

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Dedy Herianto

Prodi Ilmu Pemerintahan
Universitas Pancasakti Makassar
e-mail: dedyherianto588@yahoo.co.id

Sitti Mirsa

Prodi Ilmu Pemerintahan
Universitas Indonesia Timur Makassar.
e-mail: smirsa@yahoo.com

Abstract

The problem observed in this research is the low level of awareness and responsibility of civil servants at the Office of Highways on road construction, particularly in constructing provincial roads. This research is intended to explore and analyze influencing factors on work motivation of staff at the Office of Highways of South Sulawesi Province. This research applies quantitative descriptive method which covers 224 populations. Using probability sampling random of Slovin, this research picks 69 samples. In analyzing the data, this research applies motivation theory of Herzberg's intrinsic and extrinsic factors. Intrinsic factor may include performance achievement, recognition, responsibility, progress/change and work development, while extrinsic factor covers salary, work safety, work condition, status, company procedures, and the quality of staff relations. The result shows that the staff work motivation which was assessed using intrinsic factors provides quite good category due to good performance, recognizable performance by others, and organizational progress or change oriented works. Staff motivations which were assessed by applying extrinsic factors, however, show different results. These unsatisfying results happened due to low level of salary, bad status and awkward staff relations.

Keywords:

Work Motivation, Staff, Office of Highways, Provincial Government

PENDAHULUAN

Sebagai abdi Negara, Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh. Aparatur Sipil Negara yang menduduki posisi sentral mempunyai fungsi baik sebagai

perencana pembangunan, maupun sebagai pelaksana pembangunan dalam rangka untuk mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan.

Apabila instansi pemerintah yang merupakan suatu organisasi, maka Aparatur Sipil Negara adalah alat yang menggerakkan dan menggiatkan agar segala kegiatan organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. Aparatur Sipil Negara inilah yang mengerjakan segala pekerjaan dan kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan di daerah.

Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan nampak selama ini bahwa Pelaksanaan tugas-tugas pegawai sebagai aparatur pemerintah yang melaksanakan tugas dibidang pembinaan atas jalan dengan tujuan terwujudnya pemanfaatan prasarana perhubungan darat dalam bentuk apapun meliputi segala bagian jalan termasuk bangunan pelengkap dan perlengkapannya yang diperuntukkan bagi lalu lintas secara berhasil guna untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan yang belum terlaksana secara maksimal. Hal ini terlihat dari rendahnya kesadaran dan tanggung jawab pegawai sebagai pelayan publik/masyarakat dibidang pembinaan atas jalan khususnya pembinaan atas jalan Provinsi Sulawesi Selatan.

Sebagaimana berita yang telah dilansir oleh salah satu portal berita online, bahwa anggota legislatif Provinsi Sulawesi Selatan memarahi kepala Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan karena minimnya anggaran untuk infrastruktur di Kabupaten Tana Toraja dan Kabupaten Toraja Utara sementara kondisi jalan tidak stabil. Masih banyak jalan provinsi yang seharusnya jadi perhatian khusus oleh pihak Dinas Bina Marga namun hanya dianggarkan Rp. 700 Juta dari Rp. 360 Miliar yang jika dipersentasekan hanya sekitar 0,19% dari total anggaran yang ada.¹

Berdasarkan fakta permasalahan yang penulis temukan dalam pengamatan tersebut, maka penulis mengasumsikan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan belum sepenuhnya dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik yang diakibatkan karena rendahnya motivasi pegawai yang bekerja, baik yang bersumber dari diri sendiri maupun motivasi yang bersumber dari luar diri sendiri sehingga memiliki kinerja yang belum efektif. Penelitian ini bertujuan untuk

¹www.tribunnews.com. Selasa, 18 Oktober 2016

mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan.

