ISSN: 2086-4469

Volume 08 / Nomor 01 Maret 2017

# PEDAGOGIKA

Jurnal Ilmu Pendidikan

MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DALAM MELASANAKAN SUPERVISI AKADEMIK MELALUI PENDAMPINGAN PRODEP DI SEKOLAH Afriani Arief

UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI DAN HASIL BELAJAR SISWA MELALUI METODE OUTDOOR LEARNING

Dewi Hastaty Lanusi

PENERAPAN METODE DEMONSTRASI TERHADAP PENINGKATAN HASIL BELAJAR IPA KONSEP EKOSISTEM BAGI SISWA Efi Mamadi

TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD) DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KOORDINASI PENYULUHAN Heldy Vanni Alam

PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU MENERAPKAN PENDEKATAN SAINTIFIK DALAM PEMBELAJARAN MELALUI SUPERVISI KLINIS

Satra Duyo

MANAJEMEN PEMBERDAYAAN TUTOR PAUD Abdul Rahmat dan Nurhidaya

MENINGKATKAN KEMAMPUAN SISWA MENGUCAPKAN ALPHABET BAHASA INGGRIS MELALUI MODEL TALKING STICK Wiwy T. Pulukadang

PENDEKATAN CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING TERHADAP KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIKA DITINJAU DARI KEMAMPUAN OPERASIONAL FORMAL PESERTA DIDIK

Saipul Bachri S. Lajiba dan Edy Wibowo

ANALISIS KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH SISWA DALAM MENYELESAIKAN SOAL-SOAL TURUNAN FUNGSI DITINJAU DARI SEKOLAH ASAL Suhartini Salingkat

PENERAPAN PENDEKATAN KONTEKSTUAL (CTL) DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA PADA PEMBELAJARAN PAI Olis A Rahman

KAJIAN TERHADAP KAPASITAS INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL MASYARAKAT PENGELOLA DESA WISATA RELIGIUS BONGO

Yumanraya Noho

PENINGKATAN KOMPETENSI LULUSAN MAGISTER PENDIDIKAN EKONOMI MELALUI EVALUASI DIRI

Abd. Rahman Pakaya

PEMAKAIAN PREPOSISI BAHASA INDONESIA PADA HARIAN RADAR GORONTALO Salma P. Nua



**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN** UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

# **PEDAGOGIKA**

Jurnal Ilmu Pendidikan

ISSN: 2086-4469

Volume 08 Nomor 01 Edisi Maret 2017

#### Susunan Redaksi

#### Penasehat:

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo

#### Penanggung Jawab:

Pembantu Dekan I dan II Fakultas Ilmu Pendidikan UNG

#### **Ketua Penyunting:**

Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.

#### Penyunting Pelaksana:

Maylan Saleh, M.Pd. Fauzan Utiarahman, M.Pd. Hasna M. Abdoel

#### Penelaah Ahli:

Prof. Mohd Khairuddin Hashim, Ph.D. (UUM Malaysia)
Prof. Dr. H. Achmad Hufadz, M.Ed. (UPI Bandung)
Prof. Dr. H. Thamrin Abdullah, MM. (UNJ Jakarta)
Prof. Dr. H. Ansar, M.Si. (UNG Gorontalo)

#### Pelaksana Tata Usaha:

Sri Fridariyani, S.Pd. dan Fachrizl Nursyamsu, SIP

#### Alamat Redaksi:

Gedung FIP Lt. 1 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo Jl. Jend. Soedirman No. 06 Gorontalo 96128 Telp/Fax: 0435 821125 - 821752 Email: infopedagogika@gmail.com

