagogic, professional, social and the personal competency.

The Indonesian FIP-JIP scientific forum which will held by the Gorontalo State University that cooperate with the all the Universities even the Private University and the State University is formed by the commitment and academic responsibility to improve the quality of better education in Indonesia. The theme that have been taken in theIndonesian FIP-JIP scientific forum is "Connecting to compete: Actualization the Education Knowledge through Innovation and culturalunique in the ASEAN Economic Community Era". This is the theme which have the relevance to answer the nowadays issue that have been being faced by the ASEAN countries except Indonesia.

One of the challenges to face the MEA Era 2015 is to prepare the Human Resources which is able to have the global competition, but it is not forget the nation character as the Indonesian. It is need the smart idea to match the innovation and cultural unique or local wisdom in implementation the national endurance especially in the economic, culture and other sectors, so Indonesia does not lost the face and have the own civilization to the ASEAN community. The other consequence from MEA is there the agreement "mutual recognition arrangement" (MRA) about 12 sectors in services and products become the priority. This is the place of the education as the leading sectors in prepare the innovative human resources and globally compete that relevant with the feel and the purpose for the activities. Besides that, the International seminar is the real proof of this forum in improving the globally relationship which can implicated to the education growing and to introduce Indonesian culture in the words as nurturing effect. We would like to say appreciate and thank you for the organization and FIP-JIP Scientific Forum for the hard worked and the dedication in organized the international scientific event. We hope this event always happen and intensively done, so it can be productive in the future.

Government through the Research,
Technology and Higher Education Republic
Indonesia Ministry

Mohamad Nasir

INTRODUCTION

OUR EDUCATION IN ASIAN CENTURY

Syamsu Qamar Badu
Rector of Gorontalo State University

Rector of Gorontalo State University through this project book, I would like to give the great appreciation to the Education Science Faculty, Gorontalo State University as the committee in organized the International event. As an event who become wrapped around all the Education Science Department in Indonesia, FIP-JIP 2015 have been definitely given the big contribution to our education improvement.

The purpose of FIP-JIP 2015 is an International moment to concentrate the improvement steps of Indonesian education that compete energy in ASIAN century nowadays. As the nation we have collaborate to give high innovations in education sector because with it way the human resources quality will be rely on.

To all of the participants who will attended the forum, as a rector, I represented the all the Gorontalo State University academic civitas give the big pleasant and high appreciation. Your attended is the pleasure even as a scientist who will gave the writing, idea, and scientific discovery, although as the nation from all the region and universities in Indonesia. Those are become the illustrate to our unity and contribution for the victorious of Indonesian education.

Thank you,

Welcome in to Gorontalo, Congratulation for FIP-JIP 2015

Gorontalo, September 9th, 2015

Prof. Dr. Syamsu Qamar Badu, M.Pd

INTRODUCTION

Give thank to Allah SWT, Because Allah SWT mercy we could do the FIP-JIP Indonesia Forum which is held with the International Seminar on September 9th – 11th, 2015, in Gorontalo at Gorontalo State University as the host and committee.

FIP-JIP Forum 2015 is the especially meeting that have been opened the momentum about the useful of national education which is have mental revolution perspective to all the education dimensions. This is according to the movement momentum of President of Republic Indonesia, Ir. H. Joko Widodo to build the national education to be autonomous economy and to expression of deference to nobility in culture so the nation continues which have high characters to answer the ASEAN Economy Community (MEA) era. Indonesian could not refuse which is taking a part from the bilateral cooperationin ASEAN Countries to become the open community and developing also harmonious.

FIP-JIP Forum 2015 have the high urgency to improve passion education to the education community in Indonesia, like Japan who have the sensitivity in love the education, with the slogan, love education, which is high and sublime activity in the middle of Indonesian nowadays. The education in Indonesia since the Ki. Hajar Dewantoro era invited the nation to love the education in every dimension. The importance of this forum also apply together with mental revolution movement which have to powerful in national education. This is a snow ball which have throwing educators community by the teachers from classroom to the wide communities. From the classroom created the generations that powerful to answer the golden year 2045 in the future.

I happily to the committee of FIP-JIP forum of Education Science Faculty, Gorontalo State University who have fight for the happening the event and especially to the even that will give the award (FIP-JIP AWARD) to the educator Oases personage who have high dedication. The FIP-JIP AWARD hopefully become the "Inspiration" for the practical and professional of education to examine, think, and do to national education progress.

Finally, I would like to thank the FIP-JIP committee of Education Science Faculty, Gorontalo State University for do the program. Hopefully, the forum will be the forum which able to make national education colorful.

