

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI KABUPATEN TOLITOLI

Andi Nur'aini

andhyndodas.ad@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research was conducted in order to examine and analyze employee motivation At Regent Office Tolitoli, this research used Qualitative Research Methods. Informants of this research is a Civil Servant, among others; Regional Secretary, General Administration Assistant III, Head of the General Government Administration, Head and Head of Organization and Management, Head of Public Welfare, Head of Public and Supplies. The technique used in the field of data collection are observation, interview and documentation. Results of research on Employee Motivation Regent Office Tolitoli, if in the review of Motivation Herzberg there are two factors that both motivators and hygiene can be concluded that to achieve the goals of the organization is still need for improvement of motivation high because of unsatisfactory employee. Salary / wage can be said to be less going well, because there are still some employers who are less sensitive and have a sense of empathy towards their subordinates, especially for permanent employees in providing benefits, incentives or other bonuses.

Keywords: *Motivation, motivators, Hygiene, Ferformance*

Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang kepegawaian, dimana pegawai negeri sipil merupakan aparatur Negara. Dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional dan penyelenggraan tugas-tugas pemerintahan diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan volume kerja yang sudah dibebankan kepada pegawai negeri sipil tersebut didalam lingkungan kerja dan pemerintah menjadi penyelenggara adalah merupakan orang yang terlibat langsung dalam penyelenggraan tugas-tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan hendaklah dapat memberikan perhatian yang serius terhadap pegawai negri sipil yang berada dalam lembaga atau instansi dipimpinnya.

Pegawai Negeri sipil perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah, karena pegawai negeri sipil adalah merupakan perpanjangan tangan dari pemerintahan dan pembangunan di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan visi dan misi pegawai negeri sipil itu sendiri, yaitu

memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan serius bekerja.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai negeri sipil di dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah di tentukan sebelumnya.

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pegawai negeri sipil mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen pegawai negeri sipil melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Begitu juga pegawai di instansi bagian Organisasi dan Tata Laksana. Bagian Organisasi dan Tata Laksana merupakan unsur pelaksana di Lingkungan Sekretariat Daerah dalam urusan Organisasi dan Tata Laksana, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berada di bawah dan

bertanggungjawab kepada Asisten Administrasi Umum maka bagian Organisasi dan Tata Laksana mempunyai Tugas Pokok membantu Asisten Administrasi Umum menyiapkan bahan penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan Organisasi dan Tata Laksana sesuai lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan perundang - undangan. Dalam bagian Organisasi dan Tata laksana terbagi dalam tiga Sub Bagian yaitu:

1. Kelembagaan dan Tata Laksana mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan operasional serta melaksanakan program dan kegiatan dalam urusan Kelembagaan dan Tata Laksana sesuai dengan lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan.
2. Analisis dan Kompetensi Jabatan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan operasional serta melaksanakan program dan kegiatan dalam urusan Analisis dan Kompetensi Jabatan sesuai dengan lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan.
3. Bagian Kinerja dan Pelayanan Publik mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis dan perencanaan operasional serta melaksanakan program dan kegiatan dalam urusan Kinerja dan Pelayanan Publik sesuai dengan lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan.

Pentingnya motivasi karena merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu usaha atau kegiatan seorang manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau karyawan, hal ini diperlukan dalam setiap

usaha mencapai tujuan karena keberhasilan organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitas sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja para karyawan atau pegawai.

Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya Pemerintah Kota Tolitoli yang masih berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat.

Salah satu faktor yang harus dimiliki oleh para aparatur pemerintah, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri muncul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi, dimana motivasi itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi. Pada akhirnya masyarakat harus benar-benar merasakan manfaat dari kinerja pegawai selama ini, maka sangat di sayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal.

Sejumlah orang yang bekerja di dalam instansi Pemerintahan di Kabupaten Tolitoli saling bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang dituangkan pada visi dan misi organisasi. Semua unsur dalam instansi ini harus dapat melibatkan diri dan memiliki

dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan sama halnya dengan Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli. Tak terkecuali pimpinan yang dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang bawahan termasuk dirinya sendiri.

Motivasi dalam suatu organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli, dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para pegawai untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karir pegawai.