#### Diterbitkan oleh:

Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo

### **DAFTAR ISI**

| MENINGKATKAN KOMPETENSI KEPALA SEKOLAH DALAM MELASANAKAN<br>SUPERVISI AKADEMIK MELALUI PENDAMPINGAN PRODEP DI SEKOLAH BINAA<br>SMP MUHAMADIYAH 2 GORONTALO   |
|--|
| Afriani Arief1   |
|  |
| UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI DAN HASIL BELAJAR SISWA MELALUI<br>METODE OUTDOOR LEARNING   |
| Dewi Hastaty Lanusi  |
| PENGARUH PENERAPAN METODE DEMONSTRASI<br>TERHADAP PENINGKATAN HASIL BELAJAR IPA<br>KONSEP EKOSISTEM BAGI SISWA   |
| Efi Mamadi25   |
| TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD) DAN<br>MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KOORDINASI   |
| PENYULUHAN PROVINSI GORONTALO Heldy Vanni Alam35   |
| PENINGKATAN KEMAMPUAN GURU MENERAPKAN PENDEKATAN SAINTIFIK<br>DALAM PEMBELAJARAN MELALUI SUPERVISI KLINIS  |
| Satra Duyo43   |
| MANAJEMEN PEMBERDAYAAN TUTOR PAUD DI PAUD INDRIYA<br>KECAMATAN LUWUK KABUPATEN BANGGAI   |
| Abdul Rahmat dan Nurhidaya55   |
| MENINGKATKAN KEMAMPUAN SISWA MENGUCAPKAN ALPHABET BAHASA<br>INGGRIS MELALUI MODEL <i>TALKING STICK</i> DI KELAS I SDN 23 LIMBOTO<br>KABUPATEN GORONTALO  |
| Wiwy T. Pulukadang63   |
| PENDEKATAN CONTEXTUAL TEACHING AND LEARNING TERHADAP KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIKA DITINJAU DARI KEMAMPUAN OPERASIONAL FORMAL PESERTA DIDIK (Studi Eksperimen Pada Kelas VIII di MTs Negeri Luwuk) Saipul Bachri S. Lajiba dan Edy Wibowo |
| ANALISIS KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH SISWA DALAM<br>MENYELESAIKAN SOAL-SOAL TURUNAN FUNGSI DITINJAU<br>DARI SEKOLAH ASAL   |
| (Suatu Penelitian di Kelas XI IPA SMA Negeri 1 Luwuk) Suhartini Salingkat83  |
| PENERAPAN PENDEKATAN KONTEKSTUAL (CTL) DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR SISWA PADA PEMBELAJARAN PAI DI KELAS V SDN 05 LEMITO   |
| Olis A Rahman91  |
| KAJIAN TERHADAP KAPASITAS INDIVIDUAL DAN ORGANISASIONAL<br>MASYARAKAT PENGELOLA DESA WISATA RELIGIUS BONGO   |
| Yumanraya Noho 99  |

# TUNJANGAN KINERJA DAERAH (TKD) DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KOORDINASI PENYULUHANPROVINSI GORONTALO

Heldy Vanni Alam

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil yang berjumlah 45 orang.Penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, selanjutnya data diolah dengan bantuan program SPSS menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa tunjangan kinerja daerah (TKD) berpengaruh signifikan terhadap motivasi keria pegawai pada Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel tunjangan kinerja daerah (X) diperoleh sebesar 6, 199 sedangkan nilai  $t_{
m tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-1= 45-1-1= 43 sebesar 2,016. Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t<sub>hitung</sub> >nilai t<sub>tabel</sub> (6, 199 > 2,016). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel X (tunjangan kinerja daerah) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja). Kesimpulannya bahwa hipotesis penelitian terdapat pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo teruji kebenarannya.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja Daerah, Motivasi Kerja Pegawai

#### **PENDAHULUAN**

Secara hakiki individu manusia mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Kebutuhan dan tujuan individu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan). Tingkah laku manusia selalu muncul karena adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi (Subardi, 2008:132). Motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dorongan tersebut terdiri dari komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain dari kebutuhan yang sebelumnya. Hal ini akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk

memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan. Menyikapi hal tersebut, maka pemerintah provinsi Gorontalo memberikan tunjangan kinerja daerah sebagai bentuk motivasi yang bisa meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Gorontalo termasuk pada Badan Koordinasi Penyuluhan.

