

ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA PERPUSTAKAAN PROVINSI JAMBI

HUSAMA

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

Abstract

This writing discusses the main problem, namely Work Motivation and Performance which is implemented in Jambi Province Library Board employees. This thesis aims to see and analyze the relationship between work motivation and employee performance at the Jambi Provincial Library. The research methodology used in this study is descriptive analysis, and in collecting data through literature, interviews and questionnaires. Based on this research, it is recommended that meeting the needs of maintenance motivation factors and the motivation factors given by the Jambi Provincial Library to its employees must be maintained and further improved. With the background of facts and reality, it can be concluded that employee motivation and employee performance are interconnected at the Jambi Provincial Library Board. It needs attention from the leadership of the Jambi Province Library Board in order to be able to provide motivation or encouragement to employees so they can work as expected by the organization in order to create a conducive work climate and progress in employee performance.

Keywords: work motivation, performance, employees

Abstrak

Penulisan ini membahas masalah pokok yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja yang di implementasikan pada pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Jambi. Skripsi ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, dan dalam pengumpulan data melalui literatur, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan dari penelitian ini, di rekomendasikan agar pemenuhan kebutuhan faktor-faktor motivasi pemeliharaan dan motivation faktor yang diberikan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi kepada pegawainya harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Dengan dilatarbelakangi oleh fakta dan kenyataan dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai dan kinerja pegawai saling berhubungan pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi. Perlu adanya perhatian dari pimpinan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi agar dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi guna menciptakan iklim kerja yang kondusif serta kemajuan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kinerja, pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi dapat menjalankan aktivitas secara baik karena unsur-unsur pendukung bekerja secara terpadu. Organisasi merupakan koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai tujuan bersama melalui pembagian tugas dan fungsi serta serangkaian wewenang dan tanggung jawab mulai dari organisasi yang sederhana hingga kompleks, dimana masing-masing individu dalam organisasi mengadakan interaksi saling tergantung dan saling membutuhkan satu sama lainnya (Schein dalam Moh.As' Ad,1999).

Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat menunjang keberhasilan. Sumber daya manusia dalam organisasi harus dikelola dengan baik, karena peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingginya kinerja organisasi. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena akan menentukan efektifitas dari organisasi, mencerminkan ukuran keberhasilan para manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Robbins (2003), pengelolaan sumberdaya manusia yang efektif akan terlihat hasilnya berupa produktivitas yang tinggi, tingkat kemangkiran pegawai yang rendah, keinginan pegawai untuk tetap tinggal di dalam organisasi.

Untuk mendukung dan meningkatkan semangat kerja dari pegawai atau tenaga kerja banyak faktor-faktor penting yang harus diperhatikan salah satu faktor yang terpenting adalah motivasi.

Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Menumbuhkan motivasi bukannya hal yang mudah dilakukan, hal ini disebabkan pada umumnya karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda-beda (Robbins 2007.hal.214).

Dari pengertian tersebut motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting (Sondang P.Siagian,2004,hal 138) yaitu : *pertama* ialah : pemberian motivasi berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional, dapat dikatakan bahwa pemberian organisasi akan efektif apabila dalam diri bawahan yang di gerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan sasaran organisasi maka tujuan pribadi akan ikut tercapai pula. *kedua* ialah : Terlihat dari batasan dari pengertian di atas ialah usaha tertentu sebagai akibat dari motivasi itu. Artinya motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuas kebutuhan tertentu, dengan perkataan lain motivasi merupakan kesediaan untuk menggerakkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi kesediaan menggerakkan usaha itu akan tergantung pada seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. *ketiga* ialah : pemuas kebutuhan, kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tersebut menjadi menarik. Artinya apabila suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang gilirannya menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja.