Wassalam

Education Science Faculty
Dean, Medan State University

Dr. Nasrun, M.S.

WELCOME SPEECH

Education Science Faculty Dean, Gorontalo State University

First of all the Dean of Education Science Faculty Dean, Gorontalo State University to thank you and high appreciation for the trust of all to give the trusteeship to organized the international event. The committee have the appreciate and opportunity to introduce Gorontalo Province, especially the Education Science Faculty Dean, Gorontalo State University to the participant tin this Scientific Forum.

The community aware that the scientific forum is too strategic and meaningful which is fundamental in answer the issue, experienced, and education science inspect in Indonesia even thought to all the states in the world. To have the good values added from the activity, the committee organized well. Hopefully, all the participants could give the support and helpful so it is running well.

The implementation of FIP-JIP scientific forum 2015 take a place on September 9th – 11th, 2015, at Ball Room Training Center Damhil, Gorontalo State University. The purpose of the FIP-JIP Forum 2015 is to strengthen the recommendation of the result of FIP-JIP Forum 2013 meeting in Medan and FIP-JIP Forum 2011 in Bandung, all at once of education world readiness. Especially the Institution that has been produced educators faced the ASEAN Economic Community (MEA) which is began on 31st Desember 2015, so the FIP-JIP Scientific Forum 2015 the theme chosen is "Connecting to compete, the Actualization of Education Science through the Innovation and the Cultural Unique at the ASEAN Economic Community (MEA)". The activities done with the International Seminar with the theme chosen "Global Pedagogic Transformative: Aspiration and Challenge for ASEAN Countries."

Many programs decrease prepare, like the parallel session to all departments/study program in the Science Education Faculty, in the meanwhile Education Administration/Education Management (AP/MP), Guidance and Counseling (BK), Side School Education Department (PLS), Primary School Teacher Education Department (PGSD), Teacher Education Early Child Hood Education Department (PG-PAUD), Common Side Education Department (PLB), Technology Education Department (TP). Each departments coordinated by the Head of the Associations of Department/ Study Program by giving the forceful and the managerial curriculum and human resources improvement.

The committee as the human being aware that we have far from the perfectionists. Because of that, as the Science Education Faculty of Gorontalo State University Dean received the good suggestion for successes the Scientific Forum program.

Education Science Faculty Dean, Gorontalo State University

Dr. Wenny Hulukati, M.Pd

Welcome Speech from the Committee of Scientific Forum 2015

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Your sincerely guess, welcome in the Hulondhalo World and thank you for come and joint with us at the two years program to the Scientific Education Faculty-Science Education Department Forum (FIP-JIP) which is held nationally in Indonesia at Gorontalo State University 2015.

The meeting is the important program. The participants could equal perception, experience change and commitment to improve the education mutual as the supplies of alumnus to work place.

The strategic effort is the scientific educations strengthen for produce the good alumnus and the quality educators who could seeing by the pedagogic competency, professional, social, and personal competency. For the successful program, the FIP-JIP must give the guidance and innovations for good education.

Finally, let we appreciate the result of the meeting with prepare the university graduated to be the human resources who has good in education side and educators to compete in international world with the purposes to go to world class international university.

Let's we supported the program.

Gorontalo, September 9th, 2015

Head of the committee,

Dr. Arwildayanto, M.Pd.

CONTENTS

ITRODUCTION i

CONTENTS viii

FIP-JIP 2015 Conference UNG-Gorontalo, Indonesia Global Push for Best Pedagogical Practices: Some Challenges for ASEAN Region 1
Ranbir Singh Malik

New Horizons in Teacher Education Aspirations and Challenges for Malaysia 43
Abdul Rashid Mohamed

Interculturality in Foreign-Language Teaching From a German Perspective and With Some Side Glances To ASEAN And EU 57
Dr. Marco Stahlhut (M.A., M.A.)