Teori dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana sumber data dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran angket/kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket/kuesioner, melakukan wawancara, melakukan observasi dan telaah dokumentasi. Teknik pengolahan yang dilakukan adalah data mentah yang dikumpulkan dari hasil kuesioner, wawancara, dan observasi, kemudian akan diolah. Data mentah tersebut dipresentasikan dengan rumus berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisa data yang ada, yaitu:

- a. Membandingkan nilai-nilai atau frekuensi tertinggi dengan nilai terendah atau melihat urutannya.
- b. Membuat rekapitulasi data.
- c. Menentukan kriteria skor, untuk pertanyaan dengan jawaban positif memiliki skor tertinggi sampai terendah, kemudian membuat garis kontinum.

a. Faktor Intrinsik

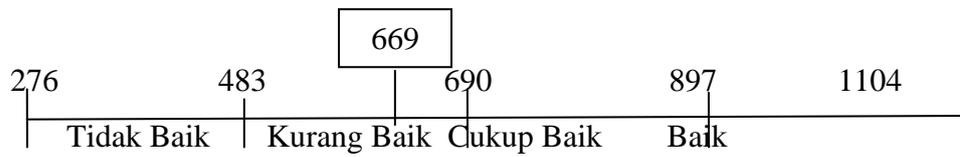
1. Pencapaian Kinerja Pegawai

Tabel 1
Skor Total Tingkat Pencapaian Kinerja Pegawai

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 4 | 70 | 66 | 32 | 172 |
| 2 | 17 | 80 | 33 | 72 | 138 |
| 3 | 0 | 82 | 11 | 18 | 186 |
| 4 | 5 | 80 | 27 | 60 | 173 |
| Jumlah | | | | | 669 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 669 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

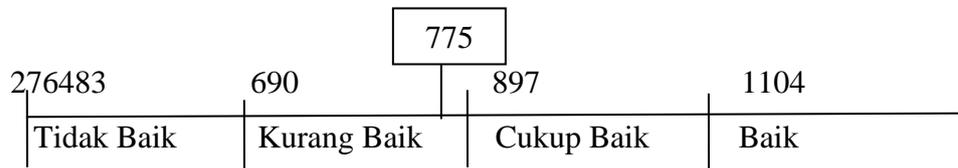
2. Pengakuan

Tabel 2
Skor Total Tingkat Pengakuan

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|-----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 5 | 6 | 24 | 72 | 108 | 210 |
| 6 | 5 | 68 | 63 | 36 | 172 |
| 7 | 11 | 22 | 54 | 116 | 203 |
| 8 | 5 | 70 | 63 | 32 | 170 |
| Jumlah | | | | | 775 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 775 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

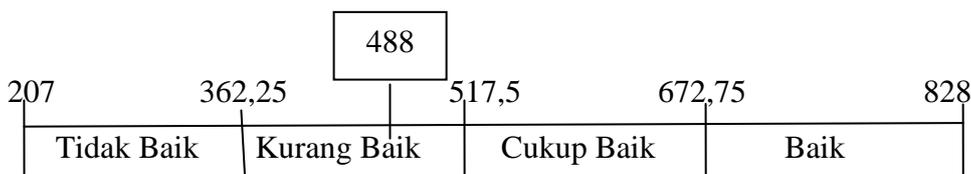
3. Tanggung Jawab Pegawai

Tabel 3
Skor Total Tingkat Tanggung Jawab Pegawai

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 9 | 7 | 66 | 51 | 48 | 172 |
| 10 | 9 | 84 | 39 | 20 | 152 |
| 11 | 8 | 74 | 42 | 40 | 164 |
| Jumlah | | | | | 488 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 488 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

