

PERBEDAAN FAKTOR YANG MEMOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN HONORER KANTOR BUPATI KABUPATEN PARIGI MOUTONG

MUHAMMAD YASIN *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang membedakan motivasi kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong. Populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong sejumlah 324 orang yang terdiri dari PNS 134 orang dan honorer 190 orang. Oleh karena keterbatasan tenaga, biaya dan waktu maka penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan menurut teknik Taro Yamane. Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 180 pegawai yang ditarik secara *stratified random sampling*. Berdasarkan hasil pembahasan di peroleh beberapa kesimpulan yaitu secara umum pegawai honorer di motivasi oleh faktor penempatan kerja yang tepat. Secara umum pegawai PNS di motivasi oleh faktor kesempatan untuk maju. Terdapat perbedaan faktor yang memotivasi pegawai PNS dan honorer secara nyata di Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari pasti mempunyai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Di dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan tersebut.

Bahkan sumber daya manusia sesuai dengan paradigma baru praktek manajemen organisasi saat ini, tidak lagi hanya sebagai faktor produksi melainkan sudah dianggap sebagai asset yang sangat berharga bagi kelangsungan organisasi. Sumber daya manusia sebagai asset memegang peranan sangat besar dalam organisasi karena secanggih apapun perangkat komputer *software* maupun *hardware* dalam menerima masukan (*input*), mengolah (*proses*), dan menyajikan (*output*) berbagai kebutuhan data dan informasi jika tidak didukung sumber daya (*brainware*) yang memadai, maka kecanggihannya peralatan tersebut tidak memiliki manfaat secara fungsional sebagaimana mestinya.

Sebaik dan sesempurna apapun suatu perencanaan organisasi, sebaik dan secanggih apapun teknologi yang digunakan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang cakap, terampil, kreatif, cerdas, dan kualitatif di bidangnya, maka dalam proses pencapaian tujuan-tujuan organisasi akan banyak mengalami masalah. Ada kalanya banyak juga suatu organisasi yang sumber dayanya melimpah termasuk di dalamnya sumber daya manusia yang terampil dan baik, tetapi dalam pencapaian tujuan organisasi kurang optimal.

Pegawai yang berdaya akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Dalam jangka panjang, pegawai yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi. Kepedulian dan rasa memiliki (*sense of belong*) yang tinggi terhadap berbagai isuduan permasalahan organisasi merupakan bentuk sumbangan pemikiran yang sangat mahal.

Organisasi yang berdaya akan dipenuhi oleh orang-orang yang memiliki kepedulian dan keterlibatan yang dapat membantu usaha pencapaian fleksibilitas serta responsivitas terhadap pelanggan

dalam lingkungan bisnis yang menantang dan kompetitif.

Seperti dikatakan oleh Blancard (2002), bahwa pemberdayaan sebagai suatu cara untuk memwirausahakan (*entrepreneurship*) orang lain, penanaman rasa memiliki (*ownership*), suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen (*engagement*), dan sebagai suatu usaha untuk membuat orang lain terlibat (*involvement*) akan memberi sumbangan positif dalam memelihara dan mempertahankan motivasi kerja pegawai.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya relatif mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dilakukan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Beberapa faktor memotivasi kerja pegawai menurut Nitisemito dalam Riduwan (2004: 24) adalah memberikan upah/gaji yang layak dan adil, memberikan insentif, memperhatikan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju dan menciptakan persaingan yang sehat. Berdasarkan kondisi yang ada pada Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong maka faktor-faktor di atas disesuaikan menurut kenyataan yang ada sehingga beberapa faktor penting diteliti dalam penelitian ini yaitu memberikan insentif, menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, memperhatikan lingkungan tempat kerja dan memperhatikan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan pentingnya motivasi pegawai khususnya pada Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Perbedaan Faktor Yang Memotivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong"

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah insentif, penempatan pegawai pada tempat yang tepat, lingkungan tempat kerja dan pemberian kesempatan untuk majumerupakan faktor yang membedakan motivasi kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang membedakan motivasi kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
Hasil penelitian diharapkan memberi pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi variabel-variabel yang memotivasi pegawai di Lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong.
2. Manfaat bagi Unit Kerja
Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di Lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
3. Bagi Penulis
Sebagai upaya mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei yaitu penelitian yang menggunakan populasi ataupun sampel dan mengandalkan kuisioner dalam pengumpulan datanya.

Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong dengan subjek pegawai negeri sipil. Alasan pengambilan lokasi penelitian yaitu Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong termasuk salah satu instansi penting yang mendukung kinerja pemerintah kabupaten Parigi Moutong sehingga perlu diteliti. Adapun objek penelitian yaitu motivasi kerja pegawai.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong sejumlah 324 orang yang terdiri dari PNS 134 orang dan honorer 190 orang. Oleh karena keterbatasan tenaga, biaya dan waktu maka penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan menurut teknik Taro Yamane dalam Riduwan (2007; 249) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{324}{324(5\%)^2 + 1}$$

$$n = \frac{324}{324(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{324}{1,81}$$

$$n = 180 \text{ orang}$$

Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Kualitatif

Metode ini digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang bukan bersifat angka sehingga secara

kualitatif dapat dideskripsikan dan ditarik kesimpulan.

2. Analisis Kuantitatif

Metode ini digunakan untuk menginterpretasikan data-data yang bersifat angka melalui formulasi tertentu. Metode ini dimaksudkan untuk mengolah data/temuan yang sifatnya angka melalui formulasi statistik yaitu analisis chi square dengan formula menurut Sugiono (1993; 175) sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Dimana:

X^2 = Chi Kuadrat

f_o = Frekwensi yang diobservasi/diperoleh melalui hasil angket

f_h = Frekwensi yang diharapkan (Sugiono, 1993; 175)

Kriteria pengujian :

1. Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ pada tingkat alpha 5% menunjukkan ada perbedaan motivasi kerja yang signifikan
2. Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ pada tingkat alpha 5% menunjukkan tidak ada perbedaan motivasi kerja yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Antara PNS dan Honorer Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong

Sebagai instansi pemerintah, Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong memiliki tanggung jawab menyelenggarakan aktivitas pemerintahan dan mendukung sepenuhnya kebijakan Bupati Kabupaten Parigi Moutong.

Serangkaian kebijakan Bupati yang di tuangkan dalam program pemerintah daerah yang salah satunya menyangkut hal-hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja sangat diperlukan dalam penyelenggaraan

berbagai kegiatan di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong. Motivasi yang tinggi mampu memberi kelancaran setiap tugas dan fungsi pegawai. Sebaliknya orang tidak memiliki motivasi akan sulit mencapai kinerja yang baik.

Adakalanya kebijakan itu lahir dari keputusan yang tidak didasari oleh motivasi yang baik. Sehingga seluruh keputusan organisasi menjadi tidak efektif dan memboroskan banyak biaya. Instansi seperti Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong sangat memerlukan perhatian dari semua pihak. Pemberdayaan pegawai di instansi ini merupakan proses membentuk pribadi pegawai yang cerdas secara intelektual dan juga kepribadian yang baik. Olehnya jika Bupati kurang memperhatikan sumber daya pegawai akan berimbas pada kemampuan instansi untuk berkembang.

Konsistensi dalam pemberdayaan pegawai merupakan kunci kesuksesan Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong dalam pencapaian tujuan. Apalah gunanya fasilitas yang memadai, kecanggihan dan pembiayaan yang besar jika penggeraknya tidak memiliki dorongan dan pandangan positif. Semua itu menjadi tidak berguna dan membawa perkembangan Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong pada posisi yang kurang baik.

Harapan yang besar dalam penyelenggaraan tugas Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong, harus diikuti oleh kemauan yang tinggi, untuk menghindari kegagalan yang mencapai target penyelenggaraan. Hal itu sangat penting dimiliki oleh instansi seperti Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong. Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara PNS dan honorer di Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong, maka dilakukan analisis dengan menggunakan Chi Square.

Ringkasan Hasil

Selanjutnya ditentukan nilai chi kuadrat tabel dengan menentukan terlebih dahulu nilai derajat bebas (df) sebagai berikut :

$$db = (k - 1)(b - 1)$$

$$db = (4 - 1)(2 - 1)$$

$$db = 3$$

$$(X_{tabel1, \alpha=0,05} = 7,815)$$

Berdasarkan ringkasan di atas diperoleh nilai chi square hitung (X^2) sebesar 13,387. Adapun nilai chi square tabel dapat dilihat pada tabel nilai-nilai chi square (df = 3 bergerak ke kanan di bawah alpha 5%) sebesar 7,815. Untuk mengetahui perbedaan faktor yang memotivasi pegawai maka perlu dibandingkan antara nilai chi square hitung (X^2) dengan nilai chi square tabel. Hasil perbandingan menunjukkan chi square hitung = 13,387 lebih besar dari chi square tabel = 7,815. Dengan demikian H_0 tidak dapat diterima dan H_1 tidak dapat ditolak.

Hasil perbandingan di atas membuktikan bahwa ada perbedaan faktor yang memotivasi kerja antara PNS dan honorer di Kantor Bupati Kabupaten Parigi Moutong. Perbedaan tersebut dapat dilihat pada tabel sebelumnya yang menunjukkan pegawai honorer lebih termotivasi karena penempatan kerja yang tepat sedangkan PNS lebih disebabkan karena kesempatan untuk maju.

Pembahasan

Dalam kenyataan yang dapat dilihat saat ini masih sangat banyak tenaga honorer yang belum diangkat menjadi PNS. Di lingkungan Kantor Bupati saja jumlahnya mencapai 190 orang ternyata lebih banyak dibandingkan PNS. Tenaga honorer sesungguhnya adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan termasuk di Kantor Bupati Parigi Moutong untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Fenomena menunjukkan ada golongan honorer K1 dan K2.

Honorer kategori 1 (K1) merupakan tenaga honorer yang pembiayaan honorernya dibiayai langsung oleh APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) atau APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara). Untuk diketahui, tenaga honorer yang masuk kategori 1 sesuai dengan Permen PAN-RB Nomor 5 tahun 2010, adalah tenaga honorer yang bekerja di

- Hasibuan, Malayu,S.P, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam.I, 1989, *Perilaku Organisasi*, Lembaga Penerbit Sinar baru, Bandung.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1983 *Tentang Pedoman tata Laksana Pelayanan Umum*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ISBN, Bandung.
- Parise, Amiruddin M, 2005, *Penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan, dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan di Kab. Donggala*, Tesis-MM Untad, Palu.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dkk, 1990, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Lembaga Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Riduwan, 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti (2000). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Sudjana, 1991, *Pengantar Statistik*, Lembaga Penerbit Tarsito, Bandung
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,
- Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.