Singapore's teacher education: relevant in asean? 69
Dr. Jessie Png

Rekonstruksi Model Kecerdasan Emosi Kepemimpinan Kepala Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) di Provinsi Gorontalo dalam Menghadapi MEA Di Era Globalisasi 71
Novianty Djafri

Mengartikulasikan Revolusi MentalAla Jokowi dalam Pendidikan 83
Ibrahim Gultom

Internalisasi Pendidikan Multikultural Perspektif Islam dalam Menyongsong Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 91
Zaitun

Pengembangan Jiwa Kewirausahaan Melalui Pendidikan Kecakapan Hidup 103
Mu'arif Sam & Eva Haryanto

Pengoptimalan Program Pendidikan Non Formal (PNF) Melalui Pelatihan Keterampilan Berbasis Potensi Lokal 115
Ali Yusuf

Professional Development of Out of School Education`S Practitioner for Community Empowerment Facilitator 129
Yuhelmi

Pengembangan Bahan Ajar Berbasis *E-Learning* 139
Eldami

The Development of Cooperatif Learning Model on Accounting to Increase The Competency and Critial Thinking of Students of SMK-BM Medan 155
Effi Aswita Lubis, Ulfa Nurhayani, Ali Fikri

The Development of Entrepreneurship Learning Model to Increase The Entrepreneur Behaviour and Competency of Student of Faculty of Economy in State University of Medan with Contextual Project Based on Project 163
Johnson, Weny Nurwendari, Tuti Sriwedari

Layanan Advokasi Anak dalam Bimbingan dan Konseling di sekolah 173
Salim Korompot

Penguatan Penjaminan Mutu di Perguruan Tinggi 179
Suarlin

Kontribusi Aktualisasi Layanan Informasi Bidang Bimbingan Sosial Terhadap Penyesuaian Diri Siswa Kelas XI IPA di Lingkungan SMA Al-Washliyah 3 Medan 185
Nur Asyah & Jamilah Aini Nasution

Profesionalisme Guru dalam Menghadapi Perubahan Kurikulum di Era MEA 2015 191
Yetti Ariani

Model Perangkat Pembelajaran Menulis Narasi Berbasis Konstruktivisme untuk Sekolah Dasar 203
Darnis Arief

Peningkatan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas V dengan Menggunakan Metode Inkuiri 215
Zaiyasni

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Daerah Melalui Desentralisasi Pendidikan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 225
Lia Nurhayati

Penerapan Model on The Job Training dalam Rangka Menyiapkan Guru dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013 231
Simin A. Rauf

Pengaruh Strategi Pembelajaran Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa FKIP Universitas Bengkulu 241
Turdjai

***Outbound Training* untuk Peningkatan Kejujuran dan Integritas Mahasiswa Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar** 249
Sahril Buchori

Kajian Relevansi Output Pendidikn SMK dengan Pasar Tenaga Kerja di Kabupaten Pasuruan 257
IM Hambali, Toto Nusantara, Muhammad Rozikin

Meningkatkan Kemampuan Mengentaskan Masalah Penyesuaian Diri Melalui Layanan Konseling Kelompok Siswa Kelas VIII-5 SMP Negeri 1 Limboto 269
Salma S. Bau

Layanan Rehabilitasi pada Anak Tunanetra di SLB A Bartemius Manado 285
(Studi Layanan Rehabilitasi pada Anak Tunanetra di SLB A Bartemius Manado)
Usman duyo

Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling sebagai Wadah Peningkatan Profesionalisme Guru Bimbingan dan Konseling 293
Wenny Hulukati

Penerapan Model Pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) unt
Meningkatkan Kualitas Belajar Matematika Siswa SD GMIM I Tomohon
Roeth A. O. Najoan

Perilaku Komunitas Polahi Terhadap Kehidupan Sosial *(Studi Kasus: Pros*
Pembelajaran bagi Anak Sekolah Dasar di Komunitas Polahi)
Sukirman Rahim

Upaya Guru dalam Memotivasi Belajar Siswa pada Pembelajaran Matematika di SDN 2 Suwawa Kabupaten Bone Bolango 335
Ismail Picke, Samsiar Rivai, & Asni Ilham

Analisis Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Gorontalo 351
Wenny Hulukati

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Wenny Hulukati
Jurusan Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Gorontalo
wennyhulukati@ymail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan mendeskripsikan kinerja pegawai administrasi di lingkungan Universitas negeri Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja bagi pegawai administrasi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo tergolong tinggi. Hal ini tunjukkan bahwa pada setiap indikator dari motivasi tersebut memiliki skor di atas 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja pegawai administrasi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo tergorlong tinggi, (2) Faktor-faktor yang menyebabkan tingginya motivasi kerja pegawai administrasi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo adalah faktor Tanggungjawab, faktor Prestasi, faktor pengembangan diri, dan faktor kemandirian dalam diri pegawai itu sendiri, (3) Semua faktor (faktor Tanggawai, rakor Prestasi, faktor pengembangan diri, dan [illegible] dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai administrasi dilingkungan Universitas Negeri Gorontalo.

