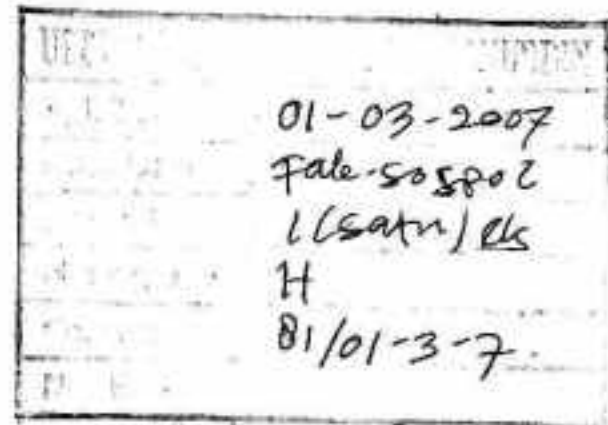


**MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BARRU**

KAB. BARRU

FITRIANI

E21103717-1



Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Pada Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik

Universitas hasanuddin

Makassar

2007

HALAMAN PESETUJUAN

Judul Skripsi : Motivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri 1 Barru Kab. Barru
Nama Mahasiswa : Fitriani
Nomor Pokok : E21103717-1
Program Studi : Administrasi Negara

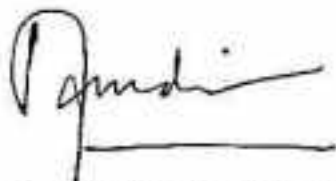
Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing

Makassar, Februari 2007

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. H. Nurdin Nara, M.Si

Drs. Muhammad Yunus, MA


NIP 131 866 084

NIP 131 662 887

Mengetahui ,

Ketua Program Reguler Sore
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Hasanuddin

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara
FISIP -
Universitas Hasanuddin



Drs. H. Nurdin Nara, M.Si

Dr. Sangkala, MA

NIP 131 866 084

NIP 131 961 980

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Motivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri 1 Barru Kab. Barru

Nama Mahasiswa : Fitriani

Nomor Pokok : E21103717-1

Program Studi : Administrasi Negara

Telah diperiksa dan disahkan oleh Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, pada hari..... tanggal.....bulan.....
Tahun dan memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Makassar, 16 februari 2006

Panitia ujian :

Ketua : Dr. Suratman,M.Si.

Sekretaris : Dra. Hj. Halwathiah,M.Si.

Anggota : 1. Drs. H.M. Akib Halede,MS.
2. Drs. Muhammad Yunus,MA.
3. Drs.H. Badu Achmad,M.Si.

(.....
.....
.....
.....
.....)

ABSTRAK

Fitriani. Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru Kab. Barru. Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Nurdin Nara, M.Si, selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Muhammad Yunus, MA. Selaku Pembimbing II pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

Dalam menyikapi agenda reformasi pemerintah secara menyeluruh, salah satu aspek yang perlu segera dilakukan adalah penataan yang berkaitan dengan peningkatan sistem pelayanan umum secara prima kepada masyarakat, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah, sarana dan prasarana serta perangkat-perangkat pelayanan umum secara terarah, terpadu dan terkoordinasi.

Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru sebagai bagian dari aparat pemerintah Indonesia dalam menjalankan tugas pokoknya perlu ditingkatkan pembinaannya secara berencana melalui upaya pendidikan dan penelitian, penugasan, bimbingan dan konsultasi serta melalui pengembangan kode etik dan disiplin kedinasan untuk memperoleh kemampuan yang semakin meningkat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Variabel yang diteliti adalah tingkat motivasi Pegawai Negeri Sipil yaitu Guru. Adapun indikator yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan karier, tanggung jawab, gaji, kondisi kerja, supervisi, dan kebijakan organisasi.

Penelitian menggunakan metode survey. Adapun tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, wawancara dan observasi sebanyak 72 orang. Sedangkan tehnik analisis data yang dipakai adalah tehnik deskriptif kualitatif kemudian dari hasil pengolahan data tersebut hasilnya dibuat dalam bentuk tabel frekuensi selanjutnya penulis memberikan interpretasi berdasarkan data dan akhirnya mengukur tingkat motivasi pegawai negeri sipil dari indikator-indikator yang diukur berdasarkan rumus yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa; faktor-faktor intrinsik yaitu kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan karier, dan tanggung jawab, berada dalam kategori tinggi, namun faktor ekstrinsik berupa supervisi dan kebijakan organisasi, hal ini dari penilaian skor yang menunjukkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru masih kurang, karena masuk dalam kategori Sedang. Hal ini disebabkan karena sarana dan prasarana kegiatan supervisi kurang mendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai masih kurang baik.

ABSTRACT

Fitriani. The Motivation of Civil Servant Staff at State Secondary High School 1 Barru (SMK 1), Barru Regency. Supervised by Drs. H. Nurdin Nara, M.Si, as the first supervisor and Drs. Muhammad Yunus, MA. As the second supervisor at the program of Administration Science Faculty of Social Science and Politic.

In responding the agenda of reformation comprehensively, one of the aspect that necessary conducted was the arrangement of public service improvement therefore it is necessary to improve the quality of human resources of government apparatus, facility and infrastructure, and the other public service instruments integrally, coordinately and directionally.

The civil servant staff at State Secondary High School 1 Barru as the part of Indonesia government apparatus in implementing their task, it is necessary the integral guidance through education, research, training and consultation and even through the development of ethic code and discipline to obtain the capability in increasing and giving the optimal service to the community.

The research variable was the motivation of civil servant staff namely teacher. The indicator of this research consisting of the work satisfaction, work achievement, carrier development, responsibility, salary, work condition, supervision and organization policy.