Pada suatu instansi pemerintah, pemberian balas jasa di luar gaji yakni tunjangan kinerja daerah merupakan salah satu faktor penting untuk menggerakkan para pegawai agar bekerja lebih efektif. Hal ini juga dijelaskan menurut peratutan Gubernur Tahun 2015 di mana Tunjangan kineria daerah merupakan suatu penghargaan yang berupa tambahan penghasilan yang diberikan pegawai negeri sipil atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja. Menurut Thoha (2008: 60) bahwa selain gaji pokok pegawai biasanya menerima insentif yang berasal dari Saving dari kegiatan instansi. Besarnya insentif bagi tiap-tiap pegawai biasanya sesuai dengan kontribusi dalam kegiatan.

a untuk tianggap

tentang celajaran montrasi baik, ini asi yaitu ilai ratas ke 2

undang Sistem Ilmu. Alam Jakarta

an Alam ar Kelas

ksanaan Kelas VI Dirjen

endidikan

Proyek esar. Penelitian endidikan. en Guru

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### 1. Motivasi Keria

#### **♣** Definisi

(Motivation) Motivasi adalah dorongan psikologi yang mengarahkan seseorang pegawai menujuh sebuah tujuan. Kata motivasi berasal darai kata latirı movere, yang bermakna bergerak. Namun motivasi lebih dari sekedar fisik. Motivasi melibatkan gerakan fisik dan mental. Motivasi juga memiliki dua sisi : gerakan dan motif. Gerakan dapat dilihat, sedangkan motif sering didefinisikan sebagai kebutuhan, dorongan, keinginan di dalam diri individu. Adapun definisinya, muncul dan mempertahankan motif aktivitas serta menentukan arah umum dari perilaku seseorang. Banyak psikolog yang meyakini bahwa ada dua tipe motif: primer dan sekunder, motif primer tidak dipelajari. Kebutuhan akan sandang dan pangan Kebutuhan sekunder primer. adalah dipelajari, kebutuhan akan kekuasaan, pencapaian, dan afiliasi dalah contoh motif sekunder (Simamora, 2004:456).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat keria atau dengan kata lain pendorongan semangat kerja. Lebih lanjut lagi menurut pandangan tentang motivasi dikemukakan oleh Schermerhon (Winardi, 2007: 28) bahwa motivasi untuk kerja, merupakan istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (organization menerangkan Bhavior=BO), guna kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menjadi timbulnya tingkat, arah dan prestasi upaya yang dihasilkan bekeria. Seseorang yang sangat termotivasi. vaitu orang vang melaksanakan upaya substansial guna menunjang produksi satuan kerja dan organisasi di mana pegawai tersebut bekerja. Sedangkan seorang pegawai yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka bahwa motivasi dapat disimpulkan merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang atau perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan agar seseorang mau bekerja sama dengan orang lain dengan segala daya upaya untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi/ instansi. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai sikap dan keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Adapun alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada pegawai yakni:

a. Material; merupakan motivasi yang bersifat sebagai imbalan prestasi yang diberikannya, dalam hal ini dapat diberikan berupa upah, gaji,dan barangbarang lainnya.

b. Non Meterial; merupakan motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material ialah promosi, diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatiahan, sertifikasi, dan piagam.

#### Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 222), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

M

2009

ERRO

dini\_Fa

- a. Motivasi positif; Motivasi positif yaitu pimpinan memotivasi bawahan dengan memberikan hadia kepada mereka yang berperstasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusi apada umumnya senang menerima yang baikbaik saja.
- b. Motivasi Negatif; Motivasi negatif yaitu pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaanya kurang baik, (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akanmeningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dua jenis motivasi di atas sering digunkan oleh para pimpinan suatu instansi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semagat kerja pegawai. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif itu efektif merangsang gairah kerja pegawai. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motifasi negatif efektif jangka pendek saja. Tetapi pimpinan harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### ♣ Tujuan Motivasi

untuk Motivasi dimaksudkan memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi juga berkaitan erat dengan kebutuhan seseorang. Oleh karena

individu tertentu alat-alat kepada

yang si yang dapat barang-

asi yang ermasuk berikan nengikuti

6: 222), motivasi

dif yaitu dengan eka yang asi positif an akan apada ang baik-

atif yaitu wahannya kepada ang baik, motivasi bawahan pendek eka takut ka waktu g baik. as sering an suatu tepat dan

sitif efektif g motifasi aja. Tetapi adil dalam

menjadi

positif dan

erangsang

n untuk g kepada ar pegawai egala daya rkaitan erat Deh karena itu sesorang pimpinan dituntut harus mengetahui kebutuhan para bawahannya. Menurut Hasibuan (2006: 221).