Kondisi yang dapat menimbulkan motivasi kerja adalah karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi untuk memenuhi tuntutan hidup, sehingga seseorang dapat menampilkan perilaku kerja dengan baik. Kebutuhan tersebut berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri maupun dari luar pekerjaan. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja maka dibutuhkan kondisi yang mendukung sehingga kondisi tersebut menjadi dorongan untuk mengoptimalkan pekerjaan.

Badan Perpustakaan Provinsi Jambi merupakan salah satu unit kerja dilingkungan Pemerintah Provinsi Jambi memiliki tugas pemerintahan dalam bidang perpustakaan dan bertanggung jawab untuk mengembangkan koleksi buku bagi terwujudnya masyarakat

pembelajar sepanjang hayat dan melestarikan hasil budaya bangsa, berkewajiban untuk melaporkan secara transparan dan akuntabilitas di bidang perpustakaan yang dilaksanakan sebagai bentuk jaminan telah dilaksanakannya program pemerintah tersebut, dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja inpektorat, Bappeda dan lembaga teknis daerah Provinsi Jambi.

Organisasi dan pegawai merupakan dua faktor yang saling menunjang. Tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula yang dapat meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan atau suatu perusahaan. Motivasi kerja karyawan tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan, serta rasa bertanggung jawab tersebut dapat dilihat dari absensi dan hasil pencapaian kinerja pegawai dalam suatu periode tertentu.

Laporan akuntabilitas kinerja Badan Perpustakaan Provinsi Jambi disusun berdasarkan Intruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 dan surat keputusan Lembaga Administrasi Negara nomor 239/IX/6/8/2003. Ruang lingkup Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Perpustakaan Provinsi Jambi, mencakup semua kegiatan perencanaan strategik yang berisikan visi, misi, tujuan, sasaran dan pencapaiannya serta akuntabilitas kinerja yang berisikan pengukuran kinerja, evaluasi kinerja, dan analisis akuntabilitas kinerja. Pada bagian analisis akuntabilitas kinerja ini akan tergambar nantinya keberhasilan, kegagalan serta hambatan/kendala yang di hadapi.

Kinerja pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Jambi tiap tahunnya pada pencapaian kinerja untuk kebijakan masih belum optimal. Dimana hampir setiap tahun belum mencapai hasil sebagaimana yang diharapkan.

Akan tetapi, data perkembangan kinerja pegawai sebagaimana pada tabel di atas hanyalah mencerminkan perkembangan kinerja kuantitatif dan belum memperlihatkan aspek kinerja kualitatif, seperti seberapa baik para pegawai telah melaksanakan perilaku-perilaku kerja yang diinginkan sesuai dengan tuntutan peran dari masing-masing pegawai. Karena itu masih diperlukan suatu penelitian yang lebih mendalam untuk memahami kinerja pegawai baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif.

Faktor motivasi memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan diberikan motivasi orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan-kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaannya, dan akan berusaha untuk mencari, menemukan dan menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuan-kemampuannya untuk dapat berkinerja tinggi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tulisan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survei deskriptif yaitu menggambarkan karakteristik mengenai Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai.

Populasi dan sampel

Populasi adalah kumpulan seluruh elemen/objek yang diteliti (J.Supranto 2001:87).Objek dan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Perpustakaan Provinsi jambi yang berjumlah 105 orang pegawai.

Sampel Menurut Husein Umar (2004) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian populasi yang mewakili populasi yang akan diteliti. Jumlah pegawai yang ada pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi Tahun 2010 adalah 105 orang pegawai.

Menurut Gay dalam buku metode penelitian Husein Umar (2004) menyarankan menyeleksi sebuah pengukuran sampel yaitu semakin besar ukuran populasi, semakin kecil persentase dari populasi yang diperlukan untuk mendapatkan hasil sebuah sampel yang mewakili, untuk populasi-populasi yang lebih kecil, $N < 100$, terdapat poin sampling yang kecil (survey keseluruhan populasi), populasi 500 maka 50% dari populasi sampelnya, 100 populasi maka 20% sampelnya dan seterusnya dari jumlah populasi.

