

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PARIGI

MUHAMMAD REZAL *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat motivasi kerja para pegawai Kantor Camat Parigi Kabupaten Parigi Moutong dan untuk mengkaji faktor-faktor yang memotivasi pegawai seperti faktor gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, penempatan kerja, rasa aman, lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju dan persaingan yang sehat. Penelitian ini mengambil populasi seluruh pegawai yang bekerja pada kantor camat Parigi Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 29 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis frekwensi dan Skala Sugiono. Berdasarkan penelitian menunjukkan kesepuluh faktor tersebut telah memberikan motivasi kepada pegawai. Olehnya itu camat perlu secara konsisten memberikan pembinaan melalui diskusi, studi banding dan juga pelatihan sesuai bidang tugasnya. Pimpinan dalam setiap bidang atau bagian tetap berupaya memenuhi harapan pegawai berkaitan dengan program kesejahteraan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini hendaknya menjadi masukan bagi camat dan juga referensi untuk peneliti selanjutnya.

PENDAHULUAN

Kabupaten Parigi Moutong merupakan salah satu daerah pemekaran yang saat ini dalam tahap percepatan pembangunan baik secara fisik maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia di daerah ini harus dikelola dengan baik terutama menyangkut kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya diberbagai satuan kerja perangkat daerah. Tuntutan mutu pelayanan yang makin tinggi mengharuskan setiap pegawai berupaya memberikan pelayanan yang semakin baik kepada masyarakat.

Salah satu faktor penting diperhatikan menyangkut pelaksanaan bidang tugas dikalangan pegawai adalah motivasi kerja. Setiap pegawai memiliki motivasi yang relative berbeda-beda. Motif dari setiap pegawai juga kemungkinan berbeda. Motif itu sendiri merupakan unsur penggerak sehingga memotivasi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan. Termasuk para pegawai pada kantor Camat Parigi Kabupaten Parigi Moutong.

Fenomena yang disaksikan penulis pada Kantor Camat Parigi menunjukkan dikalangan pegawai perlu diberikan motivasi kerja tidak terbatas pada satu unit kerja saja. Dalam artian sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan di tingkat bawah manajemen Kantor Camat Parigi perlu

memiliki pegawai yang mempunyai motivasi kerja secara merata.

Berdasarkan fenomena yang ada, menunjukkan para pegawai pada Kantor Camat Parigi membutuhkan perhatian pimpinan. Dalam artian mereka membutuhkan pemberian motivasi dari Camat. Hal ini terlihat ketika pada saat jam kerja masih ada pegawai yang terlihat kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Pemberian motivasi kepada pegawai dilingkungan Kantor Camat Parigi begitu penting mengingat pemerintahan kecamatan merupakan saluran kebijakan yang mendistribusikan kewenangan pemerintahan daerah sampai ketingkat masyarakat paling bawah. Jika pemerintahan kecamatan berikut aparaturnya kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya maka dikhawatirkan mengganggu pelaksanaan program pemerintah daerah kabupaten Parigi Moutong.

Program pemerintah daerah kabupaten Parigi Moutong disosialisasikan melalui pemerintahan kecamatan kemudian sampai pada lurah terus kepada kehidupan warga, tetangga dan keluarga sebagai komunitas terkecil. Semua komunitas itu harus merasakan kebijakan pemerintah daerah yang tentunya melalui kecamatan.

Beban kerja yang makin tinggi dengan pekerjaan dan suasana yang makin dinamis, menuntut para pegawai memiliki dorongan untuk melaksanakan tugasnya. Dalam upaya

memotivasi pegawai dalam bekerja maka Nitisemito dalam Riduwan (2004; 24) menyatakan beberapa faktor yang memotivasi seseorang bekerja yaitu “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 berbagai faktor penting memotivasi pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Parigi”

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai Kantor Camat Parigi Kabupaten Parigi Moutong ?
2. Apakah faktor gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, penempatan kerja, rasa aman, lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju dan persaingan yang sehat dapat memotivasi pegawai dalam bekerja?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Tingkat motivasi kerja para pegawai Kantor Camat Parigi Kabupaten Parigi Moutong
2. Faktor-faktor yang memotivasi pegawai seperti faktor gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, penempatan kerja, rasa aman, lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju dan persaingan yang sehat

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi akademis terutama dalam upaya mendalami bidang sumber daya manusia khususnya menyangkut motivasi kerja.

2. Manfaat bagi Instansi

Merupakan masukan bagi pihak Kantor Camat Parigi sebagai bahan evaluasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai di lingkungannya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai upaya menambah wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia sehingga diharapkan berguna dalam dunia kerja nantinya.

Kerangka Pemikiran

Seseorang dalam bekerja selalu mengharapkan sesuatu dari pekerjaannya itu. Pertama mengharapkan agar apa yang dikerjakannya itu selesai dengan hasil yang memuaskan, kemudian dari pekerjaannya itu memberikan nilai kepadanya baik dalam bentuk financial maupun non financial. Hal ini yang akan memotivasi seseorang untuk bekerja termasuk pegawai pada Kantor Camat Parigi.

Selain financial, para pegawai senantiasa mengharapkan suatu perhatian pimpinan berupa sikap menghargai diri pegawai secara manusiawi. Dalam artian sisi kemanusiaan pegawai dihargai terutama harga diri dari pegawai bersangkutan. Kebutuhan rohani akan memotivasi seseorang bekerja. Pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan rohani pegawaimisalnya, keamanannya, pengetahuannya, keyakinannya dan budayanya.

Para pegawai ingin mengembangkan dirinya dan menduduki posisi penting dalam organisasi. Olehnya itu para pegawai ingin berpartisipasi dalam pengambilan keputusannya. Itu artinya ada keinginan yang kuat dari pegawai untuk bekerja karena diberi kesempatan untuk memikirkan dan memperbaiki situasi di dalam organisasi. Pegawai senantiasa berharap akan ditempatkan pada unit kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya. Seringkali ini tidak terpenuhi sehingga menurunkan motivasi pegawai bekerja. Rasa aman terhadap kehidupan masa depan serta jaminan karir yang baik akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga member motivasi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya.

Lingkungan kerja seringkali membuat pegawai malas bekerja. Olehnya itu lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan perlu diciptakan semua anggota

organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas. Setelah pegawai diberi tugas dan kewenangannya maka para pegawai ingin memiliki kesempatan untuk maju dan menjadi lebih baik karirnya. Termasuk dalam hal ini suasana persaingan yang sehat akan memotivasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan variabel tunggal yaitu motivasi kerja. Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis terhadap fakta-fakta yang ditemukan lalu disajikan secara narasi dengan mengambil kesimpulan sesuai fakta-fakta yang ada.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Parigi dengan subjek pegawai negeri sipil. Adapun objek penelitian adalah motivasi kerja pegawai, Alasan pengambilan lokasi penelitian karena pemerintahan kecamatan Parigi merupakan instansi pemerintah yang penting dalam mensukseskan program pemerintah daerah kabupaten Parigi Moutong di tingkat masyarakat lapisan bawah.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

1. Data Kualitatif: merupakan data yang sifatnya bukan dalam bentuk angka melainkan berupa uraian atau penjelasan.
2. Data Kuantitatif: merupakan data yang sifatnya dalam bentuk angka sehingga dapat diukur melalui berbagai formulasi matematik.

Sumber Data

1. Data Primer: Merupakan data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden berupa hasil observasi, wawancara, dan kuisioner..
2. Data Sekunder: Merupakan data yang penulis peroleh dari Kantor Camat Parigi berupa:
 - a. Sejarah singkat berdirinya Kantor Camat Parigi
 - b. Struktur organisasi
 - c. Data pegawai (jumlah, tingkat pendidikan)
 - d. Data lain yang relevan

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan serangkaian teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Penulis melakukan pengamatan ke Kantor Camat Parigi untuk menyaksikan kegiatan yang berlangsung.

b. Teknik Interview

Penulis melakukan tanya jawab kepada para pegawai.

c. Teknik Kuisioner

Penulis mengedarkan daftar pertanyaan kepada para pegawai yang disusun sedemikian rupa guna menjangkau jawaban yang mencerminkan sikap para pegawai tersebut.

d. Teknik Dokumentasi

Penulis mengumpulkan berbagai dokumen yang menyangkut data-data penelitian yang dapat diperoleh dari bagian Tata usaha pada Kantor Camat Parigi.

Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Kantor Camat Parigi sejumlah 29 orang (PNS 23 orang dan honorer 6 orang). Mengingat terbatasnya populasi maka penelitian ini dilakukan secara sensus terhadap 29 Pegawai (tidak ada penarikan sampel).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner yang telah dibuat dengan memperhatikan kemudahan responden dalam pengisiannya. Skala pengukuran sikap yang digunakan adalah skala likert (5 tingkat) dengan pemberian skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju diberi skor 5
2. Setuju diberi skor 4
3. Cukup Setuju diberi skor 3
4. Kurang Setuju diberi skor 2
5. Tidak setuju diberi skor 1

Metode Analisis

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Kualitatif

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan seluruh data dan hasil temuan secara kualitatif. Dalam artian penafsiran atas fakta empiris dan penarikan kesimpulan hasil analisis disajikan secara naratif.

2. Analisis Kuantitatif

Penggunaan metode kuantitatif dilakukan untuk menafsirkan data-data yang sifatnya angka. Selanjutnya dilakukan penafsiran terhadap hasil formulasi tertentu. Dalam metode kuantitatif digunakan teknik analisis indikator deskriptif yaitu analisis frekwensi atau sering disebut analisis tabel frekwensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian validitas butir instrumen bertujuan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dibuat dapat menjelaskan maksud dari faktor tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti sebanyak 11 variabel bebas.

Setiap variabel memiliki indikator untuk diukur validitasnya, kecuali variabel motivasi tidak diukur validitasnya karena instrumennya berdiri sendiri yang diukur secara langsung melalui kriteria yang ditetapkan.

Sejumlah indikator tersebut dijabarkan kedalam kuisisioner penelitian selanjutnya diberikan kepada responden untuk di jawab. Namun sebelum instrumen itu digunakan pada responden yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas atau uji kesahihan. Hasilnya jika ada salah satu butir instrumen yang tidak valid, maka instrumen itu di keluarkan atau digugurkan. Namun jika valid maka instrumen itu diteruskan untuk dilakukan uji selanjutnya.

Dalam penelitian ini uji validitas di lakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS versi 19. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total. Menurut Saifuddin Azwar dalam Kusnendi (2008:95) "Alternatif lain untuk menguji validitas internal setiap item adalah item-total dikoreksi (*corrected item-total correlation*) teknik ini digunakan jika jumlah item kurang dari 30".

Dalam penelitian ini memiliki item kurang dari 30 untuk diuji maka digunakan teknik *corrected item-total correlation*, dengan kriteria jika lebih besar dari 0,30 diindikasikan item tersebut valid (Saifuddin Azwar dalam Kusnendi, 2008:96).

Ringkasan hasil uji validitas item instrumen dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir instrumen berstatus valid yang dapat dibuktikan oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing butir instrumen lebih besar dari 0,30 dengan demikian seluruh butir instrumen dapat dianalisis lebih lanjut.

Pengujian keandalan instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen atau kuisisioner dapat memberikan hasil pengukuran yang sama (*consistent*) apabila instrumen itu digunakan pada waktu yang berbeda. Menurut Hair, Anderson, Tathan dan Black, 1998:88 dalam Kusnendi (2007:96) bahwa "Suatu instrumen diindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien alpha *Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70"

Pembahasan

Hasil penelitian sebagaimana di gambarkan dalam tabel frekwensi di atas menunjukkan tingkat motivasi kerja pegawai cukup bervariasi. Sebagian besar pegawai menyatakan mereka termotivasi yaitu sekitar 58,6%. Motivasi pegawai pada Kantor Camat Parigi ditunjukkan oleh ciri perilaku pegawai seperti selalu bersemangat dalam bekerja, bergairah melakukan tugas yang dibebankan, senang dalam bekerja dan bersedia ikhlas setiap melakukan sesuatu.

Faktor gaji termasuk yang memotivasi pegawai dalam bekerja. Penetapan gaji pegawai negeri sipil telah diatur secara baku dan penerapannya dilakukan secara konsisten pada berdasarkan pangkat dan golongan. Olehnya itu mekanisme pembayaran gaji telah memiliki aturan yang tidak boleh dilanggar oleh siapapun. Pembayaran gaji kepada pegawai sebagai konsekwensi dari implementasi pemikiran dan tenaga yang diberikan pegawai kepada negara.

Skala sugiono (85,52%) menunjukkan para pegawai merasa termotivasi karena sejauh ini pemberian gaji telah mengikuti ketentuan yang diatur oleh pemerintah. Hal ini menyangkut jumlah yang harus dibayarkan sesuai pangkat dan golongan pegawai. Menurut pegawai telah dilaksanakan dengan baik sehingga pegawai berusaha bekerja lebih baik.

Pembayaran gaji dilaksanakan berdasarkan mekanisme yang berlaku. Prosedur ini telah umum diketahui pegawai sehingga menjadi

- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- 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.
- Reksohadiprodjo, Sukanto Dan Handoko, T. Hani, 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.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabet, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Amelia, 2007, *Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil Dengan Pegawai Honorer Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten TojoUna-Una*, Skripsi FE-Unisa Palu.
- 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.
- Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1983 *Tentang Pedoman tata Laksana Pelayanan Umum*.