Problem inti Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli yaitu yang berkaitan dengan pengorganisasian sumber daya manusia adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan mereka yang khas dan kepribadian yang unik, untuk bekerjasama menuju pencapaian visi dan misi. Jika seseorang termotivasi maka akan berusaha keras. Tetapi usaha keras ini harus sesuai dengan visi dan misi Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli dengan cara mengarahkan usaha kerasnya secara konsisten. Sebaliknya, Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli harus terus membina motivasi pegawai melalui proses pemuasan kebutuhan.

Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu akan terpelihara pula. Motivasi dari pegawai yang notabene adalah aparatur pemerintah kabupaten, dimana pegawai di Kantor Bupati

Kabupaten Tolitoli dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja pegawai yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif maka tugas-tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional, buktinya dari hasil observasi awal penulis banyak terlihat masalah yang terjadi yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai, Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri, Sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Melihat data diatas mengindikasikan bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan TUPOKSI nya dalam bekerja.. Rendahnya sebagian motivasi kerja pegawai tersebut, lebih disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri. Faktor-faktor tersebut, merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dan peningkatan pendapatan/penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materiil pegawai, demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmonis.

Faktor motivasi kerja pegawai untuk bekerja, dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/intrinsik pegawai itu sendiri, Herzberg (dalam Miftah Thoha, 2009 : 231).

Teori yang dikembangkannya oleh Herzberg dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor *motivasional* dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor *motivasional* adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik atautakah yang bersifat ekstrinsik.

Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah hubungan kerja antar manusia dalam organisasi, seperti hubungan dengan sesama teman kerja bawahan dengan bawahan). Bahkan hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut dapat menyebabkan runtuhnya moril dan semangat kerja.

Dewasa ini pelaksanaan program kerja Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli masih menghadapi berbagai kendala antara lain, efektifitas kerjanya belum maksimal, hal tersebut antara lain disebabkan karena keterbatasan yang ada, baik keterbatasan mengenai kemampuan pegawai pelaksanaannya, keterbatasan dana, demikian juga dalam menentukan mekanisme atau prosedur kerjanya belum terinci dengan jelas, sehingga secara keseluruhan kelemahan tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan

keberhasilan kinerja pegawai. Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam berbagai dari semua bidang ini telah memiliki tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas mengenai motivasi kerja pegawai, maka penulis mengangkat masalah ini ke dalam sebuah judul Tesis “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli”.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli dengan waktu penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal di terbitkannya surat izin penelitian dari direktur Program Pasca Sarjana Universitas Tadulako sampai dengan terkumpulnya data.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan judul Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli. Bentuk data utama yang diperoleh dalam penelitian ini yakni data kualitatif berupa wawancara pada 7 orang informan yang ditentukan dengan teknik *purposive Samplin*. *purposive sampling* menurut Sugiyono (2001:85) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengertian tersebut dapat dikatakan sebagai teknik penentuan informan secara sengaja oleh peneliti dan dianggap mengetahui masalah yang akan diteliti. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, catatan dan dokumen atau literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisa data yang berkaitan dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli.

Aktivitas dalam analisis data berupa a). editing data, b). Klasifikasi data, c). Interpretasi data, dan d). Menyimpulkan Data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam sebuah organisasi pemerintahan tentu harus memiliki kualitas dan skil yang baik, Sebab kualitas dan skil yang baik organisasi pemerintahan yang baik dapat di jadikan salah satu indikator dalam pelayanan kepada masyarakat. begitu pula suatu organisasi pemerintah Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli yang seharusnya memiliki kualitas dan skil yang baik dalam bidangnya sehingga menimbulkan suatu organisasi yang profesional.

Di era yang berkembang sekarang ini banyak sekali persoalan pemerintahan yang muncul di kalangan masyarakat terutama masalah mengenai pelayanan kepada masyarakat. Seperti halnya pelayanan, masyarakat merasa tidak puas dalam pelaksanaan otonomi daerah. Hal ini dikarena banyak aparatur yang tidak mengutamakan pelayanan kepada masyarakat karena banyaknya pejabat publik yang di angkat yang tidak memiliki kualitas yang baik dalam melaksanakan bidang karjanya, mereka tidak menguasai tugas dan fungsi yang mereka emban.