Maka untuk dapat melihat gambaran dan mewakili populasi peneliti mengambil sampel 20% yaitu sebesar 21 orang pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Jambi

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode:

a. Studi Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan melalui studi kepustakaan untuk data sekunder: pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah penelitian

b. Studi Lapangan

Untuk memperoleh data penulis berkunjung ke Badan Perpustakaan Provinsi Jambi sebagai objek penelitian. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

1. Wawancara (*interview*)

Dalam pengambilan data ini penulis mewancarai dengan melakukan Tanya jawab langsung kepada pegawai Pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi.

2. Kuisisioner

Kuisisioner dilakukan dengan memberikan pernyataan (kuesioner) kepada pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Jambi dan meminta mengisi setiap pernyataan.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber informasi pertama yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti. Ini diperoleh melalui wawancara dengan pegawai yang ada Pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi. Data primer ini antara lain, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, usia karyawan yang akan di masukan ke persepsi pegawai tentang kuisisioner penelitian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk laporan Pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi yang merupakan hasil olahan yang disajikan oleh objek penelitian. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang di peroleh baik dari dokumen maupun observasi langsung ke lapangan. Data diperoleh dari kajian literatur.

Metode Analisis Data

Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif Kualitatif yaitu metode yang membandingkan permasalahan yang mengacu pada teori-teori

dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi.

Instrumen penelitian ini dengan menggunakan skala Likert. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian.

Analisis korelasi Product moment (Pearson)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan linear antara satu variabel dengan variabel lain. Suatu variabel dikatakan memiliki hubungan dengan variabel yang lain jika perubahan satu variabel diikuti dengan terjadinya perubahan pada variabel lain.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis ini digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi serta nilai signifikan variabel X (Motivasi kerja) dan variabel Y (Kinerja pegawai)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi dengan sampel berjumlah 21 orang. Adapun karakteristik subjek dari penelitian yaitu:

Karakteristik dari responden dari segi usia . Dari segi usia dapat di gambarkan bahwa para responden kebanyakan usia 39 hingga 46 tahun atau sebanyak 33,3 persen dari responden.

Para responden penelitian dari segi jenis kelamin adalah pegawai pria lebih banyak dari pegawai wanita yakni berjumlah 13 orang atau sebanyak 61,9 persen dari total responden.

Dari segi tingkat pendidikan tergambar bahwa kebanyakan responden atau sekitar 50 persen adalah berpendidikan adalah sarjana, di ikuti oleh para responden dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak 33,3 persen, sedang sisanya sebanyak 23,8 persen adalah mereka yang berpendidikan SLTA.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel utama yang dilibatkan di dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Deskripsi dari variabel-variabel penelitian ini di jelaskan menggunakan statistik deskriptif jenis rata-rata, modus, dan standar deviasi. Deskripsi untuk masing-masing variabel menggunakan kedua ukuran-ukuran statistik deskriptif tersebut dapat dijelaskan berikut ini.

Motivasi Kerja

Skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi adalah sebesar 3,97. Angka rata rata indikator tersebut bila diposisikan dalam skala Likert berjangkar 5 poin dengan angka titik tengah jangkar adalah pada angka 3, maka hasil penilaian responden dapat dikatakan cenderung ke arah yang positif. Dengan kata lain, motivasi kerja yang dipersepsikan sendiri oleh para pegawai atas kesepuluh indikatornya cukup tinggi.

Selanjutnya untuk mendeskripsikan pandangan pegawai mengenai motivasi kerja di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi adalah melalui nilai modus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan nilai modus untuk kesepuluh indikator

motivasi kerja adalah pada angka 4 dengan penilaian kategori tinggi. Demikian juga dengan angka standar deviasi dari sepuluh indikator yang hampir semuanya menunjukkan angka kurang dari satu sehingga dapat dikatakan relatif kecil. Angka-angka ini memberi arti bahwa para responden memberikan penilaian yang cukup seragam mengenai motivasi kerja di lingkungan kerja mereka.

