

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN MADDUKKELLENG KECAMATAN TEMPE KABUPATEN WAJO

ASMANURHIDAYANI

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,
Universitas Puangrimaggalung, Sengkang, Indonesia
pelangiasma@gmail.com*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui motivasi kerja pegawai selain itu penelitian ini bertujuan pula untuk mengetahui besar Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Jenis Penelitian ini adalah penelitian sensus dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang diarahkan untuk menguji hipotesis dan menginterpretasikan hubungan antara varia bel penelitian. Ketepatan penentuan metode ini dimaksudkan untuk penyelidikan yang tertuju pada pemecahan masalah. Populasi penelitian yaitu pegawai pada Kantor Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo berada pada kategori baik. Hal tersebut ditunjukkan melalui dinamika organisasi dengan system dan mekanisme kerja telah memenuhi standar, dimana jalinan komunikasi antar personal telah tercipta kondusif, penuh keakraban dan keramahan terjadi satu dengan lainnya. Baik dari sisi proses kerja maupun diluar kerja sehingga dinamika organisasi dapat berjalan-dengan baik.

Kata Kunci : Motivasi; pegawai; dinamika.

Abstract.

This study aims to describe and determine the work motivation of employees. In addition, this study also aims to determine the amount of Employee Motivation at Maddukkelleng Village Office, Tempe District, Wajo Regency. This type of research is a census research using a quantitative descriptive approach, which is directed at testing hypotheses and interpreting the relationship between research variables. The accuracy of determining this method is intended for investigations aimed at solving problems. The study population was employees at the Maddukkelleng Village Office, Tempe District, Wajo Regency. The results showed that the work motivation of employees at the Maddukkelleng Village Office, Tempe District, Wajo Regency was in a good category. This is shown through the dynamics of the organization with the systems and work mechanisms that meet the standards, where the interpersonal communication network has been created conducive, full of intimacy and friendliness between one another. Both in terms of work processes and outside work so that organizational dynamics can run well.

Keywords : motivation; employees; dynamics.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik, yaitu motivasi, sikap dan ciri bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan skill. Dan sekurang-kurangnya Sumber Daya Manusia harus menyesuaikan diri dengan tuntutan global yang cenderung bersifat tanpa batas. Peran yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan atau tantangan global yaitu melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja, menyeleksi tenaga kerja, dan memperhatikan atau menata gaji dan upah karyawan.

Setiap instansi atau organisasi dalam meningkatkan era globalisasi saat ini, akan menuntut pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi upaya tersebut harus sejalan dengan peningkatan peran manajemen dalam melakukan kepemimpinan yang efektif. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas di suatu organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka tujuan organisasi akan terwujud. Sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja suatu organisasi.

Pada dasarnya pemerintah yang dibentuk dengan amanah dan komitmen kepada masyarakat dan memiliki tugas untuk mengatur dan melayani masyarakat, pegawai selaku aparat dengan organisasi yang sederhana dan kecilnya senantiasa membutuhkan motivasi dalam menggerakkan, mengomunikasikan baik kedalam maupun keluar, dalam menjalankan aktivitas pelayanan kepada masyarakat. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau unit kerja banyak bergantung kepada kemampuan pegawai dalam memainkan perannya sebagai pelaksana kebijaksanaan dalam organisasi sehingga seluruh aktivitas dapat berlangsung dengan baik dan sukses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis bahwa adapun kekurangan yang sering terjadi khususnya dikantor Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo dalam pemberian Dana dapat mempengaruhi kinerja pegawai terkait dengan pegawai dan pemimpin yang kurang sinergi dalam upaya pemberian semangat kerja terkait dengan motivasi kerja pegawai. Dalam dinamika sebuah organisasi pemerintah seperti halnya pemerintahan kabupaten sampai pada pemerintahan kelurahan/Desa yang dilandasi sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat dalam melayani publik pada umumnya, tentunya memerlukan apresiasi yang baik terhadap kinerja pegawai dalam memberikan motivasi terhadap arah bawahannya, tujuan utamanya adalah memberikan semangat kerja yang diharapkan adanya peningkatan kerja pegawai dalam memotivasi beberapa permasalahan yang timbul dalam lingkup

organisasi. Pegawai selaku pelayanan tentu pula membutuhkan adanya hak dan kewajiban, memerlukan rangsangan yang dapat tumbuh dan berkembang dari dalam diri seorang pegawai serta dapat ditimbulkan dari luar sebagai manifestasi atas perilaku pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Kerangka Pikir

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hirarki kebutuhan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan untuk makan, minum, perumahan, pakaian yang dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman

Setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan sosial yang sering juga disebut dengan kebutuhan sosial needs atau affiliation needs merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan sosial itu meliputi : Kebutuhan untuk di sayangi, dicintai dan diterima oleh orang lain, Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain, Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan, Kebutuhan untuk berprestasi.

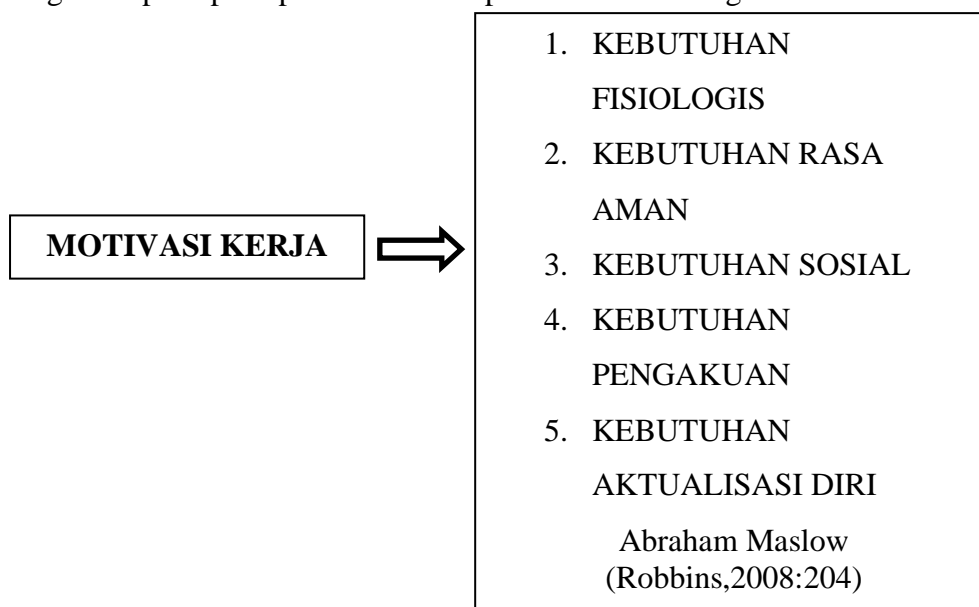
4. Kebutuhan Pengakuan

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan Prestise diri dari lingkungannya. Penerapan Pengakuan atau penghargaan diri ini bisa terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol dengan simbol kehidupannya yang dirasa lebih berharga.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri (Robbins & Judge, 2007).

Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat melalui gambar berikut:



II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian sensus dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang diarahkan untuk menguji hipotesis dan menginterpretasikan hubungan antara variabel penelitian. Ketepatan penentuan metode ini didasarkan pada pendapat Winarno Surachmad, bahwa aplikasi metode ini dimaksudkan untuk penyelidikan yang tertuju pada pemecahan masalah (Surakhmad, 2003).

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2017). Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Adapun instrumen variabel Implementasi kebijakan dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Motivasi Kerja Pegawai	a. Kebutuhan Fisiologis	1. Upaya untuk pemenuhan pangan 2. Upaya untuk pemenuhan sandang 3. Upaya untuk pemenuhan papan (tempat tinggal)	1-3
	b. Kebutuhan Rasa Aman	4. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja 5. Keselamatan dalam bekerja	4-5
	c. Kebutuhan Sosial	6. Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain 7. Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan. 8. Interaksi yang dinamis dan persahabatan antar sesama	6-8
	d. Kebutuhan Pengakuan	9. Rasa memiliki terhadap organisasi 10. Kebutuhan untuk berprestasi	9-10
	e. Kebutuhan Aktualisasi Diri	11. Penghargaan dari lingkungan kerja 12. Bertindak atas keinginan sendiri 13. Bertindak dalam promosi jabatan	11-13

Tabel; Instrumen Implementasi Kebijakan

Teknik Pengumpulan Data

Nasir (2003) teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan dimensi penelitian yang diteliti (Nasir, 2003).

Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu metode observasi, metode dokumentasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Metode analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya, Adapun data yang diperoleh melalui hasil yang diteliti disajikan melalui perhitungan Eko Putro Widoyoko (Widoyoko, 2012) dalam menetapkan klasifikasi sikap responden terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

1. Skala Variabel

- a. STT = Nilai tertinggi dikali Jumlah Sampel dikali Jumlah Item
- b. STR = Nilai Terendah dikali Jumlah Sampel dikali Jumlah Item
- c. i = Jumlah Nilai Tertinggi di kurang Jumlah Nilai Terendah dibagi Jarak Interval

2. Skala Butir

- a. STT = Nilai tertinggi dikali Jumlah Sampel dikali Item Pertanyaan
- b. STR = Nilai Terendah dikali Jumlah Sampel dikali Item Pertanyaan
- c. i = Jumlah Skor Tertinggi di kurang Jumlah Skor Terenda dibagi Jarak Interval

$i = \frac{\text{Nilai Tertinggi (STT)} - \text{Nilai Terendah (STR)}}{\text{Jarak Interval } (\pi)}$

Berdasarkan uraian diatas, penetapan klasifikasi sikap responden terhadap masing – masing variable dan item sebagai berikut :

Tabel Kriteria Jawaban Responden

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI		
Jumlah skor jawaban		Klasifikasi Sikap
Variabel (176.8)	Item (13.6)	
< 928,2– 1,105	< 71.4 – 85	Sangat Baik
< 751,4 – 928,2	< 57,8 – 71.4	Baik
< 574,6 – 751,4	< 44,2 – 57,8	Cukup Baik
< 397,8 – 574,6	< 30,6– 44,2	Kurang Baik
221 – 397,8	< 17– 30,6	Kurang

Sumber : Eko Widoyoko, (2012:110)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Distribusi frekuensi data Variabel hasil penelitian

Distribusi frekuensi dan variable hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan data pada tabel 4.3 yaitu Deskripsi frekuensi data variabel hasil penelitian dimana datanya dianggap normal berdasarkan nilai mean, median, mode yaitu sebanyak 50, 50, 52 dimana angka-angka tersebut tidak terlalu jauh perbedaannya.

Statistics	Motivasi Kerja
N	Valid 17
	Missing 0
Mean	50.3529
Median	50.0000
Mode	52.00
Std. Deviation	2.05977
Variance	4.243
Range	8.00
Minimum	46.00
Maximum	54.00
Sum	856.00

Pada tabel diatas tersebut bahwa nilai indikator jawaban responden semuanya valid 17 dalam pengolahan data tersebut, dan tidak ada data pengamatan yang hilang dengan nilai mising yang bernilai 0. Sementara itu pada variabel motivasi kerja menunjukkan mean dengan nilai 50, median dengan nilai 50, mode sebesar 52, dan nilai standar deviasi sebesar 2, dengan variance sebesar 4. Selanjutnya range sebesar 8, dan nilai minimum sebesar 46 serta nilai maksimum sebesar 54 dengan sertajumlah frekuensi secara keseluruhan 856.

Variabel Motivasi Kerja

Secara keseluruhan skor butir pertanyaan variabel Motivasi kerja dalam bentuk table sebagai berikut :

Tabel 4.4 : Skor Butir pertanyaan Variabel Motivasi Kerja

No Indikator	Skor perolehan	Skor ideal	Kriteria	Hitungan Skor
1	68	85	Baik	Skor yng diperoleh adalah jumlah skorsetiap butir pertanyaan Skor ideal : Nilai Tinggi x Jumlah Responden (5x17) =85 Klasifikasi sikap responden perhitungan Eko putro Widoyoko (2012 : 110) $<928,2 - 1,105 =$ Sangat Baik $<751,4 - 928,2 =$ Baik $<574,6 - 751,4 =$ Cukup Baik $<397,8 - 574,6 =$ Kurang Baik $<221 - 397,8 =$ Kurang

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian maka jawaban diatas dari rumusan masalah dalam penulisan ini yang menyatakan : Seberapa baik motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo? Adalah $751,4 - 928,2$ dari nilai ideal. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa masih ditemukan adanya pegawai yang kurang menunjukkan hasil kerja yang baik dimana satu dua orang pegawai masih ditemukan lambat dalam memenuhi syarat kerja terutama pada tingkat ketuntasan kerjanya. Namun demikian dapat penulis simpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan pencapaian kerja telah berjalan dengan baik dari nilai ideal. motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (effort) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (ability) dan motivasi (Setiawan, 2015).

Terkait dengan aktivitas pegawai menyatakan kekuatan hubungan yang telah terjalin selama ini baik, dimana jalinan komunikasi antar personal pegawai telah tercipta kondusif, penuh keakraban dan keramahan terjalin satu dengan yang lainnya, baik dari sisi proses kerja maupun diluar kerja sehingga dinamika organisasi dapat berjalan dengan baik. Komunikasi yang lancar sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja masing-masing karyawan melalui kepuasan kerja (Ardiansyah, 2016). Valoka dan Bouradas (2005) melakukan penelitian tentang kebisuan organisasi, dimana para karyawan tidak berani mengatakan kebenaran karena takut akan apa yang terjadi dimasa datang (Vakola & Bouradas, 2005).

Dengan adanya pelayanan yang baik maka akan dapat berampak pada pengukuran produktivitas kerja pegawai dengan efektivitas hasil produktivitas kerja yang dicapai

melalui pengukuran produktivitas kerja pegawai terlihat pada kualitas kerjanya telah menggunakan sumber yang sekecil-kecilnya dalam melayani masyarakat, dan hal telah dilaksanakan pegawai dengan baik. Pelayanan pada hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu proses pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan organisasi dalam masyarakat. Proses yang dimaksudkan dilakukan sehubungan dengan saling memenuhi kebutuhan antara penerima dan pemberi pelayanan. Selanjutnya A.S. Moenir A menyatakan bahwa proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain yang langsung inilah yang dinamakan pelayanan. Jadi dapat dikatakan pelayanan adalah kegiatan yang bertujuan untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain (Moenir, 2010).

Demikian pembahasan hasil penelitian ini yang dapat digambarkan yang tentunya tidak luput dari keterbatasan, baik disebabkan oleh metodologis maupun aspek non metodologis yang dimiliki oleh penulis sendiri. Sekiranya penyempurnaan hasil penelitian ini, peneliti dapat melakukan penelitian dengan memasukkan hal-hal yang belum diungkapkan sehubungan dengan variabel penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pemenuhan kebutuhan pencapaian kerja telah berjalan dengan baik, jalinan komunikasi antar personal pegawai telah tercipta kondusif, penuh keakraban dan keramahan terjalin satu dengan yang lainnya, baik dari sisi proses kerja maupun diluar kerja, Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Maddukkelleng Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo termasuk dalam kategori baik dengan skor 751,4 -928,2 dari nilai ideal. Melihat berbagai karakter yang ada di masyarakat, berdasarkan teori Maslow tentu saja dapat dijumpai bahwa kebutuhan setiap orang itu berbeda, jika segala kebutuhan yang seseorang inginkan dapat dipenuhi tentu saja dia akan memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya.

Saran

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil angket yang diadakan ternyata pada dimensi kebutuhan pengakuan khususnya indikator ke dua belas perlunya diberikan kebebasan bertindak berdasarkan SOP masing-masing pegawai dan kiranya para staf dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sesuai dengan bidang, tugas dan fungsinya masing-masing.

V. REFERENSI

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, VOL.3 No.1(4)*, 16–30. <http://jurnal.unmer.ac.id/jbm/article/download/70/11>
- Moenir, H. A. S. (2010). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*.
- Nasir, M. (2003). *Moh, Nasir. 2003. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia. Ghalia.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2007). Motivation Concepts. In *Organizational Behavior*.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami, 1(2)*, 43–53.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Surakhmad, W. (2003). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Vakola, M., & Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: An empirical investigation. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/01425450510611997>
- Widoyoko, E. P. (2012). Teknik penyusunan instrumen penelitian. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.