

Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima

Fitriyaningsih, Mistar*

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: ¹aprilianingsih16.stiebima@gmail.com, ^{2,*}mistar.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: mistar.stiebima@gmail.com

Submitted: 17/08/2020; Accepted: 20/10/2020; Published: 25/10/2020

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menjelaskan seberapa besar Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 responden, dengan menggunakan metode *nonprobability sampling*. Berdasarkan hasil uji pengujian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas menyatakan valid dan reliabilitas. Untuk pengujian signifikansi (Uji t) menyatakan bahwa “Diduga Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)” dapat dibuktikan atau diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pegawai, Kantor Camat.

Abstract—This research was conducted to analyze and explain how much the Employee Motivation at the Office of the Head of West Rasanae Sub-District, Bima City. In this research, the type of research used is descriptive. Nonprobability Sampling Technique is a sampling technique used. The number of samples used was 39 respondents, using the nonprobability sampling method. Based on the test results starting from the validity test, the reliability test states valid and reliability. The significance test (t test) states that "It is suspected that the Employee Work Motivation at the Office of the Head of West Rasanae Sub-district, Bima City is more than or equal to 75% of the expected criteria (already high)" can be proven or accepted.

Keywords: Work Motivation, Employees, District Office

1. PENDAHULUAN

Dalam proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, berkedudukan dan peran pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Hal ini dikarenakan pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang baik. Dimana misi yang diembankan oleh pegawai negeri sipil adalah sebagai pelayanan, kesetiaan dan keseriusan kerja.

Salah satu lembaga pemerintah yang sangat membutuhkan motivasi yang diberikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat adalah kantor Camat Rasanae Barat di Kota Bima, sebab lembaga ini merupakan yang banyak mengurus kepentingan masyarakat, sehingga sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Motivasi merupakan peranan yang penting bagi seorang penanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk menggerakkan segala daya dan batas kemampuan manusia dan fasilitas lainnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima masih kurangnya semangat motivasi kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Adapun gejala-gejala yang timbulkan yaitu adanya beberapa karyawan yang terlihat motivasi kerjanya rendah, kurangnya perhatian camat terhadap para pegawainya dalam menjalani aktivitas di kantor dan juga adanya sejumlah pegawai yang sering terlambat.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan (Pamela& Oloko, 2015)

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja oleh sebab itu, motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Menurut Mc. Clelland, mempelajari persoalan yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang (*The need to achieve*). Hasilnya adalah suatu konsep yang berhubungan dengan upaya bagaimana dapat mencapai keberhasilan. Karena teorinya disebut “*Achievement Motivation Theory* “ Menurut Mc. Clelland orang yang mempunyai motivasi untuk dapat mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, memiliki indikator sebagai berikut :

1. Adanya sikap yang mencerminkan motivasi akan prestasi dan mencapai hasil kerja yang baik.
2. Adanya sikap yang mencerminkan kesungguhan dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Bertanggung jawab terhadap diri sendiri, atasan, sesama rekan kerja maupun instansi dimana dia bekerja.
4. Menunjukkan sikap tabah dan jujur dalam bekerja.
5. Pantang menyerah, ulet dan diliputi rasa kekhawatiran jika mengalami suatu kegagalan

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. (Sugiono, 2008 : 11). Dalam penulisan akan membahas motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Rasanæ Barat Kota Bima.

a. Populasi

Sugiono (2010 : 90) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang tepat oleh penelitian untuk pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Rasanæ Barat Kota Bima sebanyak 43 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014 :80) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Rumus SLOVIN (Husaen Umar). Sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \tag{1}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat Kesalahan 5 % (0.05)

$$n = \frac{43}{1 + 43 \cdot (0.05)^2}$$
$$N = 38,826 = 39$$

c. Sampling

Sampling penelitian menggunakan teknik *Puposive Sampling* yaitu tehknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009:96)