Kinerja Pegawai

Skor rata-rata untuk variabel kinerja pegawai di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi adalah 3,81. Hasil ini menunjukkan bahwa responden, yakni para pimpinan terhadap kinerja pegawai cenderung ke arah yang positif. Dengan kata lain para pimpinan melihat para pegawai mereka telah melaksanakan dengan cukup baik tuntutan pekerjaan yang di bebankan kepada mereka sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka.

Selanjutnya, bila dilihat dari angka statistik deskriptif jenis modus sebanyak 7 dari 8 indikator kinerja menunjuk pada angka 4, kecuali satu indikator yang menunjuk angka 3 yang berkaitan dengan kuantitas kerja. Untuk angka standar deviasi dari 8 indikator hampir semua angkanya berada dibawah 1 atau relatif kecil, hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang cukup seragam, dalam hal ini pimpinan umumnya memandang pegawai mereka telah melaksanakan pekerjaan dengan cukup baik.

Gambaran Motivasi Kerja Dan Kinerja

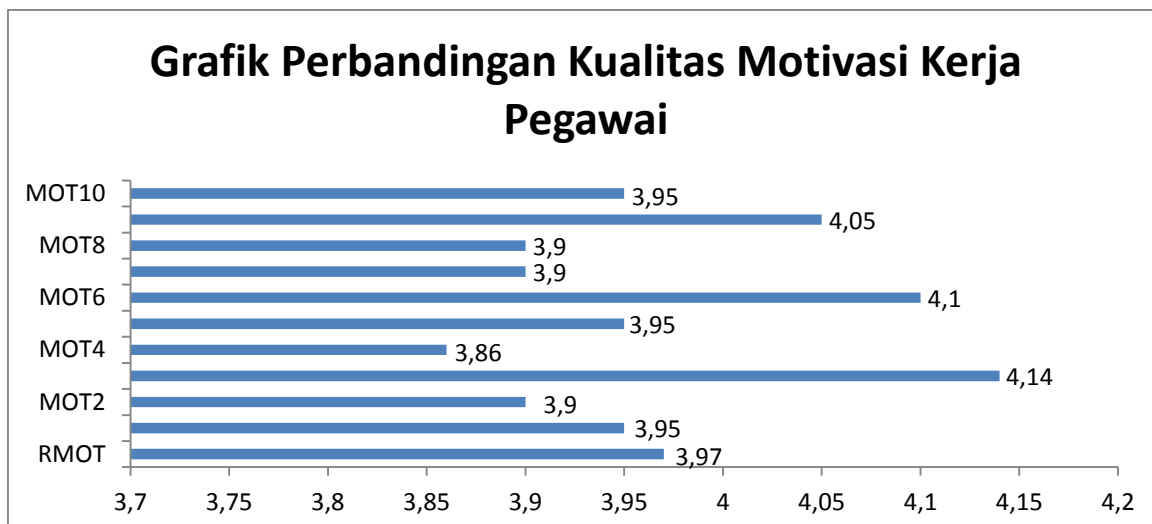
Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan dari organisasi di samping sumber daya yang ada, karena tidak ada satupun aktivitas dalam organisasi yang tidak membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan mitra kerja bagi organisasi maka maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, sumber daya yang diharapkan disini adalah yang mempunyai kemampuan, keterampilan dan sikap baik yang mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Namun kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tanpa didorong motivasi kerja yang tinggi maka tidak akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan berguna. Oleh karena itu seorang pimpinan harus mampu untuk dapat memenuhi faktor-faktor motivasi kerja dari pegawai dan hal ini nantinya akan membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel utama dalam penelitian, yakni variabel motivasi kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi. Pembahasan terhadap kedua variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang baik internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menggambarkan motivasi kerja dalam penelitian ini dikemukakan sebanyak 10 indikator dan hasil-hasil analisis deskriptif telah ditunjukkan seperti pada tabel 5.2. Selanjutnya, gambaran mengenai motivasi kerja disajikan dalam bentuk grafik seperti pada gambar berikut ini.