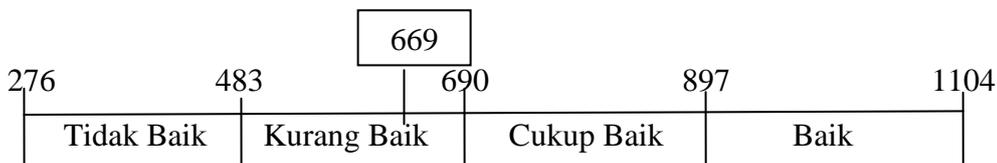
4. Kemajuan/Perubahan

Tabel 4
Skor Total Tingkat Kemajuan/Perubahan

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|-----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 12 | 36 | 34 | 27 | 28 | 125 |
| 13 | 4 | 44 | 60 | 92 | 200 |
| 14 | 5 | 26 | 69 | 112 | 212 |
| 15 | 9 | 30 | 96 | 52 | 187 |
| Jumlah | | | | | 724 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 669 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

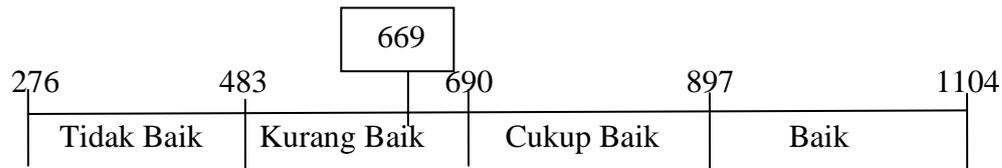
5. Perkembangan Pekerjaan Pegawai

Tabel 5
Skor Total Tingkat Perkembangan Pekerjaan Pegawai

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 16 | 37 | 38 | 21 | 24 | 120 |
| 17 | 36 | 34 | 24 | 32 | 126 |
| 18 | 14 | 26 | 75 | 68 | 183 |
| 19 | 3 | 42 | 87 | 64 | 196 |
| Jumlah | | | | | 669 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 669 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

b. Faktor Ekstrinsik

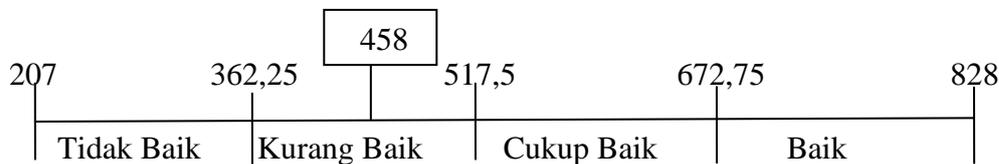
1. Pemberian Gaji Terhadap Pegawai

Tabel 6
Skor Total Pemberian Gaji Terhadap Pegawai

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 20 | 19 | 64 | 30 | 32 | 145 |
| 21 | 8 | 74 | 54 | 24 | 160 |
| 22 | 17 | 62 | 30 | 44 | 153 |
| Jumlah | | | | | 458 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 458 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

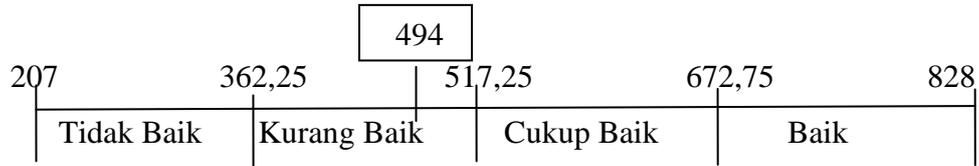
2. Keamanan Pegawai Dalam Menjalankan Tupoksinya

Tabel 7
Skor Total Keamanan Pegawai Dalam Menjalankan Tupoksinya

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|-----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 23 | 7 | 30 | 57 | 112 | 206 |
| 24 | 21 | 62 | 36 | 20 | 139 |
| 25 | 18 | 60 | 39 | 32 | 149 |
| Jumlah | | | | | 494 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 494 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

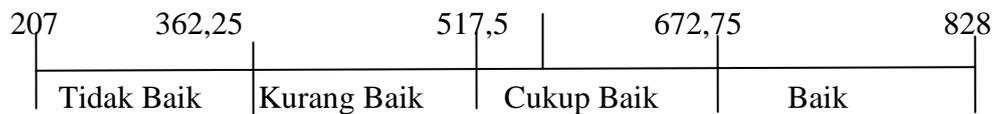
3. Kondisi Kerja

Tabel 8
Skor Total Kondisi Kerja Pegawai

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|-----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 26 | 4 | 40 | 66 | 52 | 162 |
| 27 | 3 | 12 | 63 | 156 | 234 |
| 28 | 2 | 16 | 66 | 148 | 232 |
| Jumlah | | | | | 628 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 628 yang menunjukkan pada kategori cukup baik.

