

FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT SINGKUT KABUPATEN SAROLANGUN

RENI INDAR ATIKASARI

Program Studi Manajemen Pemerintahan Universitas Jambi

Email :

Abstract

This study only focuses on what factors influence employee motivation in the Singkut District Office, Sarolangun Regency. The research method used is descriptive research using a questionnaire as a tool to collect data. The population in this study were employees of the Singkut District Office, Sarolangun Regency. The data collection procedure was carried out by distributing questionnaires with a sample of all employees of the Singkut District Office, Sarolangun Regency, totaling 34 employees. The results of this study indicate that the work motivation of the employees of the Singkut District Office, Sarolangun Regency, is not good, or less motivated. Of the five motivational factors used, namely physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs. It is known that for each factor the average value is: Physiological Needs Factor with an average of 126 meaning work motivation, Safety Needs Factor with an average of 108.33 meaning less work motivation, Social Needs Factor with an average of 97.66 means the work is less motivated, the Self-Esteem Needs Factor with an average of 115.66 means the work is less motivated, and the Self-Actualization Needs Factor with an average of 127.66 means the work is motivated. If seen as a whole, the average work motivation of the Singkut District Office, Sarolangun Regency is 115, which means that the work motivation is lacking.

Keywords: work motivation, employees, district office

Abstrak

Penelitian ini hanya memfokuskan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan sampel seluruh pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun dengan jumlah 34 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun kurang baik, atau kurang termotivasi. Dari lima faktor motivasi yang digunakan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Masing-masing faktor diketahui bahwa nilai rata-ratanya adalah : Faktor Kebutuhan Fisiologis dengan rata-rata sebesar 126 artinya kerjanya termotivasi, Faktor Kebutuhan Rasa Aman dengan rata-rata sebesar 108,33 artinya kerjanya kurang termotivasi, Faktor Kebutuhan Sosial dengan rata-rata sebesar 97,66 artinya kerjanya kurang termotivasi, Faktor Kebutuhan Harga Diri dengan rata-rata sebesar 115,66 artinya kerjanya kurang termotivasi, dan Faktor Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan rata-rata sebesar 127,66 artinya kerjanya termotivasi. Jika dilihat secara keseluruhan motivasi kerja Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun rata-rata sebesar 115 yang artinya kerjanya kurang termotivasi.

Kata kunci : Motivasi kerja, pegawai, Kantor Camat

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial. Manusia hidup berkelompok baik dalam kelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap suatu organisasi. Dan untuk perbaikan kerja aparat publik merupakan salah satu hal penting di berbagai negara, salah satunya untuk Negara Indonesia. Tuntutan perbaikan kerja aparat publik semakin besar jika dikaitkan dengan upaya Pemerintah untuk meningkatkan daya saing negara dalam persaingan global. Dari dulu aparat pemerintah sektor publik sudah dipandang dengan kesan buruk dalam hal kerja. Dalam hal ini antara lain dapat dilihat dari tidak seimbang kualitas pelayanan kepada masyarakat yang kurang maksimal, dibanding dengan besarnya dana yang digunakan untuk membiayai aparatur pemerintah.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Berdasarkan rencana kerja yang baik maka pelaksanaan rencana strategi (renstra) juga dapat dipantau tingkat pencapaiannya. Untuk tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka para pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi merupakan hal penting, karena dengan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam pekerjaan yang bersangkutan. Wiludjeng (2007:154) memberikan pengertian bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Dan teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Maslow yaitu teori atas kebutuhan, atau hierarki kebutuhan. Yang terdiri atas lima tingkatan yaitu:

- Kebutuhan fisiologis, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan perlindungan fisik;
- Kebutuhan rasa aman, misalnya kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan pertentangan;
- Kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai;
- Kebutuhan akan harga diri, misalnya Pengakuan, dihormati, dan dihargai;
- Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat.

Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa “kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri”.

Jumlah pegawai yang absen cukup tinggi yaitu mencapai 484 hari, sedangkan dalam satu tahun jumlah hari kerja 247 hari, maka dalam satu tahunnya jumlah pegawai yang absen mencapai 196%. Dan jumlah pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun

pada tahun 2013 berjumlah 38 orang. Berdasarkan peraturan bahwa bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen.

Hasil survey pada bulan November dan Desember 2013, pelaksanaan jam masuk kantor 07:15 WIB dan jam pulang kantor 15:45 WIB. Dari hasil pengamatan dalam dua bulan menunjukkan bahwa keterlambatan pegawai pada saat jam masuk kantor dan pulang cepat sebelum jam kantor dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Dalam dua bulan pegawai masih banyak yang datang tidak tepat waktunya sebanyak 66% dari 38 pegawai, dan pulang cepat tidak sesuai dengan jam pulang kantor yaitu sebanyak 63% dari 38 pegawai.

Maka dilihat dari data absensi tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja yang terjadi pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun motivasi kerjanya rendah. Absensi dalam instansi merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian suatu pekerjaan. Suatu indikasi masih perlu dilakukan kajian mengenai motivasi kerja. Hal ini dipandang perlu karena motivasi yang belum semestinya dapat mengurangi hasil kerja pegawai. Dan hal lainnya, masih terdapatnya penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktunya dikarenakan kurang efektif dan efisiennya kerja pegawai. Apabila kemampuan pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan jatah waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan segala kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya.

Motivasi ini akan tercermin dan diwujudkan dalam perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Aparatur Pemerintahan Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun, dimana harus dituntut melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja pegawai yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka hal inilah yang mendorong peneliti memilih motivasi kerja pegawai sebagai bahan penelitian. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun, peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja. Maka dilakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun”.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, dimana metode penelitian survey ini dilakukan di Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun. Menurut Sugiyono (2009:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Fungsi penelitian adalah mencari penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan alternatif bagi kemungkinan yang dapat digunakan untuk pemecahan masalah (Azwar, 2004).

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Atau data yang diperoleh dari hasil membagikan kuesioner kepada seluruh pegawai untuk dapat memberikan data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya atau data yang telah diolah. Atau data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan Kantor Camat Singkut.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:137) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan). Namun dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Pengumpulan data observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi berperan serta, atau peneliti terlibat langsung dengan kegiatan objek yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Studi Kepustakaan

Teknik penelitian ini dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan mengutip pendapat dari berbagai para ahli, misalkan seperti buku-buku teks, arsip, dan internet.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu untuk mengukur tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Menurut Sugiyono (2009:93-94), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan prestasi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Penarikan sampel

Populasi dan sampel

Kerlinger (dalam Sugiyono, 2009) menyatakan bahwa "penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar/kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi".

Menurut Sugiyono (2009:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun, yaitu sejumlah 34 pegawai.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:81). Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun yang berjumlah 34 pegawai.

Dengan demikian, penelitian survey umumnya melakukan pengambilan sampel namun dilakukan generalisasi (data sampel berlaku untuk populasi). Karena itu, teknik dan metode pengambilan sampel merupakan faktor yang sangat penting dalam penelitian survey.

Metode Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasinya (Sugiyono, 2009:147).

Metode deskriptif bertujuan untuk menguraikan karakteristik tentang suatu keadaan pada waktu tertentu, sehingga diperlukan perencanaan agar uraian tersebut benar-benar mudah mencakup seluruh persoalan dalam setiap fasenya (Supranto, 2001).

Untuk mengetahui tingkat motivasi pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja digunakan skala likert dengan memberikan nilai dari setiap pernyataan yang diajukan dalam daftar pernyataan. Perhitungan dengan menggunakan skala likert ini dikemukakan oleh Husien Umar (2005:225) yang mana pengukuran dengan menghitung skor tiap komponen dengan cara mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobotnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian ini diarahkan pada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun. Maka dalam hal ini untuk dapat lebih jelasnya berikut adalah beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Rekapitulasi Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan dalam pemenuhan faktor-faktor motivasi yang dilakukan oleh pihak Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun. Pemenuhan faktor-faktor motivasi kerja yang diberikan pihak Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun membuat pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Adapaun yang dilakukan untuk mengukur pegawai termotivasi atau tidak adalah berdasarkan teori motivasi yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Untuk lebih jelas mengetahui hasil dari penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 1. Rekapitulasi Mengenai Faktor Kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Harga Diri dan Aktualisasi Diri

No.	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Kebutuhan Fisiologis	126	Termotivasi
2	Kebutuhan Rasa Aman	108,33	Kurang Termotivasi
3	Kebutuhan Sosial	97,66	Kurang Termotivasi
4	Kebutuhan Harga Diri	115,66	Kurang Termotivasi

5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	127,66	Termotivasi
Rata-rata		115	Kurang Termotivasi

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner Tahun 2014

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan faktor motivasi kerja pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun yang didalamnya terdapat faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Keseluruhan memperoleh rata-rata 115 atau dengan kategori kurang termotivasi. Kebutuhan harga diri mendapat penilaian tertinggi dari para responden dengan rata-rata 127,66 atau dengan kategori termotivasi, dan kebutuhan sosial mendapat penilaian terendah dengan rata-rata 97,66 dengan kategori yaitu kurang termotivasi.

Keadaan ini dikarenakan kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga pegawai merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Dan agar pegawai lebih termotivasi lagi, maka dalam hal ini pimpinan harus lebih tegas dalam memotivasi pegawai-pegawainya, seperti memberi teguran misalnya seperti surat peringatan. Begitu juga dengan pegawai itu sendiri, harus mampu memotivasi diri sendiri agar lebih bersemangat dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Secara umum faktor-faktor motivasi kerja pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun rata-ratanya adalah 115 berada dalam kategori kurang termotivasi.
2. Faktor motivasi tertinggi dalam penelitian ini adalah faktor kebutuhan aktualisasi diri, dengan mendapatkan penilaian 127,66 kategori termotivasi.
3. Faktor motivasi terendah dalam penelitian ini adalah faktor kebutuhan sosial, dengan mendapatkan penilaian 97,66 kategori kurang termotivasi.

Saran

Faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun memiliki penilaian yang kurang termotivasi, maka dalam hal ini harus diperhatikan lagi dan harus ditingkatkan, agar seluruh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan.

Kebutuhan aktualisasi diri mendapat rata-rata penilaian tertinggi dari pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun dalam hal faktor motivasi pegawai dalam bekerja. Maka dari itu hal ini harus dipertahankan oleh pimpinan begitu juga dengan pegawai-pegawai lainnya, dan lebih ditingkatkan dalam hal kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan harga diri. Agar motivasi kerja pegawai lebih meningkat menjadi termotivasi dalam melakukan segala pekerjaan.

Seluruh pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun harus lebih meningkatkan kebutuhan dibidang sosial, dikarenakan hal ini mendapatkan penilaian terendah dari pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun dalam memotivasi pegawai untuk bekerja. Terutama pada indikator yang berkaitan dengan kebutuhan sosial “pegawai mampu untuk mencintai serta dicintai dengan pegawai-pegawai lainnya”. Agar

seluruh pegawai Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun dapat bersosialisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Jangka Pendek*, Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Bugin, Burhan. 2009. *Metedologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana
- Dwiyanto, Agus, 1995, *Penilaian Kerja Organisasi Pelayanan Publik*, Makalah disampaikan pada Seminar Kinerja Organisasi Publik, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Gibson, Dkk. 1997. *Organisasi (Prilaku, Struktur, Proses)* Jilid I. Edisi ke 8 (Alih Bahasa : Nunuk Adriani, Bina Rupa Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Melayu 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdul Rahman, 2009, *Analisis Korelasi Regresi dan Jalan dalam Penelitian*, CV Pustaka Setia, Bandung
- Moenir, 2001, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex. S, 1991. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Riduwan, 2004. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Siagian, S.P, 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Edisi I, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Alfabeta, Bandung
- Sudjana, Nana, 1992. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Sinar Baru. Bandung