Gambar 5.1 Grafik perbandingan Kualitas Indikator-indikator Motivasi Kerja



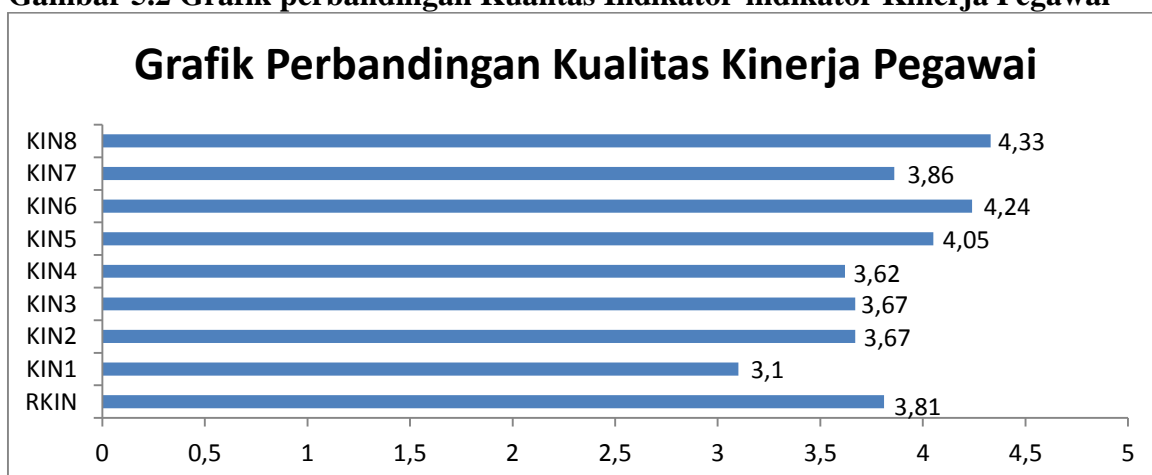
sumber : diolah untuk penelitian

Berdasarkan Grafik di atas menunjukkan peta sebaran kualitas indikator-indikator motivasi kerja di Badan Perpustakaan Provinsi Jambi. Skor rata-rata total untuk variabel ini adalah 3,97 yang dapat dikategorikan tinggi. Dari sepuluh indikator motivasi kerja terdapat sebanyak tiga indikator yang kualitasnya berada diatas rata-rata total, sedangkan tujuh indikator lainnya berada dibawah rata-rata MOT4 (kantor memberikan reward sesuai dengan prestasi), MOT5 (pegawai senang menerima tanggung jawab dalam bekerja) dan MOT10 (dikantor terjalin hubungan yang baik dengan pimpinan). Indikator ini dipersepsikan pegawai dibawah skor rata-rata.

Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan pegawai yang relevan dengan tujuan organisasi atau sejauhmana para pegawai member kontribusi berupa hasil dan perilaku kepada organisasi. Pengukuran Kinerja Pegawai adalah menggunakan 8 indikator dan hasil perhitungan statistik jenis rata-rata, modus, dan standar deviasi telah ditunjukkan seperti pada tabel 5.2. Gambaran mengenai kinerja pegawai selanjutnya dibahas menggunakan diagram grafik sebagaimana disajikan pada gambar berikut ini.

Gambar 5.2 Grafik perbandingan Kualitas Indikator-indikator Kinerja Pegawai



Sumber : Diolah untuk penelitian

Tampilan grafik pada gambar diatas menunjukkan sebaran dari indikator-indikator kinerja pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Jambi. Angka rata-rata total untuk variabel ini adalah 3,81 yang dapat dikategorikan cukup baik. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa para pimpinan unit di lingkungan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja pegawai mereka karena semua indikatornya berada di atas titik tengah dari skala Likert 5 poin. Beberapa indikator kinerja yang memiliki yang memiliki kualitas relatif diatas rata-rata totalnya adalah seperti ditunjukkan oleh indikator KIN5, KIN6, KIN7, KIN8 Masing-masingnya menyatakan aspek ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan menggunakan pengetahuan didalam bekerja, dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Keempat indikator ini, sudah cukup baik dilaksanakan oleh pegawai.

Sebaliknya, terdapat beberapa indikator kinerja yang kualitasnya berada dibawah rata-rata total seperti ditunjukkan oleh indikator-indikator KIN1, KIN2, KIN3, KIN4 yang masing-masing menyatakan aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi kerja, kerja keras dalam bekerja dengan skor dibawah rata-rata. Dalam penelitian ini terlihat para pegawai untuk keempat indikator belum optimal menunjukkan aktivitas kerja yang cukup baik. Keempat indikator ini merupakan kualitas-kualitas yang diperlukan dan sangat diharapkan untuk dimiliki oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil Penelitian Dan Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Bertitik tolak dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap faktor-faktor motivasi kerja yang dilakukan oleh Badan Perpustakaan Provinsi Jambi, maka dapat dilihat bahwa pemenuhan faktor motivasi yang diberikan oleh Badan Perpustakaan Provinsi Jambi telah membuat pegawai termotivasi dalam bekerja, Adapun pengukuran yang dilakukan untuk menunjukkan pegawai termotivasi atau tidak adalah berdasarkan teori Herzberg's Two Factors Motivation yang antara lain faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, kecakapan supervisi dan hubungan antar pribadi. Adapun faktor-faktor motivator (Satisfiers) yang meliputi prestasi, penghargaan/pengakuan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab dalam bekerja. Untuk lebih jelas mengetahui hasil dari penelitian ini maka dapat dilihat tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Penelitian Tentang Faktor Motivasi Kerja

NO	Indikator	Tanggapan Responden
1.	Pegawai terpacu untuk berprestasi tinggi	3,95 Termotivasi
2.	Pimpinan memberikan pengakuan terhadap pekerjaan	3,90 Termotivasi
3.	Pegawai mencari cara untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja	4,14 Termotivasi
4.	Kantor memberikan reward sesuai dengan prestasi	3,86 Termotivasi
5.	Pegawai senang menerima tanggung jawab dalam bekerja	3,95 Termotivasi
6.	Kantor memberikan kesempatan untuk bekerja sesuatu yang berbeda	4,10 Termotivasi
7.	Kondisi lingkungan kerja kondusif	3,90 Termotivasi
8.	Ditempat bekerja terjalin hubungan baik dengan pimpinan	3,90 Termotivasi
9.	Di antara sesama pegawai terjalin hubungan baik	4,05 Termotivasi
10.	Di tempat bekerja mendapatkan insentif untuk keberhasilan tugas	3,95 Termotivasi
	Rata-rata Motivasi Kerja	3,97 Termotivasi

Sumber : Data Survei penelitian (data diolah 2011)

Berdasarkan Tabel 1 diatas terlihat bahwa keseluruhan faktor-faktor motivasi pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi yang didalamnya terdapat pemenuhan faktor motivasi pemeliharaan dan motivator (Satisfier), secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 3,97 (rentang 3,41- 4,20) atau termotivasi.

Pegawai mencari cara untuk mengatasi kesukaran dalam bekerja mendapat penilaian tertinggi dari para responden yaitu dengan skor rata-rata 4,14. Sedangkan skor terendah adalah kantor memberikan reward sesuai dengan prestasi. Keadaan ini dikarenakan kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi. Dari hasil penelitian ini mendukung Teori Herzberg's Two Factors Motivation yaitu teori pemeliharaan dan motivator.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi.

Tabel 2. Korelasi antar Variabel Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.570**
	Sig. (2-tailed)		.007
	Sum of Squares and Cross-products	4.963	4.894
	Covariance	.248	.245
	N	21	21
Kinerja	Pearson Correlation	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	Sum of Squares and Cross-products	4.894	14.863
	Covariance	.245	.743
	N	21	21

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel korelasi dengan menggunakan SPSS Windows 16 diatas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah .570 atau $r = 0,570$ berdasarkan kriteria koefisien korelasi terdapat korelasi cukup antara kedua variabel dan signifikan pada alfa 1%. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sesuai dengan tabel kriteria koefisien korelasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, para pegawai mempersepsikan motivasi kerja dapat memperbaiki kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Stephen P Robbin (2003), Hubungan motivasi kerja dan kinerja dapat diungkapkan bahwa kinerja kinerja adalah hasil dari interaksi, motivasi kerja dan peluang, dengan kata lain bila motivasi tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuan dan peluang sudah tersedia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis pada motivasi yang meliputi 10 indikator yaitu: Prestasi kerja, pengakuan, kreativitas, penghargaan, tanggung jawab, pengembangan, kondisi kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama pegawai dan gaji memiliki skor rata-rata 3,97. Berdasarkan rentang nilai skor bahwa skor 3,97 termasuk kategori termotivasi jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai yang dilakukan oleh Badan Perpustakaan Provinsi Jambi sudah cukup baik.
2. Berdasarkan analisis pada kinerja pegawai memiliki skor rata-rata dapat dikatakan cenderung positif yakni dengan kata lain kinerja pegawai Badan Perpustakaan Provinsi Jambi cukup baik dengan standar skala hitung 3,81.
3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi ternyata memiliki korelasi yang cukup berdasarkan analisis korelasi yang di hitung dengan menggunakan SPSS Windows 16 dengan bobot nilai 0,570 yang berarti cukup berhubungan. Jadi motivasi yang diberikan kepada pegawai berhubungan dengan kinerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Jambi.

Saran

Pimpinan Badan Perpustakaan Provinsi Jambi agar memberi kesempatan lebih kepada pegawai untuk dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para pegawai serta menyediakan fasilitas (peralatan dan perlengkapan) yang baik dan memadai dalam menunjang dan meningkatkan kinerja Badan Perpustakaan Provinsi Jambi

Pemenuhan kebutuhan penghargaan juga harus lebih di tingkatan kembali karena pemenuhan akan penghargaan atas prestasi pegawai mendapatkan penilaian terendah dari para pegawai dalam hal memotivasi pegawai untuk bekerja. Pimpinan diharapkan memberikan penghargaan atas prestasi yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugas nya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albanese, Robert. 1978 *Managing Toward Accountability Performance*. Richard D.Irwin inc
- As'ad, Mohammad. 1999. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi industry* Jakarta
- Dale, Furtwengler, 2000. *Penilaian Kinerja*, Yogyakarta
- Hasibuan,SP,H.Malayu. 2003. *Organisasi dan motivasi kerja*, PT. Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan,SP,H.Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara,Jakarta
- Mangkunegara Anwar.P (2001). *Manajemen Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung
- Mas'ud Fuad, 2004. *Survey Diagnosis Organisasional; Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang
- Milkovich, George T, and John W Boudreau (1991), *Human reasource Management*.6th ed,
- Robbins, Stephen.P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks
- Rivai, Veitizal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Gafindo Persada

- Ruky, Achmad. 2003. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Wahjosumidjo, 2002. *Kepemimpinan kepala sekolah : tinjauan teoritik dan permasalahan*. Raja Grafindo, Jakarta
- Winardi, J.2002. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Raja Grafindo persada, Jakarta
- Winardi, J.2003. *Teori organisasi dan pengorganisasian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta