

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

MENGANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN ROKAN HULU

¹Seprini, ²Andi Afrizal
Universitas Pasir Pengaraian
seprinimy@gmail.com
andiafriza107@gmail.com

ABSTRACT

Basically motivation can spur civil servants to work hard so as to achieve their goals and overall organizational goals. The worsening condition of work motivation of civil servants will lead to the established goals can not be achieved well. The motivation of civil servants' work is worsening when civil servants are excluded from decision-making, jobs that are unflattering and unflattering, unpleasant groups and co-workers, lack of clarity on the standards of success, no desirable output clarity and , feel not proud of work and organization. This study attempts to conduct experimental studies on the motivation level of civil servants in Rokan Hulu Regency so that it is expected to find the right concept in managing the motivation of civil servant work especially for Rokan Hulu Regency. Data analysis technique in this research is by using quantitative descriptive analysis technique. This analysis aims to describe at a glance the results of research respondents, the mean value (mean) of each item question and total items. Besides, this analysis is used to determine the achievement of respondents to the dissemination of respondents' answers to the question items used. Thus will be illustrated percentage and activities of achievement of these respondents. The expected outcomes of this study are useful as inputs by leaders In Rokan Hulu District in adopting policies relating to civil servants for mutual progress. It is also expected to be used as input by civil servants in Rokan Hulu District in improving work ethics, where the work ethic issue is very often the subject of discussion in every organization today.

Kata Kunci: *Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Rokan Hulu*

1. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Metodologi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Setiap individu dalam organisasi berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi

organisasi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan pegawainya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana pegawai tersebut pada masa yang akan datang. Jika organisasi dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan pegawai pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi.

Usaha memahami kebutuhan pegawai harus disertai dengan penyusunan kebijakan organisasi dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal tersebut tentu bukan hal

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.

Motivasi kerja pegawai dapat semakin meningkat apabila pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang dibebankan menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Dari hasil pengamatan pra survei penelitian yang dilakukan terhadap motivasi kerja pegawai di Kabupaten Rokan Hulu, diketahui bahwa sumber motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Kondisi Motivasi Kerja Pegawai
Di Kabupaten Rokan Hulu

No.	Fenomena-Fenomena	Jawaban Setuju (Orang)	Jumlah yang di Amati	%
1	Kemungkinan untuk berkembang	18	98	18,36
2	Jenis pekerjaan yang menyenangkan	22	98	22,44
3	Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja	28	98	28,57
4	Rasa aman dalam bekerja	24	98	24,48
5	Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif	24	98	24,48
6	Lingkungan kerja yang menyenangkan	17	98	17,34
7	Penghargaan atas prestasi kerja	11	98	11,22
8	Perlakuan yang adil dari organisasi	19	98	19,38

Sumber: Data olahan tahun 2017

Dari fenomena-fenomena yang diamati, pada dasarnya jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan

mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contoh, beberapa pegawai secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor (ditempat kerja) yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini merupakan usaha yang bagus, namun tidak produktif dalam mewujudkan hasil kerja atau target kerja, hal ini tentunya menghawatirkan kemajuan institusi.

Berdasarkan latar belakang penulis akan meneliti tentang **“Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu”**.

Berdasarkan fenomena-fenomena permasalahan, maka dirumuskan permasalahannya **“Bagaimanakah Tingkat Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu?”**

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Rokan Hulu, dengan objek penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu, dilakukan untuk menganalisis tingkat motivasi kerja pegawai di Kabupaten Rokan Hulu tersebut.

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah pegawai pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu, sebanyak 6.827 orang pegawai.

Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya. Mengingat banyaknya

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

jumlah pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu, penentuan responden yang akan digunakan dalam penelitian adalah penarikan sampel nonprobabilita dengan teknik sampel aksidental. Teknik pengambilan sampel ini didasarkan pada kemudahan. Sampel dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi, dan tempat yang tepat.