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tertinggi yang merupakan sentra pengembangan sumber daya manusia salah satunya adalah Perguruan Tinggi. Usaha yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan tinggi ini tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, hal ini merupakan tanggung jawab seluruh stakeholder terkait. Salah satu komponen yang juga memiliki tanggung jawab besar dalam upaya pencapaian tujuan perguruan tinggi adalah tenaga penunjang akademik atau pegawai administrasi yang ada di perguruan tinggi tersebut. Pagawai haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi agar pencapaian kenerja juga menjadi tinggi. Terry (2009:130) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai upaya untuk mengusahakan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin menyelesaikannya.

Motivasi kerja pegawai memiliki dampak positif bagi peningkatan kinerja dan pengembangan perguruan tinggi serta perbaikan mutu pendidikan secara nasional. Namun dinamika yang terjadi dilapangan belum menunjukkan bahwa semua pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam hal ini motivasi kerja pegawai bervariasi. Kondisi ini memberikan dampak serta sorotan dari berbagai kalangan mulai dari unsur mahasiswa, dosen, pimpinan perguruan tinggi sampai kepada masyarakat.

Sesuai dengan dinamika yang terjadi dilapangan melalui observasi awal yang dilaksanakan khususnya terhadap pegawai adminstrasi Universitas Negeri Gorontalo menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka bervariasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Dalam hal ini terindikasi ada pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sebagian lagi menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah terindikasi dari kecenderungan mereka yang datang terlambat, bekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mau menyelesaikan pekerjaan jika pimpinan sedang berada ditempat kerja atau jika diawasi, sering dijumpai bermain game dan aplikasi media sosial. Sebagian diantaraanya juga kelihataanya kurang memiliki kreativitas serta inisiatif dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas.

Menindaklanjuti realita tersebut, maka muncul pemikiran bahwa perlu dilakukan sebuah penelitian ilmiah terhadap motivasi kerja pegawai sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai di Lingkungan Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini dilaksanakan juga sebagai wujud kepedulian untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sehingga profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan. Penulis merumuskan penelitian ini dengan judul: **"Analisis Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Gorontalo"**

STUDI PUSTAKA

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut mau bertindak atau berbuat (Sofyan dan Uno, 2004:5). Purwanto (2010: 61) berpandangan bahwa Pengertian motif tidak dapat dipisahkan daripada kebutuhan (*need*) . seseorang yang berbuat atau melakukan sesuatu , sedikit-banyaknya ada kebutuhan disalam dirinya atau ada sesuatu yang hendak dicapainya. Notoatmodjo (2007:219) menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu alasan (*reasoning)* seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap orang akan terdorong untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya itu. Teori motivasi lainnya diungkapkan oleh Mc. Donald (dalam Sardiman, 2001:71) bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dari beberapa pengertian dan uraian di atas dapat ditarik unsur penting tentang motivasi yaitu, motivasi merupakan daya dorong terjadinya perubahan energi pada diri seseorang untuk bertindak atau berbuat sesuatu yang ditandai dengan munculnya felling/perilaku dan tanggapan terhadap tujuan serta motivasi dirangsang karena adanya tujuan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang menggambarkan hubungan antara sikap/perilaku, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Terkait dengan pekerjaan motivasi sering kali diartikan sebagai dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Seseorang akan termotivasi dan mau melakukan sesuatu pekerjaan demi untuk mencapai kebutuhannya. Menurut (Waluyo, 2013:63) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Pandangan motivasi kerja juga dikemukakan oleh John R.

Schermerhorn Jr. c.s (dalam Winardi, 2007:2). Katanya: " ...motivasi untuk bekerja, merupakan istilah dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behaviorm= OB),* guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja." Dan berdasarkan definisi operasionalnya Uno (2009:72) juga mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melaksanakan sesuatu yang terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, 2) prestasi yang dicapainya, 3) pengembangan diri, dan 4) kemandirian dalam bertindak.

Uraian ini mencerminkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja apabila ada dorongan atau tuntutan untuk pemenuhan kebutuhannya dalam artian motivasi kerja adalah usaha seseorang untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan kebutuhannya.

Siagian (2004:138) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi itu adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiataan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibanyaa dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Ernest (dalam Mangkunegara, 2010:94) mengartikan motivasi kerja sebagai kondisi yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk bekerja dengan baik sebagai wujud keinginan untuk *mengabdi sesuai dengan amanah profesi. Mangkunegara (2005:61) mengungkapkan* bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Terry (2009:130) bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk mengusahakan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin menyelesaikannya.

Berdasarkan uraian di atas nampak tergambarkan secara jelas bahwa motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang memberikan perubahan energi pada diri pegawai untuk bekerja yang ditandai dengan lahirnya persepsi/perilaku yang membangitkan gerak jiwa dan jasmani untuk menyelesaikan pekerjaanya secara terarah tentunya sesuai tujuan dan kebutuhan yang telah ditetapkan. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan hasil kerja dengan adanya tuntutan pekerjaan serta kebutuhannya.

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sesuai dengan teori-teori motivasi kerja di atas tentunya banyak hal yang mempengaruhi motivasi itu sendiri. Motivasi kerja jika dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan, menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2005:63) pada intinya manusia mempunyai lima tingkatan kebutuhan, yaitu 1) kebutuan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas seksual. Kebutuhan ini merupakan

kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar. Bagi pegawai kebutuhan akan gaji, insentif lain, hadiah dan fasilitas lainnya seperti tumah dan kenderaan menjadi motif dasar baginya untuk mau bekerja dan dapat memberikan produktifitas tinggi terhadap instansi, 2) kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. Bagi pagawai kebutuhan ini mengarah pada rasa kenyamanan, ketentraman bekerja serta jaminan keamanan dan keselamatan pegawai, 3) kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, 4) kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain, dan 5) kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kemampuan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Bagi pegawai kebutuhan akan kedudukan dan promosi kenaikan pangkat, status serta prestasi yang ditampilkannya. Namun dalam situasi dan kondisi tertentu, kebutuhan-kebutuhan pada teori tata tingkat kebutuhan ini dapat menimbulkan motivasi proaktif dan juga dapat menimbulkan motivasi reaktif. Seseorang akan meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya dan akan berusaha mancari, menemukan atau menciptakan peluang dimana dia akan menggunakan kemampuannya untuk memenuhi kebutuhannya, sebaliknya motivasi kerja akan lebih reaktif cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia akan mau bekerja jika didorong, dipaksa (dari luar dirinya) untuk bekerja atau dengan kata lain sesorang tidak akan termotivasi jika keinginan untuk memenuhi kebutuhannya rendah.

Herzberg (dalam Winardi, 2007:87) mengemukakan teori dua faktor yang dinamakan dengan teori *hygiene*-motivator, bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja (motivator) mencakup isi dari pekerjaan atau faktor intinsik dari pekerjaan, yaitu: 1) tanggung jawab (responsibility), 2) kemajuan (advancement), 3) pekerjaan itu sendiri, 4) capaian (achievement) dan 5) pengakuan (recognition). Sementara faktor yang menimbulkan ketidakpuasan (*hygiene*) berkaitan dengan faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yang meliputi : 1) administrasi dan kebijakan, 2) penyeliaan, 3) gaji, 4) hubungan antarpribadi, dan 5) kondisi kerja. Kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang bersifat proaktif, sedangkan yang termasuk dalam faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi yang reaktif.

Locke (dalam Waluyo, 2013:67) lebih mengusulkan pada model kognitif, yang dinamakaan dengan teori penetapan tujuan (goal setting theory), Ia mencoba menghubungkan antara niat (intentions)/tujuan dengan perilaku, dengan penetapan tujuan secara sadar. Proses penetapan tujuan dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri. Bila didasarkan pada prakarsa sendiri dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja individu bercorak proaktif dan ia akan berusaha mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dan bila seorang pegawai lebih bercorak reaktif maka ia menetapkan sasaran kerjanya untuk krun waktu tertentu.

Sementara Adams dalam (Waluyo, 2013:68) mengemukakan salah satu asumsi tentang teori keadilannya yaitu jika orang melakukan pekerjaannya dengan imbalan gaji/penghasilan, mereka memikirkan tentang apa yang mereka berikan pada pekerjaanya (masukan) dan apa yang mereka terima untuk keluaran kerja mereka. Teori keadilan ini mempunyai tiga asumsi dasar sebagai beikut: 1) orang berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan satu kondisi keadilan, 2) jika dirasakan adanya kondisi ketidakadilan, kondisi ini menimbulkan ketegangan yang memotivasi orang untuk mengurangi atau menghentikan, dan 3) makin besar persepsi ketidakadilan, makin besar motivasinya untuk bertindak mengurangi kondisi ketegangan itu.

Selain adanya faktor yang mempengaruhi meningkatnya motivasi kerja, motivasi juga cenderung mengurangi kekuatannya manakala terdapat beberapa faktor seperti yang di kemukakan oleh Thoha (2007:209) bahwa perubahan kekuatan motivasi terjadi jika: 1) suatu kebutuhan yang mempunyai kekuatan tinggi, jika suatu ketika sudah terpuaskan, maka kebutuhan tersebut sudah tercapai dan kedudukannya dalam kompetisi dengan kebutuhan lainnya berubah menjadi rendah tingkatannya, 2) terhalangnya pemuasan kebutuhan, hal ini cenderung terikat pada perilaku mengatasi (*coping bevaior*), yakni suatu usaha untuk memilih satu keputusan dengan cara coba dan mencoba (*trial and error*) yang sekitarnya bisa menghilangkan halangan, 3) perbedaan kognisi, hal ini mengarah pada kepada jenis hubungan yang berbeda, jika seseorang mengetahui dua hal, satu tentang dirinya dan mengetahui tentang lingkungan yang ditempatinya dan keduanya terasa tidak serasi maka disini tercipta situasi perbedaan kognisi, 4) frustasi, terhalangnya suatu usaha pencapaian tujuan muga dapat menyebabkan terjadinya frustasi atau stres. Dengan timbulnya frustasi akan menyebabkan tindakan agresif, kekuatan kebutuhan akan berubah dan cenderung untuk menurun sehingga perbuatan merusak, marah, berperilaku kasar dan sejenisnya dapat dilihat dalam tindakan-tindakan setiap harinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo selama 4 (empat) bulan, yakni dari bulan Mei sampai dengan bulan Agustus tahun 2015. Desain Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain satu variabel yaitu motivasi kerja pegawai.

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dikemukakan bahwa penelitian ini terdapat satu variabel yang dapat dijadikan fokus kajian penelitian dengan indikator motivasi kerja yaitu: Tanggungjawab, Prestasi, Pengembangan Diri, dan Kemandirian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karakteristik yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu seluruh pagawai administrasi di Universitas Negeri Gorontalo.

Berdasarkan teknik dan tujuan penelitian maka teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Dalam pengolahan datanya dilakukan penghitungan rata-rata, baik pada setiap indikator maupun keseluruhan indikator yang ada pada variabel motivasi kerja pegawai.

Untuk data diperoleh dari analisis data terstruktur disajikan data dianalisis secara deskriptif menggunakan rumus persentase sebagai berikut.

$$\text{Nilai} = \frac{\text{Skor Mentah}}{\text{Skor Maksimun}} x100$$ (Sudjiono, 2006: 318)

Hasil perhitungan persentase (%) kemudian dikonversikan dalam bentuk kualitatif untuk menentukan aktualitas ketercapaian. Konversi kualitatif ini merujuk pada pengolahan hasil gambaran motivasi kerja yang ditetapkan seperti pada tabel beikut.

Tabel 3.3 Konversi Hasil Perhitungan Persentase dan Kriteria Kualitatif motivasi kerja

Nomor	Skala Persentase	Predikat Komitmen
1	< 50 %	Rendah (RD)
3	≥ 50 %	Tinggi (TG)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Koresponden

Adapun penelitian ini mengemukakan karakteristik responden dengan klasifikasi golongan yang setingkat yaitu setara golongan III dan bekerja pada sub bagian pendidikan dan pengajaran. Pegawai yang memeiliki klasifikasi ini tersebar di 10 (sepuluh) fakultas yang ada di Universitas Negeri Gorontalo. Dan jika dilihat dari jabatan masing-masing responden, semua memegang jabatan sebagai kepala sub bagian pendidikan dan kemahasiswaan dimasing-masing fakultas yang ada di Universitas Negeri Gorontalo.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian analisis motivasi kerja pegawai dilingkungan Universitas Negeri Gorontalo yang dianalisis berdasarkan indikator sebagaimana diuraikan di atas, yang terdiri dari: indikator tanggungjawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian dapat dijelaskan secara lengkap sebagai berikut:

Indikator Tanggungjawab

Dari sebaran data tentang pernyataan responden terkait indikator tanggungjawab, terdapat sebanyak 45,2 % (skor = 420) menyatakan bahwa pegawai selalu bertanggung jawab penuh atas tugas dan pekerjaan yang dilaksanakaan, dan yang menyatakan sering sebanyak 25,4 % (skor = 236), sedangkan persentasi untuk peryataan tidak pernah hanya 1,94% (skor = 18).