The research used the survey method. The method of collecting data was conducted through questionnaire, interview, and observation amount 72 persons. while the technique of analysis data used the descriptive qualitative technique which then from the results of data processing, it was made the frequency table followed by giving the interpretation based on the data and finally to measure the level of motivation of civil servant staff from the measured indicator based on the prevail formulation.

The results showed that the intrinsic factors namely the work satisfaction, carrier development and responsibility, existing in the high category but the intrinsic approach such as supervision and organization policy. This showed that the motivation of civil servant at state SMK 1 Barru was less because classified in middle category. This is caused by the inadequate facility and infrastructure in supporting the improvement of motivation of civil servant was not so good.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkah dan petunjuk-Nyalah, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah "Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru Kab. Barru.

Atas bantuan dan dorongan serta arahan dari semua pihak, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga, terutama yang terhormat kepada :

1. Bapak Prof.Dr.dr.Idrus A. Patturusi, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Deddy T.Tikson,Ph.D, selaku Dekan Fisip Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Drs. H. Nurdin Nara,M.Si, selaku Ketua Program Reguler Sore Universitas Hasanuddin, dan selaku Pembimbing I.
4. Bapak Dr. Muh. Kausar Bailusy,MA, selaku Pembantu Dekan 1 FISIP Universitas Hasanuddin
4. Bapak Dr. Sangkala,MA, selaku Ketua jurusan Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Drs. Muhammad Yunus,MA, selaku Pembimbing II.
6. Semua Dosen pengajar pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga kepada Penulis.
7. Bapak Sahabuddin Saleh,S.Sos, selaku Kepala SMK Negeri 1 Barru kab. Barru

8. Kedua orang tua H.Muh.Dai Ali dan Hj. Kalsum serta Saudara Penulis yang tercinta yang telah memberikan dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman Penulis : Bachtiar, Nur, Sukma, Nurul, Ira, Friesca, Emi, May, Indah, Ian, Yenny dan rekan-rekan mahasiswa FISIP Reguler Sore Universitas Hasanuddin atas segala bantuannya.

Penulis sadar bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan bagi pembaca dalam memperkaya ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan motivasi Pegawai Negeri Sipil. Sekian dan terima kasih.

Makassar, Februari 2007

- Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
D. Keterbatasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori.....	6
B. Kerangka Konsep.....	31
C. Variabel dan Indikator Variabel.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Lokasi Penelitian	33
B. Tipe dan Dasar Penelitian.....	33

	C. Unit Analisis.....	33
	D. Populasi dan Sampel.....	34
	E. Definisi Operasional.....	35
	F. Instrumen Pengumpulan Data.....	37
	G. Jenis dan Sumber Data.....	38
	H. Teknik Analisis Data dan Pengukuran.....	39
BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....	40
	A. Visi dan Misi.....	40
	B. Tujuan.....	40
	C. Keadaan Guru SMK Negeri 1 Barru.....	41
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
	A. Faktor Intrinsik.....	46
	B. Faktor Ekstrinsik.....	68
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
	A. Kesimpulan.....	88
	B. Saran.....	91
	DAFTAR PUSTAKA.....	93

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1	Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow.....	14
GAMBAR 2	Kerangka Konseptual.....	33
GAMBAR 3	Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Barru.....	48

DAFTAR TABEL

TABEL 1	Keadaan Pendidikan PNS SMK Negeri 1 Barru.....	46
TABEL 2	Keadaan Golongan/Pangkat PNS SMK Negeri 1 Barru.....	47
TABEL 3	Pendapat Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	50
TABEL 4	Pendapat Responden Tentang Prestasi Kerja.....	56
TABEL 5	Pendapat Responden Tentang Pengembangan Karier.....	60
TABEL 6	Pendapat Responden Tentang Tanggung Jawab.....	65
TABEL 7	Tabulasi Rata-Rata Skor/Persentase Faktor Intrinsik.....	70
TABEL 8	Data Tingkat Gaji.....	71
TABEL 9	Pendapat Responden Tentang Gaji/Kesejahteraan.....	72
TABEL 10	Pendapat Responden Tentang Kondisi Kerja.....	76
TABEL 11	Pendapat Responden Tentang Supervisi.....	80
TABEL 12	Pendapat Responden Tentang Kebijakan Organisasi.....	85
TABEL 13	Tabulasi Rata-Rata Skor/Persentase Faktor Ekstrinsik.....	90

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menyikapi agenda reformasi pemerintah secara menyeluruh, salah satu aspek yang perlu segera dilakukan adalah penataan yang berkaitan dengan peningkatan sistem pelayanan umum. Untuk menunjang dan mengimplementasikan sistem pelayanan umum secara prima kepada masyarakat, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas SDM aparatur pemerintah, sarana dan prasarana serta perangkat-perangkat pelayanan umum secara merata dan terkoordinasi.

Penyelenggaraan tugas Pemerintah Umum dan Pembangunan Nasional yang semakin kompleks. Keberhasilannya akan sangat tergantung pada kemampuan profesionalisme aparatur negara.

Untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban, modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan aparat yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang melaksanakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pendayagunaan aparatur negara didalam melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan, saat ini pemerintah telah berupaya antara lain menyelenggarakan tugas-tugas dalam bidang kepegawaian dengan tujuan penyempurnaan aparatur

negara yang bersih dan berwibawa sehingga pegawai negeri mampu menjadi pioner dalam pelaksanaan pembangunan khususnya dalam melayani kepentingan-kepentingan masyarakat.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan nasional, tergantung pada kesempurnaan oleh tingkat kemampuan profesionalnya yang didukung oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan serta dedikasi yang tinggi. Guna mewujudkan hal tersebut, diperlukan adanya pembinaan atau pengembangan pegawai yang dilakukan secara terencana dan terus-menerus.

Dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan, pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara abdi masyarakat diarahkan untuk melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri I Barru sebagai bagian dari aparat pemerintah dalam menjalankan tugas pokoknya, perlu ditingkatkan pembinaannya secara berencana melalui upaya pendidikan dan penelitian, penugasan bimbingan dan konsultasi serta melalui pengembangan, kode etik dan kedisiplinan kedinasan untuk memperoleh kemampuan yang semakin meningkat dan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Motivasi kerja pegawai pemerintah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya mencapai sasaran pembangunan nasional, selain motivasi kerja pegawai juga merupakan tolak ukur keberhasilan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Apabila terjadi penurunan motivasi

kerja, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebab hal ini, dicarikan solusi pemecahannya agar permasalahannya tidak berlarut-larut dan dapat menghambat tujuan organisasi. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya merupakan kondisi yang obyektif pegawai dalam bekerja yang nampak hasil kerjanya kurang baik.

Menyimak keadaan yang demikian penulis merasa tergugah berkewajiban untuk berusaha memahami kemudian menguasai apa dan bagaimana motivasi Pegawai Negeri Sipil, maka penulis merasa tertarik mengangkat permasalahan ini untuk dijadikan obyek penelitian dengan judul :

“MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BARRU KAB. BARRU”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Barru ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Barru ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah dengan melakukan penelitian mengenai motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru adalah :

a. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara teoritis dalam dunia pendidikan, mengenai motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru yang dapat digunakan oleh mahasiswa yang menggeluti studi keilmuan sebagai bagian integral dari studi administrasi pada umumnya.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran untuk menentukan langkah-langkah pelaksanaan motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru.

D. Keterbatasan Penelitian

1. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berdasarkan hasil wawancara langsung terhadap sejumlah informan yang ditetapkan dalam penelitian ini.
2. Jarak lokasi penelitian yang cukup jauh karena berada di kabupaten Barru yang berjarak 90 km dari kota Makassar yang merupakan tempat tinggal penulis.
3. Waktu dalam penelitian yang cukup singkat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

I. Pengertian Motivasi

Ada beberapa ahli yang mendefinisikan motivasi. Salah satunya adalah Cascio (Umar,2001:36-37) yang mendefinisikan sebagai sebuah kekuatan yang dihasilkan dari maksud individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan seperti rasa lapar, haus dan kebutuhan sosial lainnya.

Teori didasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Emil,(1991:41) menyatakan bahwa *motivation* atau motivasi berasal dari kata latin yang artinya "menggerakkan". Selanjutnya dikemukakan pula bahwa kata *motivation* sama juga maksudnya dengan *actuation*. Menurut kamus Webster, kata *actuating* berarti menggerakkan supaya bertindak atau bekerja, menggerakkan atau mengerahkan ilham atau *motivating* dimaksudkan untuk menggerakkan atau menuntun orang supaya mau bekerja. Menuntun merupakan proses untuk mempengaruhi sekelompok orang supaya mereka berusaha mencapai tujuan organisasi.

Martoyo S. (1998:153) menyatakan bahwa:

Motivasi sesungguhnya adalah "pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan". Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Lanjut dikemukakan pula bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan (energi) yang mengarah kepada pencapaian tujuan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Siagian (1995:286) mendefinisikan bahwa :

Motivasi adalah "daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya".

Masalah motivasi bukanlah masalah mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan. Akan tetapi yang jelas bahwa motivasi yang tepat pada para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Sedangkan menurut Handoko (2000:155) bahwa :

Motivasi adalah "sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individual untuk kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan".

Selanjutnya Robbins (1996:105) menyatakan bahwa :

Motivasi sebagai "kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual".

Menurut Hasibuan (2001:67) :

Motivasi adalah “pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan”.

Untuk memotivasi seseorang, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang tidak didasari berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Martoyo, S. (1998:155) adalah:

Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Lanjut dikemukakan oleh Martoyo, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Umar (2001:36-38) menyatakan bahwa teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu teori kepuasan isi (content theory) dan teori kepuasan proses (process theory) yang penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Teori Motivasi Kepuasan

Teori ini mendasar pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya. Jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat seseorang untuk bekerja. Teori kepuasan isi (Content Theory) ini yang dikenal antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik dari Taylor

Menurut teori ini, motivasi pekerja hanya untuk mendapatkan kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yaitu hanya dapat mempertahankan kelangsungan hidup.

b. Teori Hierarki Kebutuhan (Need Hierarchy) dari Abraham Maslow

Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materi dan non-materi. Dasar materi ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan yang berjenjang. Urutan jenjang terendah sampai pada jenjang tertinggi adalah kebutuhan fisik (fisiologis), rasa aman, sosialisasi, penghargaan, dan aktualisasi diri.

c. Teori Dua Faktor (Two Factors) dari Frederick Herzberg

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1) Faktor-faktor pemeliharaan (Maintenance Factors)

Merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus, seperti makan – kenyang – lapar. Dalam bekerja kebutuhan ini akan bukanlah sebagai motivator, tetapi merupakan keharusan bagi perusahaan.

2) *Faktor-faktor Motivasi (Motivation Factors)*

Faktor-faktor ini merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang sesuai dan lainnya.

Teori dua faktor ini disebut juga dengan Konsep Higiene,

Yang mencakup :

- a. Isi pekerjaan yang terdiri dari prestasi , pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.
- b. Faktor Higienis yang terdiri dari gaji dan upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi.

d. Teori Motivasi prestasi (Achievement Motivation) dari Mc.Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung dari dorongan motivasi, situasi dan peluang yang ada.

Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah :

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

e. Teori ERG (Existence, Relatedness, and Growth) dari Aldelfer

Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori yang mengemukakan Abraham Maslow dan menurut para ahli dianggap lebih mendekati keadaan yang sebenarnya menurut data empiris. Teori ini mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence*)
- b. Kebutuhan akan afialiasi (*Relatedness*)
- c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth*)

2. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja secara giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja tergantung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada tiga macam teori motivasi proses yang terkenal, yaitu:

1. Teori Harapan (Expentency Theory)

Teori ini dikemukakan oleh *Victor H. Viroom* yang mengatakan bahwa seorang pekerja untuk meralisasikan harapan-harapannya dari pekerja itu.

Teori didasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- a. Harapan, adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (*valuence*), merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.

- c. Peraturan (*instrumentaly*), yaitu besarnya probabilitas, jika bekerja secara efektif apakah akan terpenuhi kebutuhan dan keinginan tertentu yang diharapkannya.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara obyektif. Jika prinsip ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat.

3. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:98) menyatakan bahwa ada lima teori motivasi kerja yang populer saat ini, yaitu:

a. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Lebih lanjut Mangkunegara (2000:99) menyatakan bahwa kebutuhan

merupakan fundamental yang mendasari perilaku pegawai, perilaku pegawai tak dapat dipahami tanpa memahami kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hierarki (tingkatan) kebutuhan dari *Abraham Maslow* ditunjukkan dengan bentuk piramida seperti terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1

Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow



Selanjutnya Abraham Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa (Karyawan bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85% kebutuhan Fisiologis, 70% rasa aman, 50% kebutuhan sosial, 40% kebutuhan penghargaan, 15% kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan mengalami konflik diri, dan bisa juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pimpinan akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Maslow tentang proporsi kategori kebutuhan orang dewasa (Karyawan Bawahan) tersebut sangat aplikatif untuk perusahaan yang menggunakan perusahaan dengan jenjang jabatan yang jelas. *Paul hersey dan kenneth H. Blancard*, berpendapat bahwa

struktur kebutuhan karyawan berbeda-beda, tergantung dari kebutuhan mana yang mendominasi.

Dalam study motivasi lainnya, *David Mc Clelland* mengemukakan adanya 3 macam kebutuhan manusia yaitu :

1. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi, cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi, adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu keinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

b. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari *Alderfer*

Teori ERG merupakan nama refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- a. *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan dan minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja.

- b. *Relatedness Needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi pada lingkungan kerja.
 - c. *Growth Needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.
- c. Teori Insting
- Menurut Mangkunegara (2000), teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori Darwin yang berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.
- d. Teori Drive
- Teori ini dikembangkan oleh *Woodworth* sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan motivasi, didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan. Misalnya kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali seimbang.
- e. Teori Lapangan
- Teori lapangan merupakan konsep dari *Kurt Lewin* merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi, lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai. Perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan diatas dapat dikatakan bahwasanya motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan menggunakan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu, kemudian bagaimana cara menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan prilakunya.

3. Pengertian Pegawai

“Pegawai adalah kata benda berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya”. Pengertian tersebut dikemukakan oleh Manulang (1993:24).

Sedangkan menurut Undang-undang no.43 tahun1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1 huruf I berbunyi :

Pegawai adalah setiap warga negara republik Indonesia yang setelah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam satu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara, lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Memperhatikan pengertian tersebut, maka untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan motivasi kerja yang baik dari pegawai agar dalam menjalankan tugas operasional dan tugas pokok dapat mencapai tujuan dan sasaran tanggungjawab suatu pekerjaan atau tugas jabatan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, setiap pegawai negeri sipil telah diberikan tugas pokok jabatan, baik yang bersifat struktural sesuai sifat dan jenis organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Demikian halnya dalam pelaksanaan tugas pokok Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru melaksanakan administrasi pendidikan dan pengajaran sesuai kurikulum yang berlaku.

Administrasi pendidikan merupakan suatu proses penyelenggaraan kegiatan terhadap pegawai yang menggunakan Sumber Daya Manusia.

Pengertian administrasi kepegawaian yang dikemukakan oleh Siagian (1995:120) adalah sebagai berikut

“Administrasi kepegawaian adalah proses kegiatan dari kelompok orang yang bekerja sama dengan menggunakan tenaga sumber daya manusia dalam penyelenggaraan kegiatan”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa administrasi kepegawaian merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan dan melibatkan semua orang khususnya dalam melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki setiap organisasi.

4. Pengertian Guru

Guru adalah merupakan salah satu unsur dari tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan dibagi atas tiga jenis, yaitu tenaga struktural, tenaga fungsional, dan tenaga teknis penyelenggara pendidikan (Tim Dosen MKDK 1992:172).

Menurut perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, khususnya Bab I pasal 1 ayat 7 UUSPN menyebutkan bahwa tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan. Pasal 27 ayat 1 selanjutnya menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan adalah menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelolah dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan, meliputi guru, pengelola satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran, dan teknis sumber belajar.

Khususnya yang disebut guru, pasal 1 ayat 8 menjelaskan bahwa pendidik itu adalah anggota masyarakat dan bertugas membimbing, mengajar dan atau melatih peserta didik. Menurut pasal ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan yang termasuk dalam kategori pendidik adalah :

- 1) Tenaga pengajar yang tugas utamanya mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan jenjang pendidikan tinggi disebut dosen.
- 2) Tenaga pembimbing yang dikenal pula di sekolah-sekolah sebagai penyuluh pendidikan atau dewasa ini lebih tepat disebut guru BK (Bimbingan dan Konseling).
- 3) Tenaga pelatih yang oleh sebagian pihak ditempatkan sebagai teknis seperti pelatih olahraga, kesenian, keterampilan.

Sedangkan Sahertian (1994:12) menegaskan bahwa tugas guru yaitu "tugas personal, tugas sosial, dan tugas profesional".