Berikut ini ada beberapa tujuan motivasi:

- Mendorong gairah dan semagat kerja pegawai.
- Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja pegawai.
- Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai pada instansi.
- Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absesnsi pegawai.
- f. Mengektifkan pengadaan pegawai.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan kreativitas dan prestasi pegawai.
- Meningkatkan tingkat kesejatrahaan pegawai.
- Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tuganya.

#### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Berikut ini adalah berbagai faktor menurut para ahli yang dapat mempengaruhi munculnya motivasi kerja seseorang: Menurut Saydan (Gustisyah, 2009: 64), menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, faktor eksternal yang berasal dari luar diri.Faktor internal terdiri dari: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelemahan kebosanan. kepuasan Sedangkan faktor eksternal terdiri dari: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, jaminan karir (penghargaan atas prestasi), status dan tanggung jawab,

#### Hubungan TKD dan Motivasi Kerja Pegawai.

Pada dasarnya seorang pegawai melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya oleh pimpinan diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang baik dan bisa ditunjukan pegawai tersebut. Selain performance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang penting, artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana

pegawai tersebut bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semngat kerja atau dengan kata lain pendorongan semangat kerja agar para pegawai bisa melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepada mereka dengan tepat waktu serta mencapai pada tujuan yang diharapkan oleh instansi.

Tunjangan kinerja daerah sangat berpengaruh terhadap sebuah keberadaan organisasi/ instansi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, besar kecilnya pengaruh tunjangan kinerja daerah dapat dilihat dari seberapa besar ketergantungan organisasi/ instansi tersebut tunjangan kinerja daerah. Sebagaimana menurut Peraturan Gubernur Gorontalo no. 01 tahun 2015 yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja daearah adalah suatu penghargaan yang berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atas kinerjanya dengan tujuan meningkatkan motivasi Sedangkan menurut Sedermayanti (2007: menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa mereka. Tunjangan kinerja daerah yang diberikan kepada para pegawai bisa menjadi dorongan kepada pegawai agara termotivasi didalam melaksanakan tugas yang diberikan agar mencapai tujuan yang diharapkan.

#### C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari aparatur di bidang sekretariat berjumlah 21 orang, bidang kelembagaan 11 orang, penyelenggaraan penyuluhan 6 orang, bidang pengembangan SDM &ketenagaan penyuluhan 7 orang. dikumpulkan melalui penyebaran instrumen berupa angket dengan pemberian bobot skor 1-5. Sebelumnya instrumen angket diuji validitas dan reliabilitasnya kepada responden di luar sampel agar benar-benar valid dan reliable. Selanjutnya data yang dihasilkan melalui penyebaran angket ke responden utama dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS.

#### HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

#### Variabel Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)

Hasil analisis deskritif untuk variabel Tunjangan Kineria Daerah (TKD) menunjukkan bahwa secara keseluruhan persentase skor capaian untuk variabel Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) adalah sebesar 78,6% dengan total skor sebanyak 2.475 yang berada pada kategori baik. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa para responden menganggap bahwa Tunjangan Daerah (TKD) pada Badan Kineria Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo telah dilakukan dengan baik sesuai dengan penilaian kinerja dalam mendapatkan tunjangan tersebut. Berikut ini dijabarkan penjelasan dari indikator TKD:

1. Disiplin;Indikator disiplin terletak pada krteria vang baik dengan skor 76,3%. Artinya para pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

produktivitas 2. Produktivitas;Indikator terletak pada kriteria yang baik dengan 78.8%. Hal sebesar bahwa mengindikasikan terkait produktivitas, pegawai telah memiliki produktivitas kerja yang baik.

3. Tanggung Jawab;Indikator tanggung jawab terletak pada kriteria yang baik yang berartri bahwa para pegawai telah mampu untuk melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

4. Keria Sama;Indikator keria sama memiliki skor sebesar 77,5% yang berarti bahwa indikator ini terletak pada kriteria yang baik. Hal ini tentunya menggambarkan bahwa para pegawai terus menjalin kerja sama yang baik dalam hal pencapian kinerja yang ditargetkan.

Inovasi;Indikator inovasi memiliki skor sebesar 80,4% yang berarti bahwa indikator inovasi terletak pada kriteria yang baik sehingga dapat dikatakan berusaha pegawai terus memaksimalkan berbagai inovasi dalam pencapaian tujuan instansi.

#### Variabel Motivasi Kerja Pegawai

Hasil analisis deskritif untuk variabel Motivasi Kerja Pegawai adalah bahwa secara keseluruhan persentase skor capaian untuk variabel motivasi pegawai adalah sebesar 79,1% dengan total skor 2.668 yang berada pada kategori yang baik. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai merasa termotivasi dengan adanya program tunjangan yang berbasis kinerja pegawai. Berikut ini penjabaran dari pengujian tiap indikator:

1. Harapan dan Keinginan Pribadi: Indikator harapan dan keinginan pribadi terletak pada kriteria yang baik dengan skor sebesar 76,0%. Hal ini berarti bahwa dengan adanya TKD maka harapan dan keinginan pribadi akan terpenuhi sehingga menjadikan pegawai semakin termotivasi dalam bekerja

Kebutuhan;Indikator kebutuhan terletak pada kriteria yang baik skor indikator sebesar 80,0% yang berarti bahwa dengan adanya TKD maka para pegawai merasa akan terpenuhi semua keinginannya terutama dalam keungan.

Kondisi Lingkungan Kerja; Indikator kondisi lingkungan kerja terletak pada kriteria yang baik dengan skor sebesar 79,% yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan pegawai makin termotivasi menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Kompensasi Yang Memadai;Indikator kompensasi yang memadai terletak pada kriteria yang baik dengan skor sebesar 79,0% yang berarti bahwa para pegawai merasakan bahwa kompensasi (TKD) yang diberikan dapat menjadikan pegawai makin termotivasi terutama dalam hal pemenuhan kebutuhan.

#### **↓** Uji **Validitas** dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas terhadap instrument penelitian telah dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam angket valid.Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid dengan pendekatan internal consistency realibilty menggunakan tehnik alpha vang cronbach. Hasil uji relabilitas untuk variabelvariabel penelitian sebagaimana disajikan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

| No. |                        | on Tongajian Kenabintas | *          |  |
|-----|------------------------|-------------------------|------------|--|
|     | Variabel               | Koefisien Realibilitas  | Keterangan |  |
| 1   | TKD                    | 0.825                   | Reliabel   |  |
| 2   | Motivasi Kerja Pegawai | 0.822                   | Reliabel   |  |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2016

#### Pengujian Normalitas Data

riabel ahwa skor kerja ngan

egori para

ngan

basis

dari

badi; rbadi

ngan erarti maka akan awai

rletak ikator ahwa para emua

kator pada besar ingan idikan dalam yang but. kator

rletak skor

para

nsasi dikan utama

bilitas

nadap

n dan

item

utnya

item

engan

alibilty

alpha

riabelajikan Dalam rangka mengetahui normal tidaknya distribusi variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S test). Hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas

## **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardiz<br>ed Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N                                |                | 45                          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                    |
|                                  | Std. Deviation | 3,79703459                  |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,101                        |
|                                  | Positive       | ,059                        |
|                                  | Negative       | -,101                       |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,675                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,752                        |

#### a. Test distribution is Normal.

#### b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 2 di atas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z untuk variabel penelitian sebesar 0,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,752. Nilai signifikansi pengujian normalitas lebih besar dari nilai alpha 0,05 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel ini mengikuti distribusi normal.

#### Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabe! terikat serta memprediksi nilai variabal terikat dengan menggunakan variabel bebas. Setelah dilakukan uji asumsi normalitas dan ternyata dipenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel 5 sebagai berikut:

# Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|------------------------------|-------|------|
| Model |            | В                           | Std. Error | Beta                         | t     | Sig. |
| 1     | (Constant) | 24,876                      | 5,581      |                              | 4,457 | ,000 |
|       | TKD        | ,626                        | ,101       | ,687                         | 6,199 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

Sumber: Data olahan SPSS 21, 2015

Berdasarkan hasil analisis di atas, model regresi linear sederhana yang bangun adalah: Ŷ = 0,687X(Motivasi Kerja Pegawai TKD).Berdasarkan 0.687 persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel (Tunjangan Kinerja Daerah (TKD)), menunjukan setiap perubahan variabel Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai sebesar 0,687 kali satuan.
- b. Nilai Koefisien regresi dengan arah postif menunjukan terdapat pengaruh

yang positif Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) yang diberikan dalam rangka kerja pegawai terhadap apresiasi Pegawai Badan Motivasi Kerja Penyuluhan Provinsi Koordinasi Gorontalo.