Dalam hal ini untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, maka sistem organisasi pemerintahan yang demokrasi. Dan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun tesis ini peneliti menentukan Dua faktor dan sebelas indikator Untuk mengetahui sejauh mana pemberian dan penerimaan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli. dalam hal ini peneliti menggunakan teori motivasi dari Herzberg dimana penulis menduga bahwa motivasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan Tugas Pokok dalam bekerja, adapun hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat dilihat dari hasil analisa dibawah ini:

A. Faktor *Motivators*

Ada serangkaian kondisi *Motivators* atau intrinsik, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi pegawai. Faktor kepuasan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Faktor Intrinsik meliputi :

1. *Prestasi*

Prestasi Merupakan hasil yang didapatkan dari usaha kerja yang telah dilakukan. Misalnya naiknya jabatan atas kerja keras selama ini. Prestasi kerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan atau pegawai, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa:“Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Kesimpulannya dengan adanya motivasi kerja, itu karena orang-orang yang berorientasi pada prestasi mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak, dimana Keseluruhan unsur/komponen penilaian prestasi kerja diatas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari para karyawan. Jadi prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi yang dimaksud disini adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan TUPOKSI. Pada umumnya kerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Disini juga harus ada penilaian prestasi kerja para pegawai, proses penilaian ini diambil yaitu dalam pelaksanaan kerja pegawai atau biasanya dilakukan evaluasi. Maka akan terlihat prestasi kerja dari para karyawan selama ia bekerja.

Sebagaimana kita ketahui penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Misalnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan

Berdasarkan hasil analisis wawancara dengan data pendukung yang ada maka dapat di tarik kesimpulan bahwa prestasi terkait dengan kepuasan seseorang dalam bekerja, ataupun kepuasan melihat hasil kerja orang lain, Prestasi ini termasuk kepuasan pribadi

menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, dan melihat hasil dari satu usaha yang diraih dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita. Penghargaan juga bisa imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau reward bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa penghargaan merupakan alat penting yang digunakan oleh organisasi untuk membangkitkan motivasi dalam diri personel dalam bertindak demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil analisis yang di peroleh melalui wawancara dengan informan dapat di simpulkan bahwa suatu penghargaan secara langsung khususnya pegawai PNS itu tahapannya berjenjang dan suatu penghargaan itu tidak selamanya berupa piagam atau uang. Kita bisa menganggap pekerjaan yang kita kerjakan itu sebagai suatu ibadah.

Berdasarkan pernyataan informan dengan data pendukung yang ada maka dapat di tarik kesimpulan bahwa penghargaan

terkait dengan pengakuan seseorang dari orang lain terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban diri seseorang. Tanggung jawab dapat disimpulkan sebagai wujud akan kesadaran untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya sendiri. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadibagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Apabila ia tidak mau bertanggung jawab, maka ada pihak lain yang memaksakan tanggung jawab itu. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat dan dari sisi kepentingan pihak lain.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah di ambilnya atau tindakan yang dilakukan.

Kesimpulan yang dapat di ambil dari beberapa informan bahwa semua pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun terkadang tidak tepat waktu namun mereka sadar betul bahwa selama mereka bekerja di kantor tersebut semua tugas yang diberikan oleh atasan mereka, sudah menjadi tanggung jawab mereka. Hal tersebut senada dengan hasil Pengamatan(observasi) yang di lakukan peneliti di lapangan/lokasi bahwa di kantor Bupati Kabupaten Tolitoli, dalam hal tanggung jawab terkait dengan kesanggupan membangun tugas dan kewenangannya, serta menerima tanggung jawab yang diberikan kepadanya, memang telah terlaksana dengan baik.

4. Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat menejemen puncak merupakan peransang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau parbaikan nasib tidak akan merupakan peransang untuk berkinerja atau bekerja produktif

Dari hasil analisis secara deskriptif yang dilkukan penulis dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan-pelatihan yang sering di berikan kepada para pegawai sehingga memberikan peluang kepada mereka untuk lebih memperbaiki kinerja mereka dan dapat dijadikan acuan untuk berkarir lebih tinggi sehingga mereka terus termotivasi untuk bekerja. Namun untuk saat ini peningkatan kerier yang di janjikan kepada mereka masih ada beberapa yang belum diimplementasikan.

Berdasarkan pernyataan informan dengan data pendukung yang ada maka dapat di tarik kesimpulan menerangkan bahwa pengembangan diri terkait dengan upaya atau kesempatan seseorang untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai keterampilan atau pelatihan.

5. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan adalah segala sesuatu yang dikerjakan oleh manusia dengan berbagai tujuan. Ada yang melakukan pekerjaan dengan terpaksa ada juga yang ikhlas. Ada yang melakukan pekerjaan karena memang dia membutuhkan pekerjaan itu, ada juga yang melakukan pekerjaan itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Berkaitan dengan segala bentuk kinerja, posisi pada jabatan juga sangat berpengaruh bagi kenyamanan dalam bekerja. Dalam penempatan jabatan tentu saja tidak hanya dilakukan atau disusun secara mudah. Oleh karena itu dalam penempatan pejabat perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat,

pengetahuan, ketrampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya.

Dari analisis hasil wawancara kepada beberapa informan dapat di simpulkan bahwa sebenarnya para pegawai tidak menempati bidangnya masing-masing atau bukan pada skillnya namun ketika mereka diberikan jabatan mereka semua mengetahui pekerjaan yang diberikannya dan bisa mengerjakannya atau tidak, selama mereka mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikannya, Pekerjaan apapun yang diberikan kepada pegawai khususnya pegawai pada kantor Bupati Tolitoli, mereka selalu menerimanya dengan senang hati dan bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikan, karena hal itu mampu memberikan pengalaman baru bagi mereka.

B. Factor *Hygiene*

Ada serangkaian kondisi *Hygiene*, keadaan pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan atau pegawai apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan dan dapat mewujudkan tujuan suatu organisasi. Adapun yang terdapat dalam faktor *Hygiene* (konteks pekerjaan) yaitu:

1. *Kondisi Kerja*

Kondisi kerja dipandang mempunyai peranan yang cukup penting terhadap kenyamanan, ketenangan, dan keamanan kerja. Terciptanya kondisi kerja yang nyaman akan membantu para karyawan untuk bekerja dengan lebih giat sehingga produktivitas dan kepuasan kerja bisa lebih meningkat. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi kerja yang bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurangnya penerangan, maupun polusi serta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis maupun temporary seperti privasi

yang dimiliki karyawan tersebut maupun pengaturan jam kerja.

Seperti yang diungkapkan sedarmayanti (2000:22) bahwa: “manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman”.

Pengertian kondisi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105) adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dengan motivasi yang tinggi maka kinerja suatu organisasi dapat meningkat bahkan produktivitaspun akan meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa dalam kondisi kerja di Kantor Bupati tidak menghambat proses dalam bekerja karena kondisi lingkungan dan fasilitas yang ada di tempat mereka bekerja sudah cukup baik dan nyaman sehingga mereka senantiasa bersemangat dalam melaksanakan tugas kantor. Pekerjaan yang diberikan sudah seharusnya para pegawai laksanakan, apabila tidak mereka kerjakan akan mendapat pekerjaan yang menumpuk jadi mereka selalu mengutamakan pekerjaan.

Hal tersebut senada dengan hasil Pengamatan(observasi) yang di lakukan peneliti di lapangan/lokasi bahwa di kantor

Bupati Kabupaten Tolitoli, kondisi kerja yang dimaksud terkait dengan kondisi fisik lingkungan kerja bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja merupakan salah satu faktor strategis yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan diperhatikannya kondisi kerja dengan baik maka secara otomatis akan mempengaruhi kepada motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dimana Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja dari para aparatur yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman atau kondusif dan mendukung aparat untuk dapat menjalankan aktifitasnya dengan baik. Kondisi kerja yang baik merupakan kondisi kerja yang bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurangnya penerangan, maupun polusi serta bebas dari gangguan yang bersifat psikologis maupun temporary seperti privasi yang dimiliki karyawan tersebut maupun pengaturan jam kerja.

2. Hubungan Antar Peribadi

Hubungan antar pribadi memainkan peranan penting dalam membentuk kehidupan kita. Kita tergantung kepada orang lain dalam perasaan, pemahaman informasi, dukungan dan berbagai bentuk komunikasi yang mempengaruhi citra diri kita dan membantu kita mengenali harapan-harapan orang lain.

Hubungan antar pribadi dapat dinilai dari kemampuan seseorang dalam bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat di peroleh bukti kuat bahwa kinerja organisasi pemerintah pada kantor Bupati Kabupaten Tolitoli, yang dimaksudkan adalah hubungan interpersonal itu terkait dengan kondisi hubungan antar pegawai

dalam melaksanakan pekerjaan memang sudah terjalin dengan baik ini dapat di analisis dari hasil analisis jawaban beberapa informan dapat disimpulkan bahwa tidak ada kendala dalam hal hubungan antar pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli, karena sebagai abdi masyarakat memang sudah mejadi kewajiban mempunyai kepribadian yang baik. Dari semua informan yang penulis temui mengatakan bahwa hubungan personal baik antar pegawai maupun kepada atasan sangat baik, penulis juga amati pada saat penelitian berlangsung keramahan pegawai dalam bekerja terus terjaga sehingga orang yang datang akan merasa nyaman. Jadi hubungan yang terjalin dikantor bupati sudah terjalin dengan baik.

3. Kebijakan

Istilah kebijakan atau sebagian orang mengistilahkan kebijaksanaan seringkali disamakan pengertiannya dengan policy. Hal tersebut barangkali dikarenakan sampai saat ini belum diketahui terjemahan yang tepat istilah policy ke dalam Bahasa Indonesia.

Thomas R. Dye mengatakan Kebijakan pemerintah itu adalah apa saja yang ditetapkan oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Definisi Thomas R. Dye itu didasarkan pada kenyataan, bahwa banyak sekali masalah-masalah yang harus diatasinya, banyak sekali keinginan dan kehendak rakyat yang harus dipenuhinya. (Soenarko, 2003:41)

Sedangkan Anderson (1975) memberikan definisi kebijakan publik sebagai kebijakan-kebijakan yang dibangun oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, dimana implikasi dan kebijakan itu adalah:

1. kebijakan publik selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan;
2. kebijakan publik berisi tindakan-tindakan pemerintah.
3. kebijakan publik merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah,

jadi bukan merupakan apa yang masih dimaksudkan untuk dilakukan.

4. kebijakan publik yang diambil bisa bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.
5. kebijakan pemerintah setidak-tidaknya dalam arti yang positif didasarkan pada peraturan perundangan yang bersifat mengikat dan memaksa. (Tangkilisan, 2003:2)

Berdasarkan pengertian tentang kebijakan yang telah dikemukakan oleh para ilmuwan tersebut, kiranya dapatlah ditarik kesimpulan bahwa pada hakekatnya studi tentang policy (kebijakan) mencakup pertanyaan : what, why, who, where, dan how. Semua pertanyaan itu menyangkut tentang masalah yang dihadapi lembaga lembaga yang mengambil keputusan yang menyangkut; isi, cara atau prosedur yang ditentukan, strategi, waktu keputusan itu diambil dan dilaksanakan.

Berdasarkan hasil pengamatan pengamatan peneliti bahwa kebijakan lembaga dan administrasi menyangkut ketersediaan aturan dan system terkait dengan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kantor Bupati Tolitoli adalah suatu instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat banyak individu dan mempunyai karakter yang berbeda, begitupun ketika dilihat dari tingkat pendidikan mereka namun pada dasarnya pegawai hanya di bagi atas dua yaitu pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Adapun kesimpulan dari hasil wawancara penulis bahwa meskipun status pegawai berbeda-beda namun pembagian kerja mereka jelas dan mereka mempunyai motivasi tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan TUPOKSI. Jadi kebijakan ataupun aturan-aturan yang dikeluarkan kepada para pegawai atau staf yang ada di

kantor Bupati Kabupaten Tolitoli sejauh ini tidak ada masalah.

4. Pengawasan

Pengawasan bisa didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan penyembuhan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen suatu organisasi. Dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu Pengawasan dikatakan penting karena Tanpa adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Pengawasan adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan dicapai, menilai pelaksanaan, dan jika perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari kegiatan pengawasan adalah membuat kegiatan-kegiatan manajemen dinamis dan berhasil secara efektif dan efisien. Sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi.

Dengan demikian, pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan tetapi berusaha untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan dari suatu rencana. Dengan adanya pengawasan ini untuk menentukan keberhasilan suatu manajemen organisasi dan kenyataan yang sebenarnya mengenai objek yang diawasi, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Hal ini berarti bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan

meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

5. Gaji/upah

Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja - pekerja upahan sedangkan Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya. Upah Biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik. Jumlah pembayaran upah biasanya diberikan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Menurut Mulyadi (2001:355),Gaji pada umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh para karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, dan dibayarkan secara tetap per bulan. Sedangkan upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa gaji adalah balas jasa bagi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan yang masa kerjanya lebih panjang. Sedangkan upah adalah balas jasa yang diberikan pada karyawan yang pembayarannya didasarkan oleh waktu atau hasil kerja.

Analisis hasil penelitian melalui wawancara dan Observasi terlihat adanya keganjalan yang terjadi menyangkut gaji/upah, kalau tidak ada uang buat apa kerja. Dengan demikian masih ada beberapa atasan yang kurang peka atau memiliki rasa empati dalam memberikan motivasi berupa

insentif atau bonus lainnya sehingga menyebabkan kinerja beberapa orang pegawai pada kantor Bupati kurang optimal, apa lagi itu merupakan salah satu pendorong agar pegawai rajin untuk bekerja, Hal tersebut sesuai yang dikatakan oleh Kabag Administrasi Pemerintahan Umum dan Kasubag Ortal di atas.

6. Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya. Keamanan kerja juga merupakan unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Karena yang dimaksud Keamanan ditempat kerja yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan oleh para pekerja.

Salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan adalah keamanan dalam bekerja karena hal ini sangat mempegaruhi seseorang dalam memilih suatu pekerjaan karena salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama di era sekarang ini. Upaya perbaikan tenaga kerja maupun pembinaan keselamatan kerja mendapat perhatian penting di Indonesia dalam GBHN Tahun 1988 pada sektor tenaga kerja point 10.b dinyatakan bahwa:

“Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk kondisi kerja, jaminan sosial keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan kerja”.

Dari hasil analisis data melalui wawancara dan observasi maka penulis

menarik kesimpulan bahwa Motivasi merupakan salah satu kegiatan organisasi yang bertujuan untuk suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga merupakan suatu usaha atau kegiatan seorang menejer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja para pegawai, hal ini diperlukan dalam setiap usaha mencapai tujuan karena keberhasilan organisasi atau instansi apapun itu dipengaruhi oleh motivasi kerja para pegawai. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

Adanya Keberhasilan dan kegagalan dalam bekerja memang sering dikaitkan dengan motivasi. Karena pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teori Motivasi Herzberg ada dua Faktor Motivasi yaitu *Motivators dan Hygiene*, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli belum berjalan dengan baik atau belum memuaskan pegawai dan terutama dalam peningkatan kesejahteraan secara khusus belum terprogram, karena dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai yang ditinjau dari salah satu point dari kebutuhan *Hygiene* yaitu gaji/upah pegawai terutama pegawai Honorer belum sepenuhnya terpenuhi dan terkadang tidak diberikan tepat pada waktunya.

Rekomendasi

Sesuai dengan hasil pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, terkait dengan salah satu dari kondisi *Hygiene* yaitu Gaji/Upah yang belum sepenuhnya terpenuhi, maka hendaknya setiap atasan agar lebih peka lagi dengan kebutuhan pegawainya, baik pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer. Karena hal yang paling utama yang dibutuhkan dan merupakan salah satu kunci pendorong untuk memotivasi kerja pegawai adalah gaji/upah. Oleh karena itu diharapkan bagi setiap instansi apapun khususnya instansi pemerintahan pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli untuk memberikan gaji/upah para pekerja(pegawai) dengan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti haturkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Dr. H. Awad Souliisa, M.Si Ketua Tim Pembimbing dan Dr. Muzakir Tawil, M.Si anggota Tim Pembimbing, yang disela-sela kesibukannya masih sempat meluangkan waktu untuk memberikan arahan dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung
- Peraturan Bupati Tolitoli Nomor 1 Tahun 2015 Tentang *Tugas Pokok Dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Tolitoli*.
- Sedarmayanti, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Soenarko, H. 2003. *Public Policy*. Airlangga University. Surabaya.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Tangkilisan, Hessel Nogi. S. 2003.
Implementasi Kebijakan Publik.
Lukman Offset. Jakarta.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999
tentang Perubahan Atas Undang-
undang Nomor 8 Tahun 1974 *tentang*
Pokok-pokok Kepegawaian.