Selanjutnya Usman (1994:4) mengatakan bahwa :

Guru merupakan suatu profesi yang artinya suatu jabatan atau jabatan yang memerlukan keahlian khususnya sebagai guru. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, pengajar, melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Sedangkan peranan guru menurut Usman (1994:7) yaitu :

- a. Guru sebagai demonstrator
- b. Guru sebagai pengelola kelas
- c. Guru sebagai mediator dan fasilitator
- d. Guru sebagai evaluator

Dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka seorang tenaga kependidikan (guru) harus memenuhi persyaratan. Hal ini dikemukakan oleh Arbi dan Syahrin (1993:130) persyaratan guru terdiri atas :

- a. Persyaratan pribadi yang meliputi persyaratan fisik, psikis, watak dan kepribadian.
- b. Persyaratan akademis, yaitu seperangkat kemampuan tertentu yang harus mereka miliki untuk siap melaksanakan tugasnya nanti sebagai guru.

Berdasarkan persyaratan diatas, diharapkan seorang guru mampu melaksanakan tugasnya secara profesional demi peningkatan kualitas pendidikan.

Hamalik (2004:48-49) menyatakan bahwa :

Terdapat 13 peranan guru di dalam kelas (dalam situasi belajar mengajar). Tiap peranan menuntut berbagai kompetensi atau keterampilan mengajar. Inti masing-masing peranan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Guru sebagai pengajar, menyampaikan ilmu pengetahuan, perlu memiliki keterampilan memberikan informasi kepada kelas;
- b. Guru sebagai pemimpin kelas, perlu memiliki keterampilan cara memimpin kelompok-kelompok murid;
- c. Guru sebagai pembimbing, perlu memiliki keterampilan cara mengarahkan dan mendorong kegiatan belajar siswa;
- d. Guru sebagai pengatur lingkungan, perlu memiliki keterampilan mempersiapkan dan menyediakan alat dan bahan pelajaran.
- e. Guru sebagai partisipan, perlu memiliki keterampilan cara memberikan saran, mengarahkan pemikiran kelas, dan memberikan penjelasan;
- f. Guru sebagai expeditur, perlu memiliki keterampilan menyelidiki sumber-sumber masyarakat yang akan digunakan;
- g. Guru sebagai perencana perlu memiliki keterampilan cara memilih dan meramu bahan pelajaran secara profesional.
- h. Guru sebagai supervisor perlu memiliki keterampilan mengawasi kegiatan anak dan ketertiban kelas;
- i. Guru sebagai motivator perlu memiliki keterampilan mendorong motivasi belajar kelas;
- j. Guru sebagai penanya, perlu memiliki keterampilan cara bertanya yang merangsang kelas berfikir dan cara memecahkan masalah;
- k. Guru sebagai penganjar, perlu memiliki keterampilan cara memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi;

- l. Guru sebagai evaluator perlu memiliki keterampilan cara menilai anak-anak secara obyektif, kontinyu, dan komprehensif.
- m. Guru sebagai konselor, perlu memiliki keterampilan cara membantu anak-anak yang mengalami kesulitan tertentu.

5. Faktor Intrinsik

Faktor-faktor intrinsik (*satisfier/motivator*) merupakan faktor-faktor situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja. Menurut Wahjosumidjo (1984:187) *satisfier* adalah:

Faktor-faktor atau situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja....Faktor-faktor intrinsik seperti keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan mempunyai kaitan erat dengan kepuasan kerja.

a. Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (1998:132) mengemukakan pengertian kepuasan kerja sebagai berikut :

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya Handoko (2000:193) mengemukakan bahwa :

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bila mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2001:199) mengemukakan bahwa :

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut As'ad (2001:104) kepuasan kerja adalah :

"Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Dari penjelasan diatas, kepuasan Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru pada pekerjaan akan menyebabkan pegawai tersebut menyenangi pekerjaan hingga ia akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat.

b. Prestasi Kerja

Pada manusia normal, biasanya keinginan berprestasi akan menjadi dambaan yang dapat mendorong yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Pencapaian prestasi dalam melakukan sesuatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

Menurut Hasibuan (2000:93) pengertian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting yaitu : kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Suprihanto (2000:7) prestasi kerja seorang karyawan/pegawai pada dasarnya adalah :

Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Sedangkan menurut Musanef (1983:49), memberikan makna dan arti dari prestasi kerja adalah :

“Kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi”.

Lebih lanjut dijelaskan pula oleh Hasibuan (2000:111) bahwa :

Prestasi kerja merupakan salah satu syarat dalam pengadaan promosi karyawan atau pegawai.

Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaliknya, bila seseorang gagal meraih prestasi dalam melakukan pekerjaan akan dapat menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang, hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik didalam lingkungan pekerja.

Oleh sebab itu, pimpinan pada SMK Negeri 1 Barru harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mau mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga akan menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan kinerja pegawainya.

c. Pengembangan Karier

Kemungkinan pengembangan karier merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi.

Menurut Syadam (1996:247) kemungkinan pengembangan karier adalah "harapan karyawan untuk mendapat promosi ke tingkat yang lebih tinggi".

Sedangkan menurut Martoyo (1987:70), bahwa :

Pengembangan karier "Career development" adalah "kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan".

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru akan selalu menginginkan adanya kemajuan berupa peningkatan karier dalam pekerjaannya dari waktu ke waktu. Ia akan merasa senang bila mendapat kesempatan yang mendapatkan promosi, ikut keterampilan, kenaikan pangkat dan sebagainya.

Setiap Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru ingin mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang untuk

mendapatkan pengembangan diri ini akan menjadi motivasi yang kuat sekali bagi setiap orang untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih baik.

d. Tanggung Jawab

Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pada suatu waktu ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab ini bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi (Syadam, 1996:248).