Dalam menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, penulis merujuk pada Rumus Slovin sebagai berikut (Husein, 2003):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

E : persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan ($e = 0,1$).

$$n = \frac{6.827}{1 + 6.827(0,1)^2}$$
$$n = \frac{6.827}{69,27}$$
$$n = 98,55$$

Dari hasil perhitungan rumus tersebut maka sampel yang didapat untuk penelitian ini adalah 98 orang.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif dengan dua sumber data yaitu:

- Data Primer. Merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (pegawai di Kabupaten Rokan Hulu) yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai.
- Data Sekunder. Merupakan data yang diperoleh dari catatan-catatan, buku-buku, peraturan-peraturan dan laporan-laporan lain yang berkaitan

dengan penulisan penelitian ini, serta yang diperoleh dari situs internet bkd.rokanhulukab.go.id dan data dari bagian administrasi pegawai Kabupaten Rokan Hulu berupa data pegawai, struktur organisasi, serta dokumen-dokumen yang diperlukan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

- Kuesioner, yaitu mengumpulkan data dengan jalan memberikan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja pegawai. Kuesioner tersebut bersifat tertutup, yaitu pertanyaan dibuat sedemikian rupa dan responden dibatasi dalam memberi jawaban.
- Dokumentasi, yaitu menggunakan data sekunder dari berbagai dokumen tertulis mengenai profil, sejarah, visi, misi, tujuan, sasaran, strategi pelaksanaan, struktur organisasi, jumlah pegawai dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Agar terdapat persamaan pengertian maka berikut ini akan dijelaskan defenisi operasional variabel, yaitu:

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

Tabel 1.2
Alternatif Jawaban Instrumen
Variabel Motivasi

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	Butir Nomor
1	Motivasi Intrinsik	1. Persepsi individu mengenai diri sendiri	1	1
		2. Harga diri dan prestasi	1	2
		3. Harapan	1	3
		4. Kebutuhan	1	4
		5. Kepuasan Kerja	1	5
2	Motivasi Ekstrinsik	1. Jenis dan sifat pekerjaan	1	6
		2. Kelompok Kerja	1	7
		3. Situasi Lingkungan	1	8
		4. Sistem imbalan	1	9

Motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah: motivasi intrinsik dapat dilihat berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu 1) persepsi individu mengenai diri sendiri, 2) harga diri dan prestasi, 3) harapan, 4) kebutuhan dan 5) kepuasan Kerja. Kemudian motivasi ekstrinsik dapat dilihat berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) kelompok kerja, 3) Situasi Lingkungan dan 4) Sistem imbalan.

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur terlebih dahulu dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen baik dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan.

Tabel 1.3

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Adapun jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradi dari sangat positif hingga sangat negatif dan untuk

No	Pernyataan	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Cukup Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor yaitu 1 sampai 5 untuk skor negatif dan 5 sampai 1 untuk skor positif.

Tabel berikut menjelaskan indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat, maka digunakan dua macam pengujian, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas instrumen adalah alat ukur kesesuaian atau kecocokan alat ukur dengan apa yang diukur (Muslimin, 2002:82).

Analisis uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Versi 11.5. menurut Sudjana (1982:368), kriteria pengujian analisis ini adalah:

“Jika nilai koefisien korelasi ($r_{hitung}/$ nilai pada *corrected item-total correlation*) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur”.

2. Uji Reliabilitas

Kerlinger (2002:709) mendefinisikan reliabilitas sebagai stabilitas dan kejituan (akurasi) ukuran-ukuran yang diperoleh dari instrumen pengukur.

Untuk menentukan reliabilitas butir-butir pernyataan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien Alpha Cronbach (r_{11}) dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{11} > r_{tabel}$ atau $-r_{11} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel
- Jika $r_{11} < r_{tabel}$ atau $-r_{11} = r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan sekilas hasil responden penelitian, nilai rata-rata (*mean*) masing-masing item pertanyaan dan total item. Disamping itu analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran jawaban responden atas item pertanyaan yang digunakan. Dengan demikian akan tergambar persentase dan kegiatan pencapaian responden tersebut.

Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan Sugiono (2010:74) sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Klasifikasi Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90 – 100	Sangat Baik
80 – 90	Baik
65 – 79	Cukup Baik
55 – 64	Kurang Baik
1 – 54	Tidak Baik

Sebelum mendapatkan hasil nilai sebagaimana dijelaskan pada tabel diatas, data penelitian terlebih dahulu dilakukan tabulasi data dan selanjutnya dijelaskan kedalam tabel distribusi frekwensi.

Untuk menentukan frekwensi masing-masing pilihan jawaban dihitung dengan cara merekapitulasi jawaban masing-masing responden dan selanjutnya dihitung persentase masing-masing frekwensi dengan rumus: % F = $F/n \times 100$.

Menghitung besarnya nilai skor total dihitung dengan rumus:

$$\text{Skor Total} = \sum (F_i \times \text{Skala}_i)$$

Menghitung besarnya nilai rata-rata dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor total}}{n}$$

Selanjutnya nilai TCR dihitung dengan rumus sebagai mana yang dijelaskan.

1.2 Model Motivasi Kerja

Model motivasi kerja dalam penelitian ini memperkuat teori model motivasi dua factor Herzberg. Dengan menggunakan teori dua faktor motivasi, yaitu: motivasi instrinsik dapat dilihat berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu 1) persepsi individu mengenai diri sendiri, 2) harga diri dan prestasi, 3) harapan, 4) kebutuhan dan 5) kepuasan Kerja. Kemudian motivasi ekstrinsik dapat dilihat berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) kelompok kerja, 3) Situasi Lingkungan dan 4) Sistem imbalan.

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

1.3 Referensi

1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2007:61).

Menurut Vance dalam Danim (2006:15), menyatakan bahwa Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama kelompok.

G.R. Terry dalam Hasibuan (2009:145), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Robbins (2010:107), Motivasi dan memberikan penghargaan kepada para pegawai adalah salah satu kegiatan yang paling penting dan menantang yang dilakukan oleh para manajer.

Veithzal Rivai (2009 : 455), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Muchdarsyah Sinuangan (2009 : 134), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke

arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi di dalam proses produksi yaitu hubungan dalam industrial.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan yang menarik manusia umumnya dan bawahan khususnya individu. Tercapainya tujuan yang diinginkan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum dipenuhi.

1.3.2 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Seperti dijelaskan sebelumnya, motivasi timbul dari diri individu sendiri dan bisa karena faktor rangsangan dari luar. Untuk memudahkan dalam motivasi pegawai, Mangkunegara (2007:76) memberikan teknik dalam motivasi pegawai, yaitu:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak mungkin bisa memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan pegawai :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

2. Teknik komunikasi persuasif
Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan : “AIDDAS” yaitu:

A : Attention (perhatian)
I : interest (minat)
D : desire (hasrat)
D : Decision (keputusan)
A : Action (aksi/tindakan)
S : Satisfacion (kepuasan)

Kesimpulannya, pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minat maka hasratnya akan menjadi lebih kuat untuk mengambil keputusan dan tindakan kerja, dengan demikian pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan hasilnya.

1.3.3 Pengertian Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Sumidjo (2008:117), bahwa sebagai pemunculan motif yang dapat menimbulkan daya dorong dalam diri seseorang adalah motivasi. Dalam hal ini motivasi diartikan sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Gunarsa (2008:50), motivasi instrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi instrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia

memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk untuk mencapai tujuan.

1.3.4 Indikator Motivasi Instrinsik

Berikut beberapa indikator menurut Effendi (2004:23-24) :

- a. Persepsi individu mengenai diri sendiri
Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
- b. Harga diri dan prestasi
Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.
- c. Harapan
Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan subjektif seseorang, harapan merupakan tujuan dari perilaku.
- d. Kebutuhan
Manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
- e. Kepuasan kerja
Lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

Sedangkan indikator motivasi instrinsik menurut Sutrisno (2009:116), yaitu :

1. Keinginan untuk dapat hidup
Merupakan kebutuhan setiap individu yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
2. Keinginan untuk dapat memiliki
Hal ini dapat mendorong seseorang untuk maju melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong orang untuk bekerja.
3. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
Adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
5. Keinginan untuk berkuasa
Hal ini akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Menurut Taufik (2007:23), Indikator motivasi intrinsik yaitu :

- a. Kebutuhan (need)
Seseorang melakukan aktivitas (kegiatan) karena adanya faktor-faktor kebutuhan baik biologis maupun psikologis
- b. Harapan (Expectancy)
Seseorang dimotivasi oleh karena keberhasilan dan adanya harapan keberhasilan bersifat pemuasan diri seseorang, keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang ke arah pencapaian tujuan.

c. Minat

Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh

Dari beberapa pendapat tentang indikator motivasi instrinsik. Maka disimpulkan bahwa indikator motivasi instrinsik dapat digolongkan kedalam lima hal yaitu; 1). persepsi individu mengenai diri sendiri; 2). harga diri dan prestasi; 3). harapan; 4). kebutuhan dan 5). kepuasan kerja.

1.3.5 Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya Karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diterus berdasarkan dorongan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

Menurut Gunarsa (2008:51) yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain.

1.3.6 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Berikut indikator motivasi ekstrinsik menurut Effendi (2004:23-24) :

a. Jenis dan sifat pekerjaan.

Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan yang pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

b. Kelompok kerja dimana individu bergabung.

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok atau organisasi ini individu dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial

- c. Situasi lingkungan pada umumnya. Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya
- d. Sistem imbalan yang diterima. Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Sedangkan indikator motivasi instrinsik menurut Sutrisno (2009:116), yaitu :

1. Kompensasi memadai. Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
2. Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan. Adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
3. Adanya jaminan pekerjaan. Yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada

jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4. Status dan tanggung jawab. Yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
5. Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar biasanya sudah diterapkannya sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Kemudian, menurut Taufik (2007), indikator motivasi ekstrinsik adalah :

- a. Dorongan keluarga. Dorongan keluarga merupakan bentuk dukungan nyata dari kepedulian dan tanggung jawab para anggota keluarga.
- b. Lingkungan. Lingkungan adalah tempat dimana seseorang tinggal. Lingkungan dapat mempengaruhi seseorang sehingga dapat termotivasi untuk melakukan sesuatu. Selain keluarga, lingkungan juga mempunyai peran yang besar dalam memotivasi seseorang dalam merubah tingkah lakunya. Dalam sebuah lingkungan yang hangat dan terbuka, akan menimbulkan rasa kesetia kawan yang tinggi.
- c. Imbalan. Seseorang dapat termotivasi karena adanya suatu imbalan sehingga orang tersebut ingin melakukan sesuatu. Dari beberapa pendapat tentang indikator motivasi ekstrinsik. Maka disimpulkan bahwa indikator motivasi ekstrinsik dapat digolongkan kedalam empat hal yaitu; 1). Jenis dan sifat pekerjaan, 2). Kelompok kerja dimana individu bergabung, 3) Situasi lingkungan pada umumnya dan 4) Sistem imbalan yang diterima.

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

2. PEMBAHASAN

Bab ini akan menjawab tujuan penelitian berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden tentang motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu. Berikut ini hasil perhitungan data penelitian tentang motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu.

2.1 Uji Instrumen

2.1.1 Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan 98 responden dengan tingkat signifikan sebesar 0,05, dengan demikian diperoleh nilai $df = n - 2$, $df = 98 - 2 = 96$. Dari r tabel diperoleh sebesar 0.1671. sesuai dengan aplikasi *software* SPSS, maka hasil *output* nilai r hitung lebih besar dari r tabel, artinya data koesioner penelitian ini adalah valid. Berikut ini tabel hasil uji validitas koesioner :

Tabel 2.1

UJI VALIDITAS MOTIVASI INSTRINSIK

item	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	0.1671	0,452	Valid
X1.2	0.1671	0,348	Valid
X1.3	0.1671	0,565	Valid
X1.4	0.1671	0,564	Valid
X1.5	0.1671	0,631	Valid
Total	0.1671	1	Valid

Tabel 2.2

UJI VALIDITAS MOTIVASI EKSTRINSIK

Item	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	0.1671	0,429	Valid
X2.2	0.1671	0,624	Valid
X2.3	0.1671	0,278	Valid
X2.4	0.1671	0,586	Valid
Total	0.1671	1	Valid

2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha

dan dinyatakan rebel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel. Berdasarkan uji reliabilitas dengan *software* SPSS, maka hasil *output* untuk variabel X1 terlihat berikut ini :

Tabel 2.3

Uji Reliabilitas Motivasi Intrinsik

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,295	5

Dari tabel 2.3 aplikasi *software* SPSS, maka hasil *output* diketahui bahwa Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,1671, artinya dapat

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-,021	4

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings. dikatakan bahwa data koesioner penelitian reliabel.

Tabel 2.4

UJI RELIABILITAS MOTIVASI EKSTRINSIK

Dari tabel 2.4 aplikasi *software* SPSS, maka hasil *output* diketahui bahwa Cronbach's Alpha lebih kecil dari nilai r tabel sebesar 0,1671, artinya dapat dikatakan bahwa data koesioner penelitian tidak reliabel.

2.2 Analisa Data Hasil Penelitian

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran jawaban responden atas item pertanyaan yang digunakan. Berikut tergambar persentase dan kegiatan pencapaian responden tersebut.

2.2.1. Tingkat Capaian Responden tentang Motivasi Instrinsik

Tingkat Capaian Responden (TCR) tentang variabel motivasi instrinsik dapat

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

dilihat berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu 1) persepsi individu mengenai diri sendiri, 2) harga diri dan prestasi, 3) harapan, 4) kebutuhan dan 5) kepuasan Kerja. Data TCR tentang variabel motivasi instrinsik dapat dilihat pada tabel berikut:

diperoleh sebesar 70% dengan tingkat cukup baik, item pernyataan kelima Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 86% dengan tingkat baik,. Dari kelima item pernyataan variabel motivasi instrinsik rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 84,8% dengan tingkat kriteria baik. Dapat disimpulkan responden mengakui bahwa Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel motivasi instrinsik memiliki tingkat kriteria yang baik.

Tabel 2.5
TCR MOTIVASI INSTRINSIK

Nomor Item	Kriteria Pernyataan										N	Skor Total	Rata-rata	TCR	Ket
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
X1.1	66	67,3	18	18,4	11	11,2	3	3,1	0	0	98	441	4,5	90%	Baik
X1.2	49	50,0	29	29,6	20	20,4	0	0	0	0	98	421	4,3	86%	Baik
X1.3	71	72,4	17	17,3	10	10,2	0	0	0	0	98	453	4,6	92%	Sangat Baik
X1.4	16	16,3	29	29,6	38	38,8	15	15,2	0	0	98	340	3,5	70%	Cukup Baik
X1.5	54	55,1	24	24,5	16	16,3	4	4,1	0	0	98	422	4,3	86%	Baik
Rata-rata variabel													84,8%	Baik	

Berdasarkan tabel 2.5 dapat dilihat pada item pernyataan pertama Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 90% dengan kriteria baik, item pernyataan kedua Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 86% dengan kriteria baik, item pernyataan ketiga Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 92% dengan kriteria sangat baik, item pernyataan keempat Tingkat Capaian Responden yang

2.2.2. Tingkat Capaian Responden tentang Motivasi Ekstrinsik

Tingkat Capaian Responden (TCR) tentang variabel motivasi ekstrinsik dapat dilihat berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) kelompok kerja, 3) Situasi Lingkungan dan 4) Sistem imbalan. Tabel 2.6 TCR Motivasi Ektrinsik.

