

Kontribusi Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Mutu Layanan Tutor pada Program Paket B di Kabupaten Barito Kuala

Jumriadi^{1*}, Abdul Hafiz²
UPBJJ UT Banjarmasin
jumriadi@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bermaksud mengetahui kontribusi motivasi berprestasi dan kegiatan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan tehnik korelasional. Tehnik korelasional, yaitu penelitian yang sifatnya melukiskan hubungan yang terdapat di antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PLS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala yang berjumlah 56 orang. Dalam penelitian ini juga berhasil menemukan bahwa kegiatan komunikasi Pegawai PLS berada pada klasifikasi yang sedang. Karena itu Pegawai PLS diharapkan terus meningkatkan kegiatan komunikasinya, baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dalam penelitian ini juga ditemukan semangat kerja Pegawai PLS termasuk pada tingkat yang sedang. Oleh karena itu perlu ditingkatkan peran Pegawai PLS dalam: kesungguhan, disiplin, kegairahan, keramahan, kerjasama, melakukan inovasi, memelihara etika dan keberhasilan.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Semangat Kerja, Kegiatan Komunikasi, Proses Komunikasi, Komunikasi Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut dapat dilakukan melalui upaya peningkatan mutu, pemerataan, efisiensi penyelenggaraan pendidikan, dan tercapainya demokratisasi pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan luar sekolah (PLS), Dinas Pendidikan Kabupaten/kota termasuk Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala memegang peranan sangat penting. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota merupakan suatu lembaga yang terlibat langsung dalam menangani dan melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan luar sekolah pada

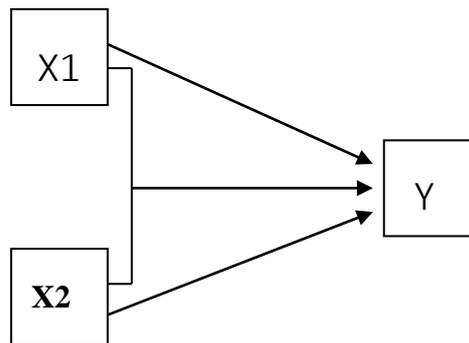
khususnya yang didukung oleh sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang ada. Tampak jelas bahwa, agar para pegawai PLS Dinas Pendidikan dapat berpartisipasi dengan sepenuhnya maka perlu diperhatikan motivasi mereka agar dapat bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi (Dinas Pendidikan) dengan efektif dan efisien (Koonzt et.al, 1990:140). Hall (Thoha, 2002:210) menyimpulkan bahwa orang yang memiliki motivasi prestasi tinggi cenderung berorientasi pada orang-orang, mau bersifat terbuka dalam berinteraksi pada orang-orang, mau bersifat terbuka dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan bawahannya, berkehendak melaksanakan metode partisipasi dan mau memikirkan atau memandang optimis bawahannya, berkehendak melaksanakan metode partisipasi dan mau memikirkan atau memandang optimis bawahannya sebagai potensi yang bermanfaat. Sedangkan McClelland (Cushway, et al, 2002:141) menekankan pentingnya kebutuhan akan prestasi karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang-orang yang berhasil menyelesaikan sesuatu. Dan John W. Atkinson (Stoner, 1996:142) menunjukkan ada tiga macam dorongan mendasar dalam diri orang yang berkaitan dengan motivasi : kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), atau bergabung atau berkelompok dengan orang lain. Seiring dengan hasil penemuan Hall, untuk orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi diperlukan interaksi dan komunikasi. Maka Pace, dan Faules (2001:25) mengatakan alasan mereka mempelajari komunikasi pada organisasi. adalah untuk menemukan cara-cara yang dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja. Thoha (2002:123) menyatakan bahwa dalam praktek organisasi, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat terbinanya kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika seorang pegawai PLS mempunyai motivasi berprestasi dan kegiatan komunikasi yang baik maka dapat dikatakan ia akan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana pendidikan non formal secara efektif. Mengingat pentingnya motivasi berprestasi dan komunikasi dalam kehidupan organisasi yang berhubungan langsung dengan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas seperti. Berdasarkan latar belakang di atas, maka ditemukan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi motivasi berprestasi terhadap semangat kerja pegawai PLS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala.
2. Apakah terdapat kontribusi kegiatan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai PLS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala.

3. Apakah terdapat kontribusi motivasi berprestasi dan kegiatan komunikasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai PLS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan tehnik korelasional. Tehnik korelasional, yaitu penelitian yang sifatnya melukiskan hubungan yang terdapat di antara dua variabel atau lebih. (Arikunto, 1998:80-81; Sudjana dan Ibrahim, 1989:68,87). Penelitian ini bermaksud mengetahui kontribusi motivasi berprestasi dan kegiatan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai. Hubungannya dalam penelitian ini dilukiskan sebagai berikut:



Gambar: 1. Diagram Hubungan Variabel X1-X2 dan Y

Dari gambar di atas: variabel X1 dan X2 digolongkan variabel *bebas (independen)* sedangkan variabel Y adalah variabel *terikat (dependen)*. Di samping itu penelitian ini juga bertujuan mendeskripsikan motivasi berprestasi, kegiatan komunikasi dan semangat kerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PLS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Barito Kuala yang berjumlah 56 orang, dengan perincian:

Tabel 1 Populasi Pegawai PLS pada Kabupaten Barito Kuala

No	Jabatan	Banyaknya Pegawai
1.	Staf PLS Pada Dinas Pendidikan	4
2.	Penilik Dikmas (PLS)	15
3.	Tenaga Luar Dikmas/PLS (TLD)	28
4.	Pamong Belajar	9
	Jumlah	56

Sumber: Dinas Kabupaten Barito Kuala (Februari 2005)

TEKNIK PENARIKAN SAMPEL

Dalam penelitian ini digunakan sampel total. Surachmad (1980:100) menyatakan dalam penelitian dapat digunakan sampel total. Selanjutnya Sudjana dan Ibrahim (1989:84,96) menyatakan bahwa bila populasi kecil, sampel diusahakan mendekati jumlah populasi karena seluruh sumber data atau populasi yang diteliti atau diungkap informasinya, kesimpulan yang akan diperoleh dapat dipercaya.

Tabel 2 Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Berprestasi

Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir Angket
Motivasi Berprestasi	Kebutuhan Akan Kekuasaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha mendapatkan posisi/pimpinan 2. Melakukan pekerjaan seadanya 3. Keras Kepala dalam memegang prinsip (diyakini benar) 4. Menuntut apa yang menjadi hak 5. Belajar pada pegawai lain 6. Menyampaikan pendapat di depan umum 	1,2,3,4,5,6
	Kebutuhan Berafiliasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa kasih sayang 2. Menghindari Kekecewaan 3. Acuh terhadap pegawai lain 4. Rasa Intim 5. Rasa Pengertian 6. Menghindar dari pegawai lain 7. Membantu pegawai lain 8. Bersahabat 	7,8,9,10,11,12,13,14
	Kebutuhan Berprestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan Besar untuk berhasil 2. Kegagalan pekerjaan 3. Pekerjaan menantang 4. Menetapkan tujuan pekerjaan 5. Resiko pekerjaan 6. Tanggung Jawab secara pribadi 7. Umpan balik dari prestasi kerja 8. Menanti hasil pekerjaan 9. Bekerja sampai larut malam 10. Pekerjaan dilakukan seorang diri 	15,16,17,18,19,20 21,22,23,24,25,26

Tabel 3 Distribusi Skor Motivasi Berprestasi (X1)

Skor Pernyataan	Titik Tengah	f	%
63,8 – 66,2	65	1	1,79
66,3 – 68,7	67,5	0	0
68,8 – 71,2	70	1	1,79
71,3 – 73,7	72,5	0	0
73,8 – 76,2	75	2	3,57
76,3 – 78,7	77,5	2	3,57
78,8 – 81,2	80	8	14,29
81,3 – 83,7	82,5	4	7,14
83,8 – 86,2	85	7	12,5
86,3 – 88,7	87,5	3	5,38
88,8 – 91,2	90	12	21,4
91,3 – 93,7	92,5	5	8,93
93,8 – 96,2	95	7	12,5
96,3 – 98,7	97,5	4	7,14
Jumlah		56	100%

TEKNIK PENGUMPELAN DATA

Dalam penelitian ini, data yang diperlukan berupa data primer artinya data yang didapat langsung dari responden. Data tentang motivasi berprestasi pegawai, kegiatan komunikasi dan semangat kerja pegawai digunakan kuesioner berbentuk skala likert yang menyediakan alternatif jawaban yang mendapat skor 1 sampai dengan 5. Kuesioner motivasi berprestasi (X1) yang dikembangkan dari tiga dimensi kebutuhan berprestasi, kebutuhan beraffiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan) diadaptasi buku Koonzt et al. (1990:27) sebanyak 26 butir, sedangkan kuesioner kegiatan komunikasi diadaptasi dari Wayne dan Don Faulos (diedit oleh Dedy Mulyana, 2000: 184-189) dan juga dari Koonzt et.al (1984:530-532) sebanyak 25 butir pernyataan dan data mengenai semangat kerja pegawai (Y) diadaptasi dari penelitian Sulaiman (1992). Kuesioner ini sebanyak 30 butir pernyataan, dengan kisi-kisi pada tabel 2.

Untuk keperluan penelitian ini, kuesioner-kuesioner di atas diuji baik validitas maupun reliabilitasnya. Pengujian kuesioner dilakukan dua tahap. Tahap pertama dilakukan oleh para pakar (*expert judgment*) untuk menghindari pembiasan penafsiran dan penyempurnaan tata bahasa dalam kuesioner. Pengujian tahap kedua dilakukan untuk menguji validitas dengan teknik korelasi yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus angka kasar sebagai berikut (Arikunto, 1997: 69; Arikunto, 1995: 256; Sugiono, 2002: 148; Sudjana, 1992: 369; Sudjana, 2002: 47) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

di mana:

r_{xy} : koefisien korelasi skor butir dan skor total.

X : skor butir

Y : skor total

N : jumlah sampel.

Pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan rumus Alpha dari Cronbach

HASIL PENELITIAN

Deskripsi variabel Motivasi Berprestasi secara teoritik berada pada kisaran skor antara 26 sampai dengan 130 sedangkan skor variabel Motivasi Berprestasi yang diperoleh berada dalam rentang antara 66 dan 98 seperti yang diperlihatkan oleh lampiran 5. Dari skor-skor yang diperoleh, dilakukan pendistribusian seperti yang diperlihatkan oleh tabel 4. berikut ini:

Tabel 4 Kelompok Skor Motivasi Berprestasi

Interval	f	Persentase	Klasifikasi
>95,33	6	10,71	Tinggi
60,67 s.d. • 95,33	50	89,29	Sedang
< 60,67	0	0	Rendah
	56	100%	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian kecil skor pernyataan Pegawai PLS dalam rentang skor 88,8 – 91,2 (21,4%); selanjutnya sebagian sangat kecil skor pernyataan Pegawai PLS berada dalam rentang yang lainnya. Sebaran skor dapat pula dikelompokkan, dengan perhitungan: Jumlah butir 26 dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5.

Skor tertinggi ideal: $26 \times 5 = 130$

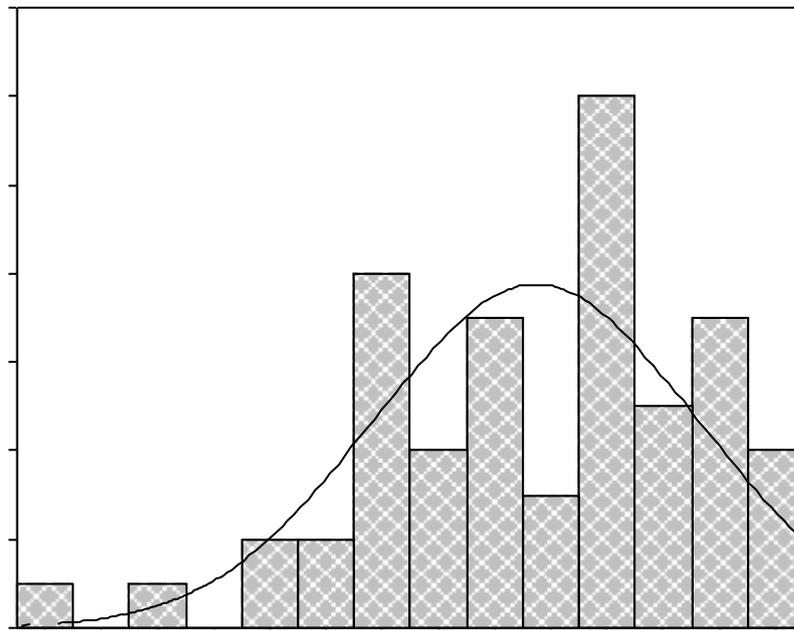
Skor terendah ideal: $26 \times 1 = 26$

$M_i = \frac{1}{2} (130 + 26) = 78$

$S_{di} = \frac{1}{6} (130 - 26) = 17,33.$

Berdasarkan M_i dan S_{di} , maka skor dapat dikelompokkan seperti pada tabel 3.

Dari tabel 4. di atas, dapat dilihat bahwa sebagian sangat besar Pegawai PLS memiliki skor pada kelompok 60,67 s.d. • 95,33 (89,29%) dan sebagian kecil Pegawai PLS memiliki skor pada kelompok >95,33 (10,71%) dan <60,67 (0%); Hal ini menunjukkan Motivasi Berprestasi berada pada klasifikasi sedang. Sebaran skor dari variabel Motivasi Berprestasi juga dapat dilukiskan dengan grafik 1 berikut ini.



Gambar.1 Grafik Motivasi Berprestasi

Sebaran Skor Motivasi Berprestasi

Dari grafik 2 dapat dilihat mean sebesar 86,8 dengan standar deviasi 7,19. Dari grafik juga terlihat jelas terdistribusi normal dan berdasarkan nilai skewness sebesar -0,576 (distribusi negatif mendekati angka nol) seperti terlihat pada lampiran 5, hal ini dapat menunjukkan pilihan Pegawai PLS cenderung menuju skor 3 (netral). Disimpulkan Motivasi Berprestasi termasuk klasifikasi sedang.

Deskripsi Variabel Kegiatan Komunikasi

Deskripsi variabel Kegiatan Komunikasi secara teoritik berada pada kisaran skor antara 23 sampai dengan 115 sedangkan skor variabel Kegiatan Komunikasi yang diperoleh berada dalam rentang antara 54 dan 86 Pegawai PLS dalam rentang skor 68 – 72 (30,41%), rentang skor 78 –82 (21,4%) dan rentang skor 83 – 87 (21,4%), sebagian sangat kecil skor pernyataan Pegawai PLS berada dalam rentang skor yang lainnya.

Sebaran skor dapat pula dikelompokkan, dengan perhitungan: Jumlah butir 23 dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5.

Skor tertinggi ideal: $23 \times 5 = 115$

Skor terendah ideal: $23 \times 1 = 23$

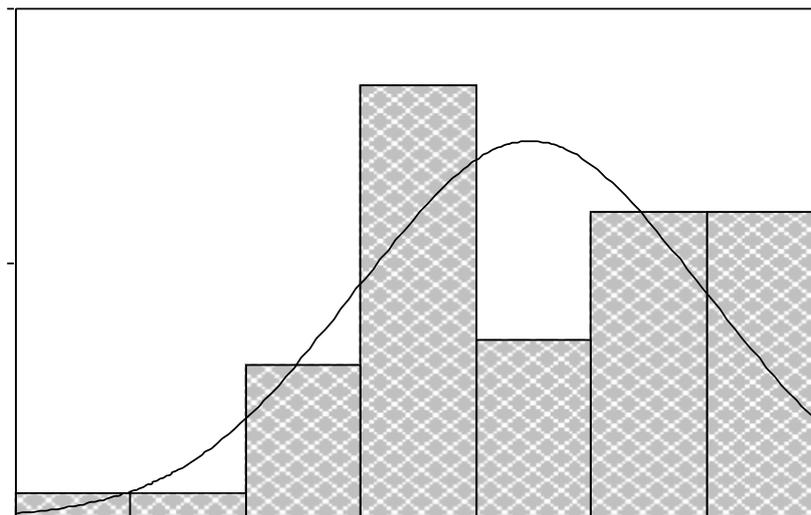
$Mi = \frac{1}{2} (115 + 23) = 115$

$Sdi = \frac{1}{6} (115 - 23) = 23$.

Tabel 5 Kelompok Skor Kegiatan Komunikasi

Interval	f	Persentase	Klasifikasi
> 84,33	5	8,93	Baik
53,67 s.d. • 84,33	51	91,07	Sedang Jelek
< 53,67	0	0	
	56	100%	

Dari tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa sebagian sangat besar Pegawai PLS memiliki skor pada kelompok 53,67 s.d. • 84,33 (91,07%); sebagian sangat kecil Pegawai PLS memiliki skor pada kelompok > 84,33 (8,93%) dan < 53,57 (0%). Hal ini menunjukkan Kegiatan Komunikasi Pegawai PLS berada pada klasifikasi sedang.



Gambar 2. Grafik Skor Motivasi berprestasi

Dari grafik 2 dapat dilihat mean sebesar 74,9 dengan standar deviasi 7,54. Dari grafik juga terlihat jelas terdistribusi normal dan berdasarkan nilai skewness sebesar -0,398 (distribusi negatif mendekati angka nol) seperti terlihat pada lampiran 6, hal ini dapat

menunjukkan pilihan Pegawai PLS cenderung menuju skor 3 (netral). Disimpulkan Kegiatan Komunikasi Pegawai PLS termasuk klasifikasi sedang. Hasil penelitian ini menemukan adanya motivasi berprestasi tingkat yang sedang dari para Pegawai PLS. Oleh karena para Pegawai PLS perlu meningkatkan: kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan beraffiliasi dan kebutuhan berprestasi. Karena motivasi yang tinggi merupakan salah satu indikator organisasi yang efektif (Hoy dan Miskel, 1987; sergiovani et al, 1987). Dalam penelitian ini juga berhasil menemukan bahwa kegiatan komunikasi Pegawai PLS berada pada klasifikasi yang sedang. Karena itu Pegawai PLS diharapkan terus meningkatkan kegiatan komunikasinya, baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dalam penelitian ini juga ditemukan semangat kerja Pegawai PLS termasuk pada tingkat yang sedang. Oleh karena itu perlu ditingkatkan peran Pegawai PLS dalam: kesungguhan, disiplin, kegairahan, keramahan, kerjasama, melakukan inovasi, memelihara etika dan keberhasilan. Dalam penelitian ini juga ditemukan bukti-bukti yang sejalan temuan Mc Clelland, yang menyatakan motivasi berprestasi dari seseorang akan mendorong kinerjanya dalam hal ini semangat kerja Pegawai PLS, dengan model regresi $\hat{Y} = 5,530 + 1,039X$ serta kontribusi yang nilainya sebesar 89,8%. Selanjutnya sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Koontz dkk (1990) yang menyatakan motivasi menunjukkan dorongan dan usaha untuk memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini juga sejalan dengan Syamsudin (1996) bahwa motivasi merupakan: (1) suatu kekuatan, (2) suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu baik disadari maupun tidak disadari. Senada dengan hal ini Mujib (2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan akumulasi dari daya dan kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mendorong, merangsang, membangkitkan dan memberi harapan pada semangat kerja.

KESIMPULAN

Hasil-hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi termasuk klasifikasi sedang. Kegiatan komunikasi Pegawai PLS tergolong sedang. Kemudian semangat kerja Pegawai PLS termasuk dalam klasifikasi yang sedang juga.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi terhadap semangat kerja Pegawai PLS. Motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar delapan puluh sembilan koma delapan persen terhadap semangat kerja Pegawai PLS.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan kegiatan komunikasi terhadap semangat

kerja Pegawai PLS. Kegiatan komunikasi memberikan kontribusi sebesar Delapan puluh tujuh koma tujuh persen terhadap semangat kerja Pegawai PLS.

4. Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi berprestasi dan kegiatan komunikasi secara bersama-sama terhadap semangat kerja Pegawai PLS. 48
Motivasi berprestasi dan kegiatan komunikasi memberikan kontribusi secara bersama-sama sebesar sembilan puluh tiga koma lima

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, S. 2001. *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 9*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Arifin. A.1992. *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 1996. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, D., Jacobs, Lucy Cheser., Razavieh, Asghar. 1985. *Intoduction to Researchin Education*. New York: Holt, Rinehart And Winston.
- Bafadal, I. 1992. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Baroon.R.A. 1988. *Behaviour in Organization*. Toronto: Allyn and Bacon.
- Cushway.B, Lodge.D. 2002. *Organizational Behavior and Desaign*. Jakarta:Gramedia
- Djarmiko, Y.H. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Davis.K, Newstrom, JW. 1996. *Perilaku dakam Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Echos, J.M. dan Shadily, H. 1998. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia Gibson, J.L., Ivacevich, J.M., Donnely, J.H. Jr.,Tanpa Tahun. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses (Edisi Kedelapan-Jilid 1)*. Terjemahan: NunukAdiarni dan Lyndon Saputra. 1996: Binarupa Aksara.
- Goetsch, D.L. dan Davis. S.B. 2000. *Quality Management: Inroduction to Total Quality Management for Production, Processing and Service*. Upper Saddle, New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Hasibuan, M.S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P. dan Blanchard, K. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Edisi Keempat)*. Terjemahan oleh: Agus Dharma. Erlangga.
- Hornby, A.S. 1986. *Oxford Advance Learneis Dictionary of Current English*. Oxford, New Jersey: Oxford University Press.

- Koonzt, H. et.al. 1990. *Majamenen*. Edisi ke-8. Terjemahan oleh: GunawamHutauruk. Erlangga.
- Leavitt.JH. 1997. *Psikologi Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans.F. 1998. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mujib, A. 2001. *Nuansa-nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Nawawi, H. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Owens, R.G. 1987. *Organizational Behavior In Education (3 ed ed.)*. EnglewoodCliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Panuju. 2000. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Prehallindo.
- Pidarda, M. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Robbin, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenlindo.
- Santoso, S. 2003. *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.