Pengertian tanggung jawab menurut penjelasan peraturan pemerintah no. 100 tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sebagai berikut :

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Dengan demikian tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru tidak hanya berkaitan dengan kesanggupan menyelesaikan suatu pekerjaan tetapi juga meliputi kesanggupan menanggung setiap resiko dari pekerjaan yang dilakukan.

6. Faktor Estrinsik

Faktor-faktor ekstrinsik (*dissatisfier/hygiene*) merupakan faktor-faktor situasi yang merupakan sumber ketidakpuasan kerja.

Menurut Wahjosumidjo (1984:187) :

"Dissatisfier ialah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan ... faktor-faktor ekstrinsik seperti kebijaksanaan organisasi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji mempunyai kaitan erat dengan ketidakpuasan kerja.

a. Gaji/Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan atau jasanya. Suatu kompensasi dapat bersifat financial maupun nonfinancial yang diberikan kepada karyawan sebagai wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan.

Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Untuk lebih jelas mengenai pengertian kompensasi dapat dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Hasibuan (2001:117) mengemukakan bahwa :

Kompensasi adalah "semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan".

Martoyo (1998:125) mengemukakan bahwa :

"Suatu kompensasi wujudnya dapat bersifat - finansial maupun nonfinansial yang merupakan wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan".

Selanjutnya menurut Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa :

"Kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka".

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi tersebut dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi di atas standar. Sedang benefit dan sekunder adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang, pensiunan, pakaian dinas, kafetaria, mushalla dan fasilitas olahraga.

Menurut Handoko (2000:155) mengemukakan pengertian kompensasi yaitu :

“segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Selanjutnya menurut Andrew E. Sikula (Martoyo,1998:113) mengemukakan bahwa :

Dalam dunia ketenagakerjaan, pendapatan secara finansial adalah pemberian kompensasi pada karyawan atas pelayanan yang diberikan. Dalam istilah lain adalah “pemberian balasan”, “upah” dan “gaji”. Juga digunakan untuk melukiskan pengaturan keuangan antara tenaga kerja dan majikan. Pemberian balasan adalah balas jasa, upah atas jasa yang telah diberikan. Bentuk lain dari pemberian balasan adalah uang, meskipun pujian pada suatu waktu juga merupakan balas jasa nonfinansial.

Begitupun Umar (2001:16) mengemukakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang kondusif sangat ditentukan oleh lingkungan kerja yang baik pula. Menurut Syadam (1996:266) lingkungan kerja adalah:

“Keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Selain itu faktor lainnya yang sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja adalah keamanan. Faktor keamanan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan setiap Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dalam

melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak aman akan sangat menggelisahkan para pegawai.

c. Supervisi

Motivasi ekstrinsik berikutnya adalah supervisi. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada para pegawai agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Menurut Boardman (Subari,1994:4-5), pengertian supervisi :

Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, menkoordinir dan membimbing secara berlanjut pertumbuhan guru-guru secara pribadi maupun kelompok agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

Satori (1996:131) supervisi adalah :

Bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan umpan balik yang objektif.

Dengan demikian dijelaskan bahwa posisi dan peranan fungsi supervisi sangat dekat dengan para pegawai pada SMK Negeri 1 Barru dan selalu berhadapan dengan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

d. Kebijaksanaan Organisasi

Hal yang penting untuk meningkatkan motivasi adalah kebijaksanaan organisasi. Kebijakan organisasi untuk mengembangkan pegawai dapat menjadi sumber motivasi para pegawai.

Agarwal (Syamsi,1994 :66) mengemukakan bahwa :

Kebijakan itu merupakan pedoman bagi pimpinan yang mengambil keputusan, baik dalam memecahkan masalah yang lebih terjadi maupun untuk mencapai timbulnya masalah. Kebijaksanaan itu merupakan kerangka yang dijadikan pedoman bagi tindakan pimpinan bawahan pada semua tingkatan dan berbagai fungsi.

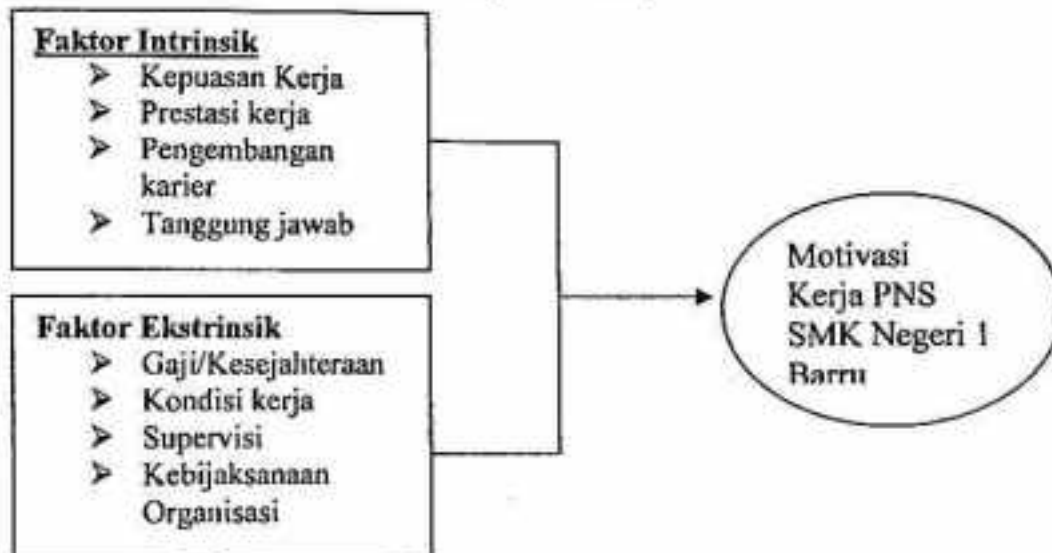
Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1997 : 2) menyatakan bahwa kebijaksanaan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang harus dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha dan kegiatan aparatur pemerintah, sehingga tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya pencapaian tujuan.

Dengan demikian kebijaksanaan organisasi pada SMK Negeri 1 Barru merupakan suatu pedoman yang menyeluruh baik lisan maupun tulisan yang memberikan suatu batas umum dan arah tempat kegiatan manajerial akan dilakukan.

B. Kerangka Konseptual

Adapun model kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Kerangka Konseptual



C. Variabel dan Indikator Penelitian

Rancangan penelitian ini hanya memuat 1 (satu) variabel saja adapun variabel dalam penelitian ini adalah motivasi pegawai negeri sipil, yang merupakan variabel tunggal dengan dua sub variabel dan beberapa indikator.

1. Faktor Intrinsik adalah faktor yang mendorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk berprestasi. Adapun indikator faktor intrinsik ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih, pengembangan karier dan tanggung jawab.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pemelihara agar tetap terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan pegawai. Adapun indikator faktor ekstrinsik adalah kompensasi, kondisi kerja, supervisi, dan kebijakan organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru Kabupaten Barru.

B. Tipe dan Dasar Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif berusaha memberikan gambaran tentang permasalahan yang akan diteliti.

2. Dasar Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah survei. Alasan penulis untuk menggunakan metode ini agar dapat menemukan fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Tinjauan tersebut berkenaan dengan fenomena yang terjadi pada SMK Negeri 1 Barru dapat ditelaah secara obyektif dan valid. Hal ini sebagai upaya menjadikan hasil penelitian ini dapat menjelaskan mengenai motivasi Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru.

C. Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah individu/guru. Yaitu mengenai motivasi kerja pegawai negeri sipil (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada hakekatnya adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berkenaan dengan penelitian yang akan penulis laksanakan, maka penulis menempatkan Pegawai Negeri Sipil yang bertugas sebagai guru berjumlah 72 orang sebagai populasi.

2. Sampel

Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Penggunaan sampel ini mempertimbangkan jumlah populasi yang relatif kecil.

Responden adalah semua guru yang ada pada SMK Negeri 1 Barru sedangkan informan adalah orang yang dianggap paling mengetahui dan berwenang untuk memberikan keterangan kepada peneliti serta memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Kepala sekolah
- b. Wakil Kepala Sekolah
- c. Pegawai Tata Usaha

E. Definisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian, maka yang dimaksud dengan "motivasi" adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Dalam penelitian ini hanya satu variabel, yaitu "Motivasi Pegawai Negeri Sipil" dan berkaitan dengan variabel tersebut beberapa sub variabelnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Intrinsik

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bila mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karier "Career development" adalah kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2. Faktor Estrinsik

a. Gaji/Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang kondusif sangat ditentukan oleh lingkungan kerja yang baik pula, lingkungan kerja adalah: Keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

c. Supervisi

Supervisi adalah suatu usaha menstimulir, menkoordinir dan membimbing secara berlanjut pertumbuhan guru-guru secara pribadi maupun kelompok agar lebih memahami dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

d. Kebijakan Organisasi

Kebijakan itu merupakan pedoman bagi pimpinan yang mengambil keputusan, baik dalam memecahkan masalah yang lebih terjadi maupun untuk mencapai timbulnya masalah. Kebijakan itu merupakan kerangka yang dijadikan pedoman bagi tindakan pimpinan bawahan pada semua tingkatan dan berbagai fungsi.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah alat bantu yang dipilih dan dipergunakan oleh peneliti dalam kegiatan untuk mengumpulkan data guna memperoleh data dan informasi serta keterangan-keterangan bagi kepentingan penulisan.

1. *Angket atau Kuesioner*

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang melalui formulir-formulir yang berisi daftar pertanyaan yang mengacu kepada variabel penelitian yang diajukan secara tertulis dan dibagikan kepada seluruh responden yang hasilnya akan dikemukakan dalam bilangan prosentase berbentuk tabel frekuensi atau analisa data primer. Angket dalam penelitian dibuat dalam bentuk checklist.

2. *Wawancara*

Wawancara dalam penelitian ini dengan menggunakan pedoman wawancara yang diajukan kepada informan menyangkut motivasi kerja pegawai negeri sipil pada SMK Negeri 1 Barru. Hal ini dilakukan atas pertimbangan efisiensi waktu pelaksanaan penelitian, selain itu topik pembahasan tetap dalam jalur yang

diteliti. Untuk memperoleh data dan informasi dari informan yang dianggap paling mengetahui dan berwenang untuk memberi keterangan kepada peneliti.

3. *Observasi*

Observasi adalah kegiatan pengamatan langsung terhadap faktor kebijakan, kondisi kerja dan pertimbangan pegawai pada SMK Negeri 1 Barru, yang dikaitkan dengan tingkat kinerjanya. Hasil observasi diharapkan dapat mendukung data yang diperoleh melalui informan.

4. *Telaah Dokumen*

Yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan dengan melalui dokumen atau laporan-laporan bulanan menyangkut masalah yang diteliti.

G. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil pengamatan melalui observasi di lapangan dan yang diperoleh pula dari hasil kuesioner dan wawancara.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen atau bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

- a. Wawancara Mendalam
- b. Observasi
- c. Telaah Dokumen

H. Teknik Analisis Data dan Pengukuran

Dalam penelitian ini tehnik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan teknik pengukurannya digunakan formula tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan persentase (%) menggunakan rumus :

$$P = \frac{\text{Skor yang dicapai}}{\text{Skor maksimal}} \times 100\%$$

Selanjutnya untuk menyimpulkan tingkat motivasi pegawai negeri sipil pada SMK Negeri 1 Barru dilakukan dengan kategori sebagai berikut :

1. 1 % - 32 % = Rendah
2. 33 % - 66 % = Sedang
3. 67 % - 100 % = Tinggi

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. VISI DAN MISI SMK NEG. I BARRU

1. VISI SMK NEGERI 1 BARRU

Sebagai pengemban Pendidikan Nasional dalam bidang Pendidikan Menengah Kejuruan, Bisnis & Manajemen dengan berpedoman pada: Pancasila, UUD 1945, UU 2 tahun 1989, PP No.29 tahun 1990, Keputusan Mendikbud No.0490 /II/1992 dan Keputusan Mendikbud No.080/II/1993 dengan memperhatikan potensi dan peluang yang dimiliki sekolah dan masyarakat sekitar sekolah, menuju cita-cita dan tujuan Pendidikan Nasional serta mewujudkan SMK mandiri di SMK Neg.1 Barru.

2. MISI SMK NEG. I BARRU

Mewujudkan sistem dan menyelenggarakan program diklat yang mampu menghasilkan tamatan sebagai calon tenaga kerja profesional tingkat menengah yang mandiri, beriman dan bertaqwa melalui pengembangan organisasi dan manajemen, kurikulum, kualitas pembelajaran, ketenagaan sarana dan prasarana pembinaan kesiswaan, kemitraan, unit produksi, kewirausahaan dan pengelolaan lingkungan hidup.

C. TUJUAN

1. Menjadi pusat pendidikan dan pelatihan tingkat menengah dengan menerapkan pedoman iman dan taqwa, profesionalisme dan wawasan mutu berstandar global.
2. Melahirkan tamatan yang berkualitas, mampu bersaing di pasar kerja dan siap mandiri.
3. Menjadi salah satu pengembang potensi wilayah (Kab. Barru) untuk maju dan berkembang.
4. Mewujudkan suasana pendidikan yang berwawasan industri dan budaya,

Dalam setiap kehidupan, termasuk kehidupan pendidikan pada lingkup sekolah, selalu ingin memiliki hasil (output) yang lebih baik daripada sebelumnya. Hal ini diyakini bahwa dengan output yang lebih baik akan membawa kearah pilihan-pilihan yang lebih baik pula. Sekolah yang mutu tamatannya lebih tinggi daripada sekolah-sekolah lainnya akan memiliki lebih banyak pilihan untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi atau untuk memilih jenis pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Untuk mencapai output sekolah yang bermutu tinggi, tentu saja diperlukan upaya-upaya yang harus dilakukan sekolah. Upaya-upaya nyata yang dimaksud lazimnya dilakukan melalui perubahan. Mengingat berpikir system digunakan sebagai basis perubahan, maka untuk mengubah output sekolah perlu dilakukan perubahan proses dan untuk mengubah proses diperlukan perubahan input. Dalam prakteknya perubahan yang dimaksud sering disebut perbaikan, pengembangan, dan

pembaharuan. Apapun namanya, perubahan yang dilakukan harus selalu membuahkan hasil berupa peningkatan prestasi siswa baik akademik maupun nonakademik.

Hal ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh sekolah khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang dirasakan masih rendah kualitasnya. Sedangkan kewajiban pemerintah adalah memberdayakan dan memfasilitasi sekolah agar memiliki kemampuan untuk melakukan upaya perubahan menuju peningkatan mutu pendidikan juga masih harus menjadi perhatian pemerintah, mengingat masih banyaknya prosentase anak-anak usia sekolah dalam berbagai jenjang pendidikan (TK sampai dengan SMA/SMK, termasuk SLB), yang belum mendapatkan kesempatan memperoleh pendidikan.

Keberhasilan pelaksanaan tugas –tugas sekolah sangat tergantung pada kualitas guru dan pegawai. Karena guru dan pegawai dalam organisasi merupakan motivator penggerak yang menentukan.

Oleh karena itu seorang pimpinan harus mengetahui motivasi apa yang berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja dan faktor apa yang secara relatif kurang mendorong pegawai dalam bekerja. Motivasi ini juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri, karena pegawai yang hanya memiliki motivasi tetapi tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja maka akan tampak overacting dan sebaliknya jika pegawai bekerja hanya mengandalkan kemampuan semata-mata tanpa didorong oleh motivasinya maka pekerjaan yang dilakukannya tampak seperti dipaksakan saja.

Untuk menciptakan pegawai yang mempunyai kemampuan yang tinggi maka factor pendidikan sangat besar pengaruhnya dalam membentuk kemampuan tersebut. Dengan demikian maka pimpinan mempunyai peranan penting dalam memilih dan menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan dipekerjakan dan menempatkannya sesuai dengan keahliannya.

C. KEADAAN GURU SMK NEGERI 1 BARRU

1. Keadaan Pendidikan

Keadaan pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Keadaan Pendidikan
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	S2	1	1.39
2.	S1	69	95.83
3.	D3	2	2.78
	Jumlah	72	100

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari tahun 2007

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa pada umumnya tingkat pendidikan Pegawai Negeri sipil SMK Negeri 1 Barru berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (1.39%). S1 sebanyak 69 orang (95.83%), kemudian D3 sebanyak 2 orang (1.39%).

Kondisi pendidikan pada SMK Negeri 1 Barru dapat dikatakan cukup tinggi sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal serta dapat memberikan pengajaran yang baik kepada siswa.

2. Keadaan Golongan/Pangkat

Selanjutnya berikut ini penulis akan mengemukakan keadaan Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru dilihat dari segi golongan/pangkat pada Tabel 2 berikut.

