

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND PERFORMANCE OF MEMBERS OF GANTO CAMPUS NEWSPAPER, UNIVERSITY NEGERI PADANG

KOLOKIU

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.pj.unp.ac.id/>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 11, Nomor 3, Tahun 2023

DOI: 10.24036/kolokium.v11i3.712

Received 27 Oktober 2023

Approved 22 November 2023

Published 01 Desember 2023

Rizka Mutiah Nur^{1,3}, Solfema²

^{1,2} Departemen Pendidikan Non Formal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

³ rizkamutiahnur3101@gmail.com

ABSTRACT

This research was motivated by the poor performance of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University, which was allegedly due to the low work motivation of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University. This study aims to describe the work motivation of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University and the performance of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University and to determine the relationship between work motivation and the performance of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University. This study uses a quantitative approach with a correlational type. The population of this study was members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University in the 2022 management year, totaling 32 people and 70% of the sample was taken, namely 22 people, using a stratified random sampling technique. Data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques using percentage formulas and product moment formulas. The results showed that the work motivation of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University was low, the performance of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University was classified as poor, and there was a significant relationship between work motivation and the performance of members of the Ganto Campus Newspaper, Padang State University.

Keywords: work motivation, performance

PENDAHULUAN

Manusia tergolong salah satu ciptaan Tuhan yang beruntung karena diberikan anugerah berupa kelebihan seperti akal dan pikiran yang dapat meningkatkan kualitas kehidupannya di dunia. Di mana, pendidikan menjadi salah satu jalan yang ditempuh untuk meraih kesuksesan, demi kualitas hidup yang baik tersebut. Pada hakikatnya, pendidikan merupakan usaha untuk memuliakan manusia (Gusnita & Solfema, 2022).

Pendidikan yakni proses transformasi ilmu pengetahuan, nilai-nilai serta keterampilan yang terjadi di dalam proses komunikasi. Pendidikan dapat terjadi dan berlangsung di mana saja, bisa di sekolah, di luar sekolah, di dalam lingkungan masyarakat, maupun di lingkungan keluarga (Julianto, 2019).

Pendidikan akan ada seumur hidup dan sepanjang kehidupan manusia, berlangsung dari satu generasi ke generasi penerusnya (Aini, 2020). Tujuan pendidikan yang paling

mendasar, salah satunya ialah agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya secara penuh, sehingga bisa memperoleh kehidupan yang layak (Hasan et al., 2021).

Pendidikan menjadi sangat penting karena dengan pendidikan setiap orang dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan, serta kebiasaan yang berguna untuk meningkatkan kualitas dan mempermudah jalan hidup manusia (Eliandy, Adila, Hasibuan, & Ababiel, 2021). Di Indonesia sendiri, terdapat tiga jalur pendidikan. Ketiga jalur tersebut adalah pendidikan formal, nonformal serta informal di mana ketiganya saling melengkapi serta memperkaya satu sama lain (Aini & Zahratul, 2021).

Pendidikan luar sekolah ataupun dalam istilah internasional disebut *out of school education* merupakan jalur pendidikan yang sengaja dirancang dan dilaksanakan di luar sistem pendidikan persekolahan dengan tujuan memberikan pengetahuan dan mengajarkan keterampilan kepada warga belajar dari berbagai jenis pembelajaran yang diberikan (Sudjana, 2010).

Pendidikan persekolahan belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan pendidikan peserta didiknya, maka dari itu pendidikan luar sekolah hadir menjadi pelengkap. Pendidikan luar sekolah hadir sebagai penambah dalam rangka memberikan peluang belajar warga belajar yang berkeinginan untuk mendapatkan ilmu dan pengetahuan yang baru dan keterampilan yang berkaitan dengan dunia kerja yang ditekuni (Oktavia, Wisroni, & Syuraini, 2018).

Pembelajaran dilaksanakan di luar jam pembelajaran dengan menggunakan ruang di sekolah formal yang bersangkutan atau di tempat lain. Selain itu, kegiatan pembelajarannya juga terstruktur, terprogram dan terencana (Aini, 2020). Termasuk di antaranya Universitas Negeri Padang (UNP) yang menyediakan berbagai wadah penyelenggara kegiatan pendidikan luar sekolah untuk mengasah dan mengembangkan minat dan skill mahasiswa melalui organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM).

Setiap kegiatan UKM ini dilaksanakan di luar perkuliahan (pendidikan formal), terstruktur, terprogram dan terencana. Terdapat puluhan UKM yang ada di UNP, salah satunya adalah Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang (SKK Ganto UNP). Di UKM ini mahasiswa akan mendapatkan pendidikan dan pelatihan agar mampu menguasai dan menjalankan kegiatan jurnalistik, seperti menulis, meneliti dan melaporkan hasil liputannya, sebagaimana jurnalis pada umumnya. Mahasiswa akan dilatih dan diajarkan bagaimana menjadi jurnalis profesional.

Selain itu, SKK Ganto UNP juga memegang peran besar sebagai lembaga yang membelajarkan masyarakat melalui pesan dari hasil kerja yang berhasil diterbitkan dan disebar luaskan. Di mana dari hasil kerja berupa produk jurnalistik tersebut, bukan hanya masyarakat yang dibelajarkan, akan tetapi anggota juga. Tentang bagaimana mengumpulkan data, mengolahnya menjadi informasi, dan menerbitkannya sehingga pesan-pesan tersebut dapat sampai kepada masyarakat.

SKK Ganto UNP merupakan satu-satunya Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) atau wartawan kampus yang ada di Universitas Negeri Padang dan memiliki surat izin terbit resmi, sejak 34 tahun yang lalu (SKK Ganto UNP, 2017). SKK Ganto UNP setiap tahunnya rutin mengeluarkan atau menerbitkan produk-produk jurnalistik. Baik itu dalam bentuk tulisan pada media cetak dan media online, maupun berbentuk video di akun dan kanal media-media sosial resminya.

SKK Ganto memegang peranan yang sangat vital dalam hal pemberitaan Universitas Negeri Padang. Oleh sebab itulah setiap mahasiswa yang menjadi anggota SKK Ganto dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Sehingga segenap informasi berupa berita tersebut dapat sampai kepada seluruh sivitas akademika Universitas Negeri Padang dengan cepat dan tepat.

Setelah 30 tahun lebih menjadi media di Universitas Negeri Padang, SKK Ganto telah banyak lahir jurnaslis-jurnalis dengan kinerja yang hebat, baik itu di tingkat lokal ataupun tingkat nasional. Hal ini tidak luput dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang didapatkan sewaktu menjadi anggota di SKK Ganto. Namun, pada tahun 2022 tepat pada usianya yang ke-33 tahun, terjadi penurunan yang signifikan pada kinerja anggota SKK Ganto.

Hal ini dilihat dari banyak aspek, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Penelitian dan Pengembangan (Kalitbang) SKK Ganto UNP, Rezky Ultabaini yang merupakan kepala divisi yang menanggungjawab keanggotaan, mengatakan bahwa anggota SKK Ganto Tahun Kepengurusan 2022 sering datang terlambat ketika rapat, minim kehadiran dalam setiap pertemuan, kurang berpartisipasi dalam mengikuti rapat redaksi, tugas dan tanggung jawab yang lama diselesaikan, dan bahkan tidak dikerjakan sama sekali.

Tidak tercapainya kinerja yang diharapkan tersebut karena kurangnya motivasi kerja dari anggota SKK Ganto UNP itu sendiri. Ini didukung oleh yang dikemukakan (Tanjung, 2015) seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi, tentu mempunyai kemauan yang tinggi guna mencapai tujuannya dan bekerja dengan tekun. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi kerja rendah, kinerjanya cenderung kurang baik pula.

Fahruri (2022) yang mengatakan apabila motivasi kerja seseorang itu tinggi atau kuat, maka kinerjanya akan semakin baik. Ini dikarenakan motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan isu yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat ketertarikan dari peneliti untuk mengadakan penelitian berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.”

Penelitian ini bertujuan untuk mengamati gambaran motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang, sekaligus mengukur kinerja mereka. Tujuan lainnya adalah untuk menilai keterkaitan antara tingkat motivasi kerja dan kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.

METODE

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dalam penelitian, temuan korelasi memiliki potensi untuk memberikan wawasan tentang hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang sedang diteliti (Solfema, 2021). Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang akan dicari tau hubungan antara keduanya, yaitu motivasi kerja dan kinerja.

Pada penelitian ini, populasinya adalah Anggota Surat Kabar Kampus Ganto UNP Tahun Kepengurusan 2022 sebanyak 32 orang. Peneliti menetapkan sampel sebanyak 70%, yaitu sebanyak 22 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Stratified random*

sampling. Sementara untuk menganalisis data menggunakan rumus korelasi *product moment* dan persentase.

PEMBAHASAN

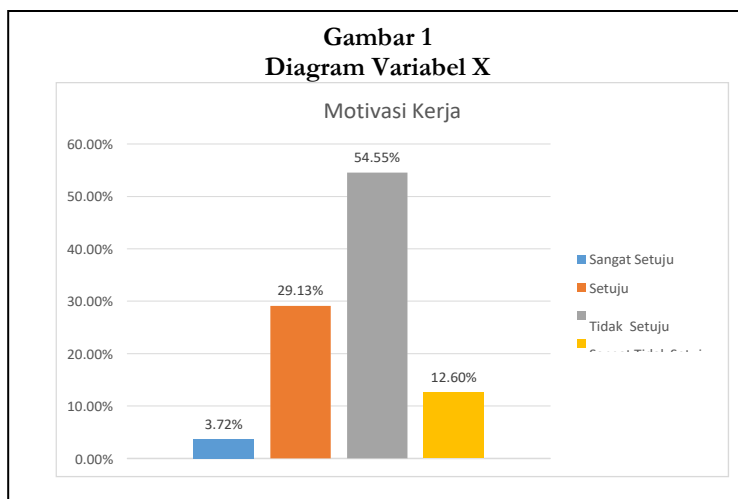
Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menyangkut pada gambaran tentang motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota SKK Ganto UNP, gambaran kinerja anggota tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, dan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja anggota SKK Ganto UNP. Selengkapnya akan dipaparkandalam penjelasan di bawah ini:

Gambaran Motivasi Kerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang

Data tentang motivasi kerja anggota SKK Ganto UNP terdiri dari 4 indikator, yaitu: (1) ketekunan, digali dengan 5 item pernyataan (2) semangat kerja, digali dengan 5 item pernyataan (3) disiplin, digali dengan 6 item pernyataan (4) tanggung jawab, digali dengan 6 item pernyataan. Total, ada 22 item pernyataan yang digunakan. Berikut ini adalah uraian dari hasil pengolahan data tentang motivasi kerja anggota SKK Ganto UNP.

Dari data penelitian yang diolah terlihat bahwa 3.72% responden memilih jawaban alternatif Sangat Setuju (SS), 29.13% responden memilih jawaban Setuju (S), 54.55% responden memilih jawaban dengan alternatif Tidak Setuju (TS) dan 12.60% responden memilih jawaban dengan alternatif Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan motivasi kerja anggota SKK Ganto UNP dikategorikan rendah.

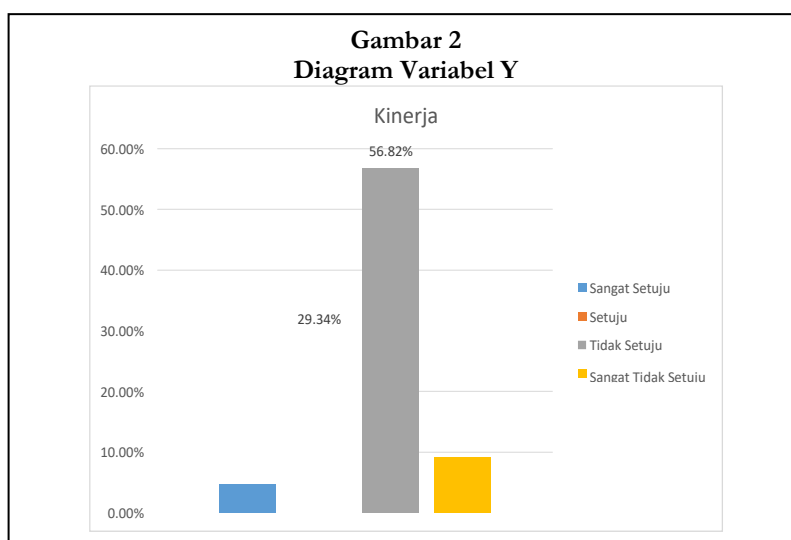


Dari diagram yang tergambar di atas terlihat bahwa motivasi kerja anggota SKK Ganto UNP dikategorikan rendah. Hal ini dapat dilihat dari lebih dari setengah responden memilih alternatif jawaban tidak setuju, yakni sebanyak 54,55%.

Gambaran Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang

Data tentang kinerja anggota SKK Ganto UNP terdiri dari 5 indikator, yaitu: (1) kualitas, digali dengan 4 item pernyataan (2) kuantitas, digali dengan 4 item pernyataan (3) ketepatan waktu, digali dengan 4 item pernyataan (4) efektivitas, digali dengan 5 item pernyataan (5) kemandirian, digali dengan 5 item pernyataan. Total, ada 22 item pernyataan yang digunakan.

Dari data penelitian yang diolah, terlihat bahwa 4.75% responden yang memilih jawaban dengan alternatif Sangat Setuju (SS), 29.34% responden memilih jawaban Setuju (S), 56.82% responden memilih jawaban dengan alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) dan 9.09% responden memilih jawaban dengan alternatif Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan perolehan tersebut, maka dapat disimpulkan kinerja anggota SKK Ganto UNP dikategorikan rendah.



Dari diagram di atas terlihat bahwa kinerja anggota SKK Ganto UNP dikategorikan rendah. Hal ini disimpulkan dari lebih dari setengah responden memilih alternatif jawaban tidak setuju, yakni sebanyak 56,82%.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota SKK Ganto UNP

Setelah dilakukannya penelitian, peneliti mendapatkan data mentah yang disajikan pada tabel di bawah ini, yakni melihat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja anggota SKK Ganto Universitas Negeri Padang.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota SKK Ganto Universitas Negeri Padang

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	43	48	1849	2304	2064
2	50	51	2500	2601	2550
3	44	43	1936	1849	1892
4	48	45	2304	2025	2160
5	47	43	2209	1849	2021

6	47	50	2209	2500	2350
7	45	52	2025	2704	2340
8	52	50	2704	2500	2600
9	58	56	3364	3136	3248
10	43	52	1849	2704	2236
11	50	53	2500	2809	2650
12	35	42	1225	1764	1470
13	54	51	2916	2601	2754
14	47	52	2209	2704	2444
15	47	50	2209	2500	2350
16	72	71	5184	5041	5112
17	46	47	2116	2209	2162
18	57	59	3249	3481	3363
19	37	37	1369	1369	1369
20	49	50	2401	2500	2450
21	64	70	4096	4900	4480
22	49	40	2401	1600	1960
Jumlah	1084	1112	54824	57650	56025

Dari hasil perhitungan analisis korelasi pada tabel di atas, kemudian dilanjutkan dengan melakukan perhitungan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasilnya diuraikan pada rincian jawaban di bawah ini:

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

$$r_{xy} = \frac{22(56025) - (1084)(1112)}{\sqrt{\{22(54824) - (1084)^2\}} \sqrt{\{22(57650) - (1112)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{1232550 - 1205408}{\sqrt{(1206128 - 1175056)} \sqrt{(1268300 - 1236544)}}$$

$$r_{xy} = \frac{27142}{\sqrt{31072} - \sqrt{31756}}$$

$$r_{xy} = \frac{27142}{176.2725 - 178.2021}$$

$$r_{xy} = \frac{27142}{31412.14}$$

$$r_{xy} = 0.864061$$

Berdasarkan hasil analisis dengan rumus korelasi *product moment* dan SPSS, maka didapatkan hasil rhitung sebesar 0.864 (korelasi sempurna). Nilai tersebut lebih besar daripada rtabel untuk n=22 dengan taraf kepercayaan 95% yaitu sebesar 0.423.

Sehingga hasilnya adalah terdapat korelasi yang positif yaitu Ho ditolak, dan Ha diterima. Berdasarkan hasil akhir dari analisis data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan

bahwa, “Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.”

Maka dari itu, dapat dilihat bahwa semakin rendah motivasi kerja anggota, maka kinerjanya juga menjadi buruk dan sebaliknya, apabila motivasi kerja anggota tinggi, maka tingkat kinerjanya juga akan menjadi semakin baik.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian hasil penelitian di atas mengatakan bahwa, “Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang.” Guna meyakinkan temuan penelitian ini, berikut akan dibahas hasil penelitian yang telah ditemukan.

Gambaran Motivasi Kerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota SKK Ganto Universitas Negeri Padang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dalam indikator ketekunan, semangat kerja, dan disiplin, anggota SKK Ganto Universitas Negeri Padang tergolong rendah, sementara indikator tanggung jawab kerja dikategorikan tinggi.

Hal tersebut dibuktikan sebanyak 54.55% responden memilih alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) pada variabel motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1985) untuk melihat tinggi atau rendahnya motivasi kerja seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dilihat dari bagaimana tingkat ketekunan, semangat, disiplin dan tanggung jawab kerjanya. Apabila ketekunan, semangat, disiplin dan tanggung jawab kerjanya rendah, maka motivasi kerjanya juga rendah, begitupun sebaliknya.

Selain itu, Sutarto (2010) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja pada dasarnya mencerminkan keseriusan dan ketekunan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, demi tercapainya tujuan organisasi dan tujuan pribadi mereka secara bersamaan. Menurut Putri (2020) seseorang dengan motivasi kerja yang tinggi, tentu memiliki kemauan yang tinggi pula untuk mencapai tujuannya dan bekerja dengan tekun.

Maka dari itu, penting sekali setiap anggota organisasi atau perusahaan memiliki motivasi kerja yang tinggi, guna tercapainya semua target-target dan tujuan organisasi atau perusahaan. Apabila anggota melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan motivasi yang tinggi, tentu hasil yang diciptakan juga akan semakin baik (Herayono et al., 2022).

Adapun cara-cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan motivasi kerja anggota adalah (1) menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta dipenuhi energi positif, (2) berikan apresiasi atas prestasi atau pekerjaan yang dilakukan anggota, (3) terapkan cara komunikasi yang efektif, (4) berikan anggota pekerjaan yang sesuai dengan minatnya, (5) lakukan pengembangan diri dengan mengadakan pelatihan (6) lakukan *outing* atau liburan bersama.

Ini sejalan dengan pendapat Yanuari (2019) tinggi atau rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik, seperti sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita, serta faktor ekstrinsik, seperti rangsangan dari luar.

Gambaran Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota SKK Ganto Universitas Negeri Padang memiliki kinerja yang rendah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Dalam indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, anggota SKK Ganto Universitas Negeri Padang tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan sebanyak 56.82% responden memilih alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) pada variabel kinerja.

Hal ini sejalan dengan teori yang kemukakan oleh Robbins (2008) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa besar usaha yang individu lakukan dalam memberikan kontribusi energi tertentu untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja dalam lingkungan organisasi adalah hasil dari apakah tujuan organisasi yang telah ditetapkan berhasil dicapai atau tidak.

Jika kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja anggota baik, maka kinerjanya akan dianggap baik juga. Sebaliknya, jika salah satu dari aspek-aspek tersebut kurang baik, maka kinerjanya juga akan mengalami penurunan. Pandangan ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Tailan, Widyani, & Utami (2021) di mana kinerja merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tingkat kinerja anggota sangat mempengaruhi pencapaian target dan tujuan organisasi. Semakin tinggi kinerja anggota, semakin besar juga kemungkinan organisasi mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, kinerja yang baik dari anggota memiliki dampak positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

Maka dari itu, penting untuk organisasi menjaga kualitas kinerja anggotanya. Untuk meningkatkan kinerja anggota, dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang baik, memenuhi hak anggota, evaluasi kerja secara berkala, memberikan *feedback* yang membangun, memberikan penghargaan kepada anggota yang memiliki kinerja bagus, dan memberikan sanksi pada anggota yang tidak melaksanakan kewajibannya.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota SKK Ganto UNP

Berpacu pada hasil penelitian yang sudah dianalisis sebelumnya menggunakan rumus korelasi *product moment* dan SPSS, diperoleh hasil r hitung sebesar 0.864 (korelasi sempurna). Nilai tersebut lebih besar daripada rtabel untuk $n=22$ dengan taraf kepercayaan 95% yaitu sebesar 0.423. Sehingga hasilnya disimpulkan bahwa, "Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang."

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi kerja anggota SKK Ganto UNP rendah, begitupun dengan kinerjanya. Ini sejalan dengan yang dikemukakan Mangkunegara (2013), bahwa semakin rendah motivasi kerja anggota, maka kinerjanya juga menjadi buruk dan sebaliknya, apabila motivasi kerja anggota semakin tinggi, maka tingkat kinerjanya juga akan menjadi semakin tinggi.

Sutarto (2010) mengungkapkan motivasi merupakan proses yang melibatkan kesadaran dan upaya untuk mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku

seseorang agar bisa mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Dengan adanya dorongan tersebut, seseorang akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga menciptakan hal yang maksimal, baik itu dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi seseorang untuk dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja kerjanya.

Fahruri (2022) mengatakan apabila motivasi kerja seseorang itu tinggi atau kuat, maka kinerjanya akan semakin baik. Ini dikarenakan motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat keterlibatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta memperbaiki hubungan interpersonal dan kerjasama tim (Susanto, 2019). Sebaliknya, jika seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah, kinerjanya cenderung rendah. Hal tersebut dapat terjadi sebab kurangnya keterlibatan dan motivasi untuk melakukan tugas dengan baik yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kualitas kerja.

KESIMPULAN

Berlandaskan pada hasil analisis data penelitian dan pembahasannya dengan judul Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini: (1) Gambaran motivasi kerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang dikategorikan rendah. Hal ini terlihat dari empat indikator motivasi kerja, lebih dari setengah responden memilih alternatif jawaban Tidak Setuju (TS). Artinya ketekunan, semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang perlu ditingkatkan lagi; (2) Gambaran kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang dikategorikan kurang baik. Hal ini terlihat dari kelima-lima indikator kinerja, lebih dari setengah responden memilih alternatif jawaban Tidak Setuju (TS). Artinya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang perlu ditingkatkan lagi; (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja anggota Surat Kabar Kampus Ganto Universitas Negeri Padang. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka akan semakin rendah kinerja.

REFERENSI

- Aini, W. (2020). *Pendidikan Nonformal*. Purwokerto: CV IRDH.
- Aini, W., & Zahratul, A. (2021). *Bunga Rampai Pendidikan Nonformal*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Eliandy, R. R., Adila, R., Hasibuan, E. A., & Ababel, R. (2021). Karakteristik, Jenis Dan Satuan Pendidikan Luar Sekolah. *Ittihad*, *V*(1), 5–11.
- Fahruri, R. (2022). Hubungan Antara Konsep Diri Guru Dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Di Gugus Sukamaju Kecamatan Labuan. *Metakognisi Jurnal Kajian Pendidikan*, *4*(1), 25–31.
- Gusnita, A., & Solfema. (2022). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Motivasi Belajar

- Anak di TPA/TPSA Musholah Nurul Huda Kampung Sungai Sirah Kec. Sutera Kab. Pesisir Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 373–379.
- Hasan, M., Harahap, T. K., Inanna, Rifati, B., Musyaffa, & Susanti. (2021). *Landasan Pendidikan* (M. Hasan, Ed.). KLateng: Tahta Media Group.
- Herayono, A., Elfani, A. Y., Pasca, P., Pendidikan, S., Kejuruan, T., Negeri, U., ... Padang, U. N. (2022). Pengaruh Organisasi Mahasiswa dalam Pendidikan Terhadap Motivasi Bekerja Alumni Universitas Negeri Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 2172–2176.
- Julianto, A. (2019). Kolaborasi Pendidikan Nonformal, Informal, dan Formal dalam Pendidikan Pemuda di Daerah Istimewa Yogyakarta. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 3(volume 3), 14–22.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktavia, G., Wisroni, W., & Syuraini, S. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima. *KOLOKIUM: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(1), 54–64. <https://doi.org/10.24036/kolokium-pls.v6i1.6>
- Putri, L. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pamong Belajar Pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Di Wilayah Priangan Jawa Barat. *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 4(1), 47–50.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- SKK Ganto UNP. (2017). *Tentang Kami*.
- Solfema. (2021). *Statistik Pendidikan: Teori dan Praktik dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sudjana. (2010). *Manajemen Program Pendidikan: untuk pendidikan nonformal dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Falah Production.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutarto, W. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Values*, 2, 343–352.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Wahjosumidjo. (1985). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 1. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*, II, 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>