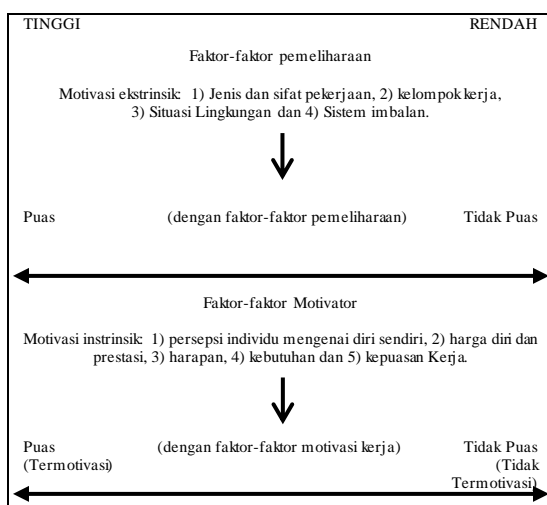
Nomor Item	Kriteria Pernyataan										N	Skor Total	Rata-rata	TCR	Ket
	Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%					
X2.1	79	80,6	11	11,2	6	6,1	2	2,0	0	0	98	461	4,7	94%	Sangat Baik
X2.2	25	25,5	26	26,5	31	31,6	16	16,3	0	0	98	354	3,6	72%	Cukup Baik
X2.3	68	69,4	23	23,5	7	7,1	0	0	0	0	98	453	4,6	92%	Sangat Baik
X2.4	20	20,4	63	64,3	6	6,1	3	3,1	6	6,1	98	382	3,8	76%	Cukup Baik
Rata-rata variabel													83,5%	Baik	

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan tabel 2.6 dapat dilihat pada item pernyataan pertama Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 94% dengan kriteria sangat baik, item pernyataan kedua Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 72% dengan kriteria cukup baik, item pernyataan ketiga Tingkat Capaian Responden (TCR) diperoleh sebesar 92% dengan kriteria sangat baik, item pernyataan keempat Tingkat Capaian Responden yang diperoleh sebesar 76% dengan tingkat cukup baik. Dari keempat item pernyataan variabel motivasi intrinsik rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,5% dengan tingkat kriteria baik. Dapat disimpulkan responden mengakui bahwa Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel motivasi ekstrinsik memiliki tingkat kriteria yang baik.

2.3 Model Motivasi Kerja

Model motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teori dua faktor motivasi, yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.1 Model Dua Faktor Motivasi

3. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel motivasi intrinsik dengan tingkat capaian respondennya 84,80 %. Dari tingkat capaian responden untuk variabel motivasi intrinsik pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu dikategorikan baik.
2. Variabel motivasi ekstrinsik dengan tingkat capaian respondennya 83,5%. Dari tingkat capaian responden untuk variabel motivasi ekstrinsik pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu dikategorikan baik.

3.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat diberikan beberapa saran yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Kabupaten Rokan Hulu. Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu Perlu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik dengan cara melakukan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi seperti bonus, piagam penghargaan dan lain sebagainya.
- b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil sehingga menjadi etos kerja dengan memberikan pelatihan-pelatihan etos kerja.
- c. Serta adanya penegakan hukum/sanksi yang tegas bagi pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Apriani, Duwi; Witjaksono Eko Hartoyo. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*, Jurnal Mahasiswa Q-MAN, Volume I, No. 4. Universitas Semarang.

Menganalisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Rokan Hulu

- Ariani, Darmastuti; Hamidah Nayati Utami; Heru Susilo. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)*. Jurnal MM Vol.15 No.13 Universitas Brawijaya.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jogyakarta
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciracas, Jakarta
- Damin, Sudarman. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ershya Amanah, 2013, *Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dalam Perusahaan*, Jurnal Vol.2 No.3 Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Ivancevich, Jhon M, Robert Konopaske, Michael T Matteson. 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT, Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008, *Manajemen Sumber daya Perusahaan*. PT, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta. Bandung
- Prabu Anwar, 2009, *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*, Jurnal MM Vol.3 No.6 Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
- Ridwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian*, Alfabeta. Bandung
- Robbins P, Stephen. 2010. *Prilaku Organisasi*. PT Prenhallindo. Jakarta
- Sedermayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reflika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P, 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, H. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Sinuangan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sule, Ernie Tisnawati, Kurniawan Saepullah, 2004. *Pengaturan Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Jakarta. H 2010. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. CV Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persda. Jakarta.