bagai

erper **Erkai** 

notive

99.1%

attany

akmi

Hall into

#### 4 Pengujian Hipotesis (Pengaruh TKD terhadap Motivasi Kerja Pegawai)

Setelah diperoleh model persamaan langkah selanjutnya maka regresi, melakukan pengujian hipotesis. Adapun hasil Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 beikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>

|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|------------------------------|-------|------|
| Model |            | В                           | Std. Error | Beta                         | t     | Sig. |
| 1     | (Constant) | 24,876                      | 5,581      |                              | 4,457 | ,000 |
|       | TKD ,      | ,626                        | ,101       | ,687                         | 6,199 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2016

Hasil analisis pada tabel menunjukan bahwa nilai thitung untuk variabel Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) diperoleh sebesar 6,199 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> pada tingkat signfikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 =45-1-1= 43 sebesar 2,016 (Pengujian ini sifatnya dua arah, sebab proposisi hipotesis tidak mengisyaratkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan pengaruh yang positif atau negatif).

Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (6,199>2,016) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya signifikan. Selain itu apabili kita membandingkan nilai signifikan (Pvalue), maka dapat dilihat bahwa nilai P<sub>value</sub> (0,000) dari pengujian ini lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain pada kepercayaan 95% disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) pada Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Untuk itu perlunya peningkatan dan pembenahan yang lebih baik dalam penerapan tunjangan kinerja daerah (TKD) para pegawai sebagai bentuk apresiasi dalam capaian kinerja.

#### **PEMBAHASAN**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). merupakan pilar terpenting dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan, sehingga yang menjadi salah satu tuntutan yang mendasar adalah bagaimana kinerja dari setiap individuindividu tersebut. Dalam mencapai kerja baik, sebaiknya tiap pegawai diberikan motivasi kerja yang jelas agar pegawai dapat memberikan hasil kerja terbaik dalam hal pencapian program dari

Motivasi kerja pegawai yang baik ditandai dengan berbagai kebutuhan yang terpenuhi serta ditandai dengan hal lain terkait dengan keinginan dan harapan pribadi pegawai. Hal ini sebagaimana hasil pengujian deskriptif ditemukan bahwa motivasi kerja pegawai terletak pada kriteria yang baik dengan skor variabel sebesar 79,1%. Hal ini tentunya menunjukan adanya tidakan konkrit yang dilakukan oleh pihak atasan dalam rangka mencapai hasil kerja yang baik bagi pegawai dengan memberikan motivasi. Hal yang paling diperhatikan terkait dengan motivasi kerja yakni mengenai indikator jaminan karir yang merupakan indikator dengan skor tertinggi.

Meskipun terletak pada kriteria yang baik, masih perlunya pembenahan terkait dengan motivasi kerja pegawai terutama dalam aspek kebutuhan. Hal ini tentunya menunjukan bahwa kebutuhan pegawai di lingkungan kantor Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo telah memenuhi apa yang diinginkan, namun sebagian pegawai merasakan hal ini masih perlu dilakukan pembenahan karena menutupi kurang kebutuhan pegawai.Motivasi kerja pegawai tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang berkepantingan. Sebagaimana menurut Hasibuan (2006: 221) yang mengemukakan bahwa salah satu bentuk motivasi yakni dengan pemberian kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD).

Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS dan CPNS dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kesejahteraan administrasi pengelolaan tertib keuangan daerah. Indikator penilaian Tunjangan Kinerja Daerah yang diterapkan pada kantor Badan Koordinasi Penyuluhan Gorontalo sesuai Peraturan Gubernur Provinsi Gorontalo No. 04 Tahun 2014, yakni berdasarkan atas kinerja yang dicapai dalam satu masa penilaian dan bobot pekerjaan. Untuk jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu indikator yang dinilai adalah: disiplin 30%, tanggung jawab 20%, kerjasama 15%, inovasi 5%, produktivitas 30%.Kemudian dalam

penilaian jabatan struktural indikator yang dinilai adalah: disiplin 20%, tanggung jawab 20%, kepemimpinan 20%, inovasi 10%, produktivitas 30%. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) di Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi

Gorontalo terletak pada kriteria yang Baik dengan skor sebesar 78,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo merasakan bahwa TKD yang diberikan sudah baik. Meskipun demikian masih perlunya pembenahan terkait dengan aspek disiplin dari pegawai. Skor tertinggi dari pengujian deskriptif variabel penelitian, ditemukan bahwa indikator tanggung jawab dan inovasi memiliki skor yang tinggi. Besarnya skor pada indikator tanggung jawab karena tanggung jawab seorang pegawai akan menjadi lebih baik ketika pegawai tersebut menerima reward atas pencapaian kinerjanya. Atau dengan kata lain, TKD menjadi sebuah motivasi yang mampu untuk menjadikan seorang pegawai menjadi lebih bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan setiap kepadanya.