Hasil analisis data di atas jika diakumulasikan untuk perhitungan nilai rata-rata persentasenya yaitu dengan nilai 71,5 % yang diperoleh dari jumlah skor mentah (930) dibahagi jumlah skor maksimal (1300) dan dikalikan 100, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator tanggung jawab adalah tinggi dengan nilai persentasi di atas 50 % yaitu 71,5%. Artinya motivasi kerja pegawai

akan tinggi jika setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab pada tugas dan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan teori dari Siagian (2004:138) yang mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi itu adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiataan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibanyaa dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator Prestasi

Berdasarkan pernyataan responden terkait indikator prestasi, sebanyak 41 % (skor = 260) yang menyatakan bahwa pegawai selalu ingin berprestasi dalan bekerja, dan yang menyatakan sering sebanyak 32.2 % (skor = 204), sedangkan persentasi untuk peryataan tidak pernah berkeinginan untuk mencapai prestasi dalam bekerja hanya 3,6% dengan (skor = 23).

Menurut Thoha (2007:217) bahwa motivasi atau dorongan pada diri seseorang mengarahkan tercapainya tujuan. Motivasi yang paling kuat menghasilkan adanya perilaku yang berupa aktivitas terarah ketujuan maupun aktivitas tujuan. Artinya seseorang yang termotivasi akan bertindak atau bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan. Jika dihubungkan dengan hasil pengolaha data-data di atas kemudian diakumulasikan untuk menghitung nilai rata-rata persentasenya. Dan diperoleh nilainya yaitu dengan nilai 70,4 % yang diperoleh dari jumlah skor mentah (634) dibahagi jumlah skor maksimal (900) dan dikalikan 100, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator prestasi tergolong tinggi dengan nilai persentasi di atas 50 % yaitu 70,4 %. Artinya keinginan untuk untuk mencapai tujuan menjadi pegawai yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Indikator Pengembangan Diri

Dari hasil analisis data penelitian diperoleh hasil sebanyak 34.4 % (skor = 128) yang menyatakan sering berkeinginan untuk mengembangkan diri dan mengembangan potensi dalan meningkatkan kinerja, yang menyatakan selalu sebanyak 16,1 % (skor = 60), sedangkan persentasi untuk peryataan tidak pernah berkeinginan mengembangkan potensi diri dalam meningkatkan kinerja hanya 1,6% dengan (skor = 6).

Akumulasi untuk menghitung nilai rata-rata persentase dari data di atas memperoleh nilai yaitu dengan nilai 62 % yang didapat dari jumlah skor mentah (372) dibahagi jumlah skor maksimal (600) dan dikalikan 100, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator pengembangan diri masih termasuk tinggi dengan nilai persentasi di atas 50 % yaitu 62 %. Artinya keinginan untuk mengembangkan potensi diri, meningkatkan profesionalme untuk peningkatan kinerja akan meningkatkan motivasi kerja.

Pandangan motivasi kerja ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh John R. Schermerhorn Jr. c.s (dalam Winardi, 2007:2). Katanya: " ...motivasi untuk bekerja, merupakan istilah dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behaviorm= OB),* guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang

dilaksanakan dalam hal bekerja. Dimana kekuatan dimaksud adalah kemauan mengaktualisasikan potensi diri untuk peningkatan kinerja.

Indikator Kemandirian

Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa terlihat sebanyak 38.8 % (skor = 176) menyatakan sering mendiri dan memeliki inisiatif dalam bekerja, yang menyatakan selalu sebanyak 20,9 % (skor = 95), sedangkan persentasi untuk peryataan tidak pernah berinisiatif dan mandiri dalam bekerja hanya 2,0 % dengan (skor = 9).

Mangkunegara (2005:61) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Terry (2009:130) bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai upaya untuk mengusahakan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin menyelesaikannya. Dihubungakan dengan hasil perhitungan akumulasi nilai rata-rata persentase dari data di atas memperoleh nilai yaitu dengan nilai 65 % yang didapat dari jumlah skor mentah (454) dibahagi jumlah skor maksimal (700) dan dikalikan 100, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari indikator kemadirian dalam bekerja masih termasuk tinggi dengan nilai persentasi di atas 50 % yaitu 65 %. Artinya memiliki inisiatif dan kemandirian berupaya menyelesaikan pekerjaan serta memiliki energi untuk mengerkakkan diri dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kerja.

Dari empat indikator serta uraian dari masing-masing tabel di atas maka pembahasan selanjutnya dapat kita kemukakan pada tabel dibawah ini, yang merupakan bentuk tabel rekapitulasi dari akumulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi dan Persentase Akumulasi Pernyataan Pegawai Terhadap Variaberl Motivasi Kerja dilihat Dari Indikator Motivasi Kerja

NO	Indikator	Skor Terbanyak	Skor Ideal	%	Kriteia
1	Tanggungjawab	930	1,300	71.5	Tinggi
2	Prestasi	634	900	70.4	Tinggi
3	Pengembangan Diri	372	600	62.0	Tinggi
4	Kemandirian	454	700	64.9	Tinggi
	Jumlah	**2390**	**3500**	**68.3**	**Tinggi**

Dari tabel di atas dapat terlihat pengaruh masing-masing faktor motivator untuk menacapai nilai/skor maksimal. Dari keempat indokator yang merukapan faktor pendorong naiknya motivasi kerja di atas yang mampu mendekati skor ideal dapat diurutkan sebagai berikut:

- Indikator tanggungjawab
- Indikator prestasi
- Indkator kemandirian
- Indikator pengembangan diri

Berdasarkan definisi operasionalnya Uno (2009:72) juga mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melaksanakan sesuatu yang terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, 2) prestasi yang dicapainya, 3) pengembangan diri, dan 4) kemandirian dalam bertindak. Sehingga dapat diartikan bahwa skala pencapaian ke angka skor maksimal/ideal tersebut pada tabel di atas mampu menunjukkan variabel-variabel yang dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja. Secara rata-rata dapat dinyatakan baahwa, keempat indikator tersebut rata-rata memiliki predikat "Tinggi" dan kondisi ini berkontibusi baik terhadap hasil kerja maupun kualitas pelayanan publik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja pegawai administrasi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo tergorlong tinggi.
2. Faktor-faktor yang menyebabkan tingginya motivasi kerja pegawai administrasi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo adalah faktor Tanggungjawab, faktor Prestasi, faktor pengembangan diri, dan faktor kemandirian dalam diri pegawai itu sendiri.
3. Semua faktor (faktor Tanggungjawab, faktor Prestasi, faktor pengembangan diri, dan faktor kemandirian) mendominasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja bagi para pegawai administrasi dilingkungan Universitas Negeri Gorontalo.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mingkatkan motivasi kerja bagi pegawai administrasi maka perlu ditanamkan rasa tanggungjawab, meningkatkan prestasi bagi pegawai administrasi, mengaktualisasikan pengembangan diri, serta menanamkan sikap kemandirian dalam bekerja.
2. Motivasi kerja pegawai administrasi di lingkungan Universitas Negeri Gorontalo harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi guna mencapai hasil kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Furqon, 2002. *Statistika Terapan untuk Penelitian,* Bandung: CV Alfabeta.

Gibson, dkk, 1985. *Organizations.* Business Publicatins, Inc, (terjemahan Djarkasih), 1994. *Organisasi- Perilaku, Struktur, Proses,* Jakarta: Penerbit Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama.

Ivancevich, J. M., dkk, *Organizational, Behavior and Management,* Seventh Edition, (Terjemahan Gania), 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi,* Jakarta: Penerbit Erlangga, PT. Gelora Aksara Pratama.

Mangkunegara, A. P., 2005. *Evaluasi Kinerja SDM,* Bandung: PT. Rafika Aditama

Notoatmodjo Soekidjo, 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku,* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Purwanto Ngalim, 2010. *Psikologi Pendidikan,* Cet. 24, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sardiman, 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar,* Ed.1., Cet. 9, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sofyan Hermanto dan Uno, H. B., 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya dalam Penelitian,* Cet.2, Gorontalo: Nurul Jannah.

Sunyoto Danang, 2003. *Ringkasan Statistik Deskriptif Teori, soal, dan Penyelesaiannya,* Yokyakarta: PT. Hanindita Graha Widya.

Siagian, S. P., 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya,* Cetakan ketiga, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Tiro, M. A., 2009. *Penelitian: Skripsi, Tesis dan Disertasi,* Makassar: Andika Publisher.

Uno, H. B., 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya,* Ed. 1, Cet. 5, Jakarta: PT. Bumi Akasara

Waluyo Minto, 2013. *Psikologi Industri,* Jakarta: Akademia Permata.

2015 FIP UNP conference

CERTIFICATE

Awarded to

Dr. Wenny Hulukati, M.Pd

has presented in the International Seminar :

" Global Pedagogic Transformative : Aspiration and Challenge for ASEAN Countries "

Held in Faculty of Education, State University of Gorontalo, Indonesia.
September 9th - 11th 2015

Organized by The Faculty of Education, State University of Gorontalo

Rector,

Prof. Dr. Syamsu Qamar Badu, M.Pd

September 11th, 2015, Gorontalo
Organizing Committe

Dr. Arwildayanto, S.Pd. M.Pd