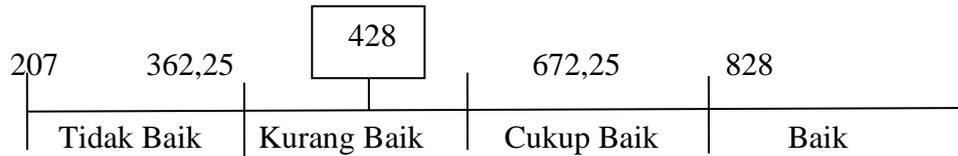
4. Status

Tabel 9
Skor Total Status

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 29 | 16 | 74 | 42 | 8 | 140 |
| 30 | 20 | 66 | 33 | 20 | 139 |
| 31 | 14 | 68 | 51 | 16 | 149 |
| Jumlah | | | | | 428 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 428 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

5. Prosedur Perusahaan

Tabel 10
Skor Total Prosedur Perusahaan

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|-----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 32 | 5 | 4 | 72 | 152 | 233 |
| 33 | 15 | 54 | 66 | 24 | 159 |
| 34 | 20 | 78 | 18 | 16 | 132 |
| Jumlah | | | | | 524 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 524 yang menunjukkan pada kategori cukup baik.

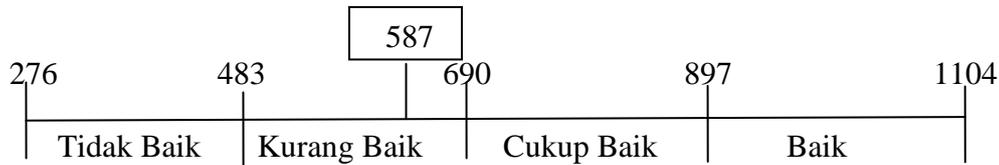
6. Kualitas Hubungan Antar Sesama Pegawai

Tabel 11
Skor Total Hubungan Antar Sesama Pegawai

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 35 | 17 | 58 | 42 | 36 | 153 |
| 36 | 23 | 68 | 27 | 12 | 130 |
| 37 | 11 | 42 | 84 | 36 | 173 |
| 38 | 29 | 60 | 21 | 12 | 122 |
| Jumlah | | | | | 587 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 587 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

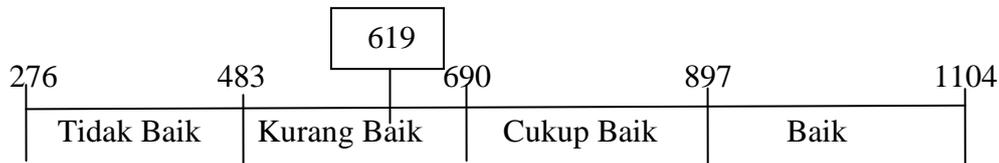
7. Kualitas Hubungan Antara Bawahan dengan Atasan

Tabel 12
Skor Total Kualitas Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan

| Nomor Pertanyaan | Skor | | | | Total Skor |
|---------------------|------|----|----|----|---------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 16 | 11 | 38 | 87 | 40 | 176 |
| 17 | 8 | 70 | 42 | 48 | 168 |
| 18 | 19 | 68 | 27 | 28 | 142 |
| 19 | 21 | 70 | 30 | 12 | 133 |
| Jumlah | | | | | 619 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, adapun garis kontinum berikut:



Berdasarkan skor total pada seluruh jawaban responden, sebanyak 619 yang menunjukkan pada kategori kurang baik.

Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seorang pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menimbulkan semangat kerja yang pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja.

Pimpinan organisasi pada dasarnya merupakan sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai. Teori motivasi harus dipahami oleh pimpinan,

sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

Dalam kamus Bahasa Indonesia, Alwi Hasan menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.²

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi merupakan sebuah dorongan, baik dorongan dari diri sendiri maupun dorongan yang timbul dari orang lain. Dorongan tersebut dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Ali menjelaskan bahwa seorang pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya berarti mampu mengarahkan mereka untuk memilih alternatif yang terbaik didalam pencapaian tujuan pekerjaan atau organisasinya.³

Penjelasan di atas menerangkan bahwa sebenarnya fungsi atau keberadaan motivasi pemimpin dalam organisasi adalah sebagai pemberian petunjuk bagi bawahannya dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin akan memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga akan mengarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Nawawi menjelaskan bahwa secara umum motivasi sebagai dorongan yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu.⁴ Hal ini menggambarkan bahwa motivasi di atas lebih spesifik lagi, yaitu lebih pada dorongan untuk seseorang dapat berbuat sesuatu. Dorongan yang sifatnya positif tentunya akan membuat seseorang untuk berbuat sesuatu yang positif, begitupun sebaliknya dorongan negatif juga akan membuat dorongan untuk berbuat sesuatu yang negatif pula.

Siswanto mengemukakan bahwa: “motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.⁵ Hal ini menjelaskan teori motivasinya yang lebih simpel lagi. Siswanto

²Alwi Hasan, *KBBI* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2001), Hal 45

³Ali, M. Eko. *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*. (Yogyakarta: PT. Multicerdas Publishing, 2012), Hal 33

⁴Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan ke-7 (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003). Hal. 19

⁵Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), Hal. 71

mengatakan bahwa sesungguhnya motivasi digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Pengertian lain dari Luthans yaitu “motivasi adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Lebih lanjut Luthans (1995) mengatakan bahwa motivasi memiliki tiga unsur yang saling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dari kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*) dan tujuan (*incentives*).⁶

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan sebuah penggerak diri dalam mencapai tertentu. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan organisasi maupun tujuan individu.

a. Faktor Instrinsik

Berdasarkan data yang berhasil dihimpun oleh peneliti di Lapangan, Motivasi kerja pegawai dilihat dari Faktor Intrinsik menunjukkan kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator pencapaian kinerja yang cukup baik karena realisasi pekerjaan yang belum pernah melebihi target sebelumnya dan pegawai yang sering pulang pulang tepat waktu meskipun sudah jam pulang, pengakuan atas kinerja oleh orang lain yang cukup baik karena adanya kesadaran pimpinan bahwa kemajuan organisasi tidak terlepas dari andil bawahannya, dan indikator kemajuan/ perubahan yang cukup baik karena pekerjaan sehari-hari yang selalu berorientasi kepada kemajuan organisasi.

Senada dengan Mangkunegara juga menambahkan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).⁷

⁶Luthans Fred, *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 1995), Hal. 19

⁷Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2011), Hal. 9

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa ada beberapa yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Diantaranya faktor kemampuan dan motivasi. Sikap mental mendorong seseorang dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian Nuswantoro, dkk., dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa untuk memotivasi pegawai dibutuhkan kebijakan pimpinan untuk melakukan pergantian pelaksanaan tugas sehingga karyawan/pegawai mendapatkan suasana persaingan yang baik dan tidak hanya mengerjakan pekerjaan yang monoton.⁸

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat digambarkan bahwa pengambilan kebijakan pimpinan juga berpengaruh dalam meningkatkan motivasi pegawai. Salah satunya dengan adanya kebijakan pergantian tugas (mutasi) dapat membuat pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja dengan suasana baru dan tidak monoton.