Kemudian untuk indikator inovasi ditemukan bahwa skor variabelnya juga berada pada skor yang besar dibandingkan indikator lainnya, hal ini sibebakan karena pegawai yang merasakan bahwa TKD telah cukup untuk memenuhi segala kebutuhan maka pegawai tersebut akan mampu untuk mengembangkan pemikirannya atas setiap beban kerja. Sehingga setiap pekerjaan menjadi lebih baik dengan pemikiranpemikiran kreatif untuk berinovasi. Misalnya seorang pegawai yang inovatif yakni sering memberikan ide-ide brilian terhadap setiap program yang akan dijalankan, kemudian mampu untuk menekan realisasi belanja

a Daerah rangka terhadap Badan Provinsi

nno

ruh TKD (iswa ersamaan elanjutnya. Adapun penelitian

.000

sehingga signifikan. akan nilai nat bahwa ini lebih ain pada dapat aruh yang a Daerah enyuluhan vasi Kerja ningkatan aik dalam atau pengeluaran atas program yang dijalankan.

#### KESIMPULAN

penelitian Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis (Ho) yang diuji ditolak, dan sebaliknya hipotesis penelitian (H<sub>1</sub>) yang diajukan diterima. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai ttabel baik pada taraf signifikan a sebesar 5%. Ini mengindikasikan TKD berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjaBadan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo. Nilai pengaruhnya sebesar 47,2%, hal tersebut terlihat dari koefisien determinasi. Hal ini menunjukan bahwa para pegawai di Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo memiliki kinerja yang baik yang dapat dikembangkan melalui pemberian TKD. TKD yang diberikan dirasakan telah baik oleh pegawai Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo, namun masih perlunya pembenahan dalam aspek kebutuhan disiplin. Begitupun dengan motivasi kerja yang terletak pada kriteria masih perlunya baik namun kebutuhan pembenahan pada aspek fisiologis.

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka memberikan saran sebagai berikut:

Sebaiknya Pimpinan Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo terus melakukan evaluasi terkait dengan mengenai TKD. aturan-aturan Sebaiknya TKD diberikan kepada memperhatikan dengan pegawai serta semua output pekerjaan kedisiplinan dalam melakukan kerja. Disamping 2 aspek itu, maka perlunya pencapaian kinerja berupa programdalam pencapaian program

demi penyerapan anggaran pembangunan Provinsi Gorontalo.

2. Sebaiknya pihak pimpinan dan pegawai meningkatkan kinerjanya dapat walaupun terkait kinerja masih perlunya pembenahan pada jumlah pegawai yang belum sesuai dengan jumlah pekerjaan yang semakin menumpuk. Adanya pekerjaan yang banyak akan membuat pihak pegawai sulit untuk mencapai target pembangunan daerah yang ditergetkan

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain terkait dengan motivasi kerja, karena nilai koefisien determinasi hanya sebesar 47,2%. dapat pula dengan Kemudain merekonstruksi penilaian instrumen penelitian dengan penggunaan skala Guttman.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gustisvah, Raika. 2009. Analisis Faktorfaktor yang mempengaruhi motivasi perindustrian pada penyuluhan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Thesis. Medan. Universitas Sumatra Utara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2007. Sumber Daya Sedarmayanti. Refika Manusia. Bandung: PT. Aditama.
- Henry. 2004. Manajemen Simamora, Sumber daya Manusia. Yogyakarta: STIEYKPN.

dan r

tipole

rene

erpik

Teles

lemi be

- Subardi, agus. 2008. Manajemen Pengantar. Yogyakarta: STIM YKPN
- Manaiemen Thoha, Mifta. 2008. Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana
- Winardi, J. 2007. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu