

**PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN  
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN  
DAN KEBUDAYAAN KOTA TOMOHON**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Ijazah Diploma III Pada  
Jurusan Administrasi Bisnis (A.Md.AB)  
Politeknik Negeri Manado*



**POLITEKNIK NEGERI MANADO  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
2024**

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	
<b>ABSTRACT</b> .....	
<b>MOTTO</b> .....	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN</b> .....	
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR</b> .....	
<b>BIOGRAFI</b> .....	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1 Latar Belakang.....	
1.2 Identifikasi Masalah.....	
1.3 Perumusan Masalah.....	
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	
1.4.1 Tujuan.....	
1.4.2 Manfaat.....	
<b>BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS</b> .....	
2.1 Landasan Teori.....	
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	
2.1.2 Tujuan Motivasi.....	
2.1.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	
2.1.4 Indikator Motivasi.....	
2.2 Pengertian Prestasi Kerja.....	
2.2.1 Tujuan Prestasi Kerja.....	
2.2.2 Indikator Prestasi Kerja.....	
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	
2.3 Hasil Penelitian Relevan.....	
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	
3.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon	
3.1.1 Sejarah Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tomohon.....	

3.1.2	Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon	.....
3.1.3	Sumber Daya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon	.....
3.1.4	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon	.....
3.2	Gambaran Permasalahan	.....
3.3	Pembahasan	.....
3.3.1	Motivasi Kerja Penting Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon	.....
3.3.2	Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja	.....
3.3.3	Implementasi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon	.....
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP</b>	.....
4.1	Kesimpulan	.....
4.2	Saran	.....
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		.....



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.1 Latar Belakang

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon ( DIKBUD ) merupakan lembaga yang berperan penting dalam membentuk masa depan masyarakat melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan pelestarian warisan budaya. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, diperlukan pegawai yang berdedikasi, termotivasi, dan disiplin. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang paling utama adalah motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2005), ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor situasi. Sedangkan menurut Anoraga (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut: motivasi, pendidikan disiplin kerja, keterampilan, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi saran produksi, jaminan sosial, kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi.

Motivasi merupakan faktor internal dan eksternal yang merangsang dan menggerakkan seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan, bertahan dalam kegiatan tersebut, dan berupaya mencapai kinerja yang optimal. Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan , Motivasi sangat penting karena dapat memberikan inspirasi kepada pegawai untuk lebih produktif, terlibat, dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan. Ketika pegawai termotivasi, maka mereka akan menunjukkan sikap yang positif, meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta

berinisiatif dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pegawai yang termotivasi cenderung memiliki kepuasan kerja, tingkat absensi yang rendah, dan yang semuanya merupakan hal yang penting bagi organisasi yang berkinerja tinggi.

Disisi lain, disiplin kerja mengacu pada kebutuhan terhadap aturan, regulasi, dan pedoman yang mengatur tempat kerja, serta ketaatan terhadap standar etika dan perilaku professional. Disiplin kerja sangat penting karena mendorong ketertiban, efisiensi, dan produktivitas, serta memastikan bahwa lingkungan kerja aman, kondusif, dan memungkinkan bagi semua pegawai. Pegawai yang mematuhi manajemen waktu, ketepatan waktu, dan kehadiran yang penting untuk memenuhi tenggat waktu, menyelesaikan tugas, dan memastikan kelangsungan layanan.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerjaan saling terkait dan saling melengkapi. Motivasi menginspirasi karyawan untuk terlibat, berkomitmen, dan terdorong untuk menyelesaikan tugas mereka, sementara disiplin memastikan bahwa mereka mematuhi aturan, regulasi, dan standar yang mengatur pekerjaan mereka. Bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja memungkinkan pegawai untuk mencapai tingkat kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja yang tinggi.

Namun, untuk mencapai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, bukan berarti tidak ada tantangan. Di bidang pendidikan dan kebudayaan, faktor-faktor seperti sumberdaya yang tidak memadai, gaji yang rendah, kondisi kerja yang buruk, dan terbatasnya kesempatan untuk tumbuh dan berkembangnya karier dapat melemahkan motivasi dan disiplin pegawai. Untuk mengatasi tantangan

tersebut, manajemen bidang pendidikan dan kebudayaan harus mengembangkan dan menerapkan strategi yang efektif untuk memotivasi dan mendisiplinkan pegawainya. Strategi tersebut meliputi pemberian paket kompensasi yang kompetitif, pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembangnya karier, promosi budaya kerja yang positif dan penegakan aturan, regulasi, secara konsisten dan adil.

Dalam melakukan observasi pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon, Penulis menemukan fakta bahwa para pegawai sering mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan mereka, merasa tertekan karena terlalu banyak tugas yang diberikan sehingga mereka tidak mengerti atau paham terhadap tugas yang diberikan dan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan. Itu dikarenakan para pegawai kurang memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga para pegawai kurang dalam meningkatkan prestasi kerja mereka dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tomohon.

Dari latar belakang yang ada, Penulis mengangkat judul “Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan, Penulis menemukan fakta yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon , yaitu :

1. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon sering mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.
2. Para pegawai merasa tertekan karena terlalu banyak tugas yang diberikan sehingga mereka tidak mengerti atau paham terhadap tugas yang diberikan.

### **I.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon?
2. Bagaimana implementasi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tomohon?

### **I.4 Tujuan dan Manfaat**

#### **I.4.1 Tujuan**

Dari latar belakang yang ada, tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah

1. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tomohon
2. Untuk mengetahui implementasi motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tomohon.

#### **I.4.2 Manfaat**

Manfaat yang diperoleh dari penulisan Tugas Akhir :

1. Bagi Instansi, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Bagi Politeknik Negeri Manado, diharapkan dapat menjadi sumber bacaan untuk menambah wawasan dan sebagai referensi untuk penyusunan tugas akhir selanjutnya.