Hasibuan juga menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.⁹

Berdasarkan teori di atas, menjelaskan bahwa teori motivasinya yang lebih mengarah pada penciptaan gairah atau semangat seseorang agar mau bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan. Dalam teori motivasi Hasibuan di atas menjelaskan juga bahwa segala sesuatu bisa dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan sehingga akan mencapai pada titik kepuasan.

b. Faktor Ekstrinsik

Berdasarkan data yang berhasil dihimpun peneliti di Lapangan, motivasi kerja pegawai dilihat dari faktor ekstrinsik menunjukkan kategori kurang baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator gaji dan tunjangan yang diberikan masih rendah sehingga kadang kali belum bisa memenuhi segala kebutuhan pegawai, status yang menunjukkan kurang baik karena kurangnya peranan bawahan dalam hal

⁷ Nuswantoro B. dkk , “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.10 (1) 2015, Hal. 67-75.

⁸Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Hal. 22

penentuan tujuan organisasi, kualitas hubungan antar pegawai yang kurang baik karena rendahnya sikap saling terbuka antara sesama pegawai, dan kualitas hubungan antara atasan dengan bawahan yang tergolong kurang baik karena kurangnya proses pemenuhan kebutuhan bawahan oleh atasannya dan sikap tidak saling terbuka antara atasan dengan bawahannya.

Sejalan dengan Siagian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.¹⁰

Penjelasan di atas menggambarkan bahwa ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Baik motivasi yang bersumber dari dalam diri pegawai sendiri maupun motivasi yang bersumber dari luar diri pegawai tersebut. Selain itu, pemberian *reward* bagi pegawai yang berhak untuk mendapatkannya juga merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Sejalan dengan hasil penelitian Machmud, menyatakan bahwa kondisi kerja/lingkungan kantor yang nyaman dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja karena dengan lingkungan yang nyaman pegawai merasa lebih rileks, segar karena lingkungan yang asri dan lebih dapat bekerja secara efektif dan efisien karena adanya fasilitas yang mendukung kinerja pegawai.¹¹

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

¹⁰Siagian, S., P., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), Hal. 21

¹¹Machmud, Ranty, "Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda," *eJournal Administrasi Negara*, Vol.1, No.1, 2013, 1608-1622.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan motivasi pegawai dilihat dari Faktor *Intrinsik* menunjukkan kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator pencapaian kinerja yang cukup baik, pengakuan atas kinerja oleh orang lain yang cukup baik, dan indikator kemajuan/perubahan yang cukup baik. Motivasi pegawai dilihat dari Faktor *Ekstrinsik* menunjukkan kategori kurang baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan indikator gaji dan tunjangan yang diberikan masih rendah, status yang menunjukkan kurang baik, rendahnya kualitas hubungan baik antar sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Dengan demikian, penulis menyarankan pada Faktor *Intrinsik* masih perlu ditingkatkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh yaitu agar lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pegawai seharusnya lebih kreatif dalam melakukan terobosan-terobosan baru dalam melaksanakan pekerjaannya guna melakukan perubahan organisasi ke arah yang lebih baik. Faktor *Ekstrinsik* perlu diperbaiki atau ditingkatkan, salah satunya dengan cara pemberian tunjangan/insentif yang sesuai dengan beban kerjanya. Selain itu, perlunya mempererat hubungan silaturahmi baik antara sesama pegawai maupun antara atasan dengan bawahan sehingga memiliki kedekatan emosional yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. Eko, *Kepemimpinan Transformasional dalam Birokrasi Pemerintahan*, Yogyakarta: PT. Multicerdas Publishing, 2012.
- Alwi, Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2001.
- Hasibuan, Malayu S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Luthans, Fred., *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 1995.
- Machmud, Ranty, Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 1, No. 1, 2013.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda, 2011.

- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2003.
- Nuswantoro B., Agrona., Suddin Alwi, dan Ernawati, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap KinerjaKaryawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 10, No.1, 2015.
- Siagian, S., P., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.