3.2 Instrumen Penelitian dan Tehnik Pengumpulan Data

a. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiono, 2008 : 119). Maka instrument dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan skala liker yang berisi sejumlah pertanyaan tentang motivasi kerja. Setiap pertanyaan memiliki bobot jawaban yang berbeda yaitu : Sangat Baik, diberikan skor 5 Baik diberikan Skor 4 Kurang Baik diberikan Skor 3 Tidak Baik diberikan Skor 2 dan Sangat Tidak Baik diberikan skor 1.

b. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian yaitu observasi, studi pustaka Kuisioner (angket), dan dokumentasi

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor Camat Rasanæ Barat Kota Bima, Jalan Kartini No. 13 Kecamatan Rasanæ Barat Kota Bima, Telp. 646489.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motovasi Kerja

No.	r _{xy}	r – pembanding	Keterangan
1	0,457	≥ 0,30	Valid
2	0,635	≥ 0,30	Valid
3	0,483	≥ 0,30	Valid
4	0,476	≥ 0,30	Valid

No.	r_{xy}	r – pembanding	Keterangan
5	0,583	$\geq 0,30$	Valid
6	0,459	$\geq 0,30$	Valid
7	0,433	$\geq 0,30$	Valid
8	0,543	$\geq 0,30$	Valid
9	0,534	$\geq 0,30$	Valid
10	0,632	$\geq 0,30$	Valid

Sumber. data primer diolah 2020

Dari hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS V. 21 seperti disajikan pada tabel di atas nilai r_{xy} untuk setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari r pembanding atau lebih dari $\geq 0,30$. Sehingga berdasarkan ketentuan sebelumnya jika r_{xy} lebih besar dari nilai pembanding maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh pertanyaan yang digunakan dalam instrument penelitian ini adalah valid/sah

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shoot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 21 uji statistic croan baoch Apha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of items
.744	11

Dari tabel di atas nilai Cronbach Apha (α). Adalah 0,744, maka variabel motivasi kerja dapat dikatakan reliabilita karena Cronbach Apha (α). Lebih besar 0,60 ($0,744 > 0,60$). maka VARIABEL MOTOVASI KERJA di nyatakan Reabel.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS vesri 21, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Variabel Motovasi Kerja

	N	Mean	Std. Deviaton	Std. Error Mean
Motivasi Kerja	39	37,15	5,029	,805

Tabel 4. Hasil uji hipotesis

	T	Df	Test Value = 0.75			
			Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95 % Confidence interval of the Diference	
					Lower	Upper
Motivasi Kerja	45,206	38	,000	36,404	34,77	38,03

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai sebagai berikut :

$$N = 39$$

$$t_{hitung} = 45,206$$

t_{tabel} untuk uji satu pihak diperoleh dari pada taraf signifikan 0,05 (5%), $dk = n-1 = 39-1=38$ adalah $2,02439 = 2,024$ untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \mu < 75\%$: Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rasane Barat Kota Bima masih rendah

$H_a : \mu \geq 75\%$: Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima sudah tinggi.

Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} ternyata nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu ($45,206 > 2,024$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima sudah tinggi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji pengujian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas menyatakan valid dan reliablitas. Untuk pengujian signifikasi (Uji t) menyatakan bahwa “Diduga Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima lebih dari atau sama dengan 75 % dari Kriteria yang diharapkan (sudah tinggi)” dapat dibuktikan atau diterima. Dari hasil penelitian dapat diberikan beberapa saran, yaitu:

1. Kepada pemimpin Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima agar mempertahankan dan meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai yang sudah tergolong tinggi atau sudah maksimal.
2. Kepada seluruh pegawai Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima, agar tidak melakukan kelalaian dalam pekerjaan mengingat jam kerja dimulai dari jam 08:00 sampai jam 12:00 Wib.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara
Noor, Juliansya (2013). Penelitian Ilmu Manajemen Jakarta : Kencana
Siswanto, Haji (2011) Pengantar Manajemen, Cetakan Ketujuh, Jakarta : PT.. Bumi Aksara.
Sugiyonoi 2014 : 80, METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D Bandung : Alfabet.
Suharsimin Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik , PT. Rineka Cipta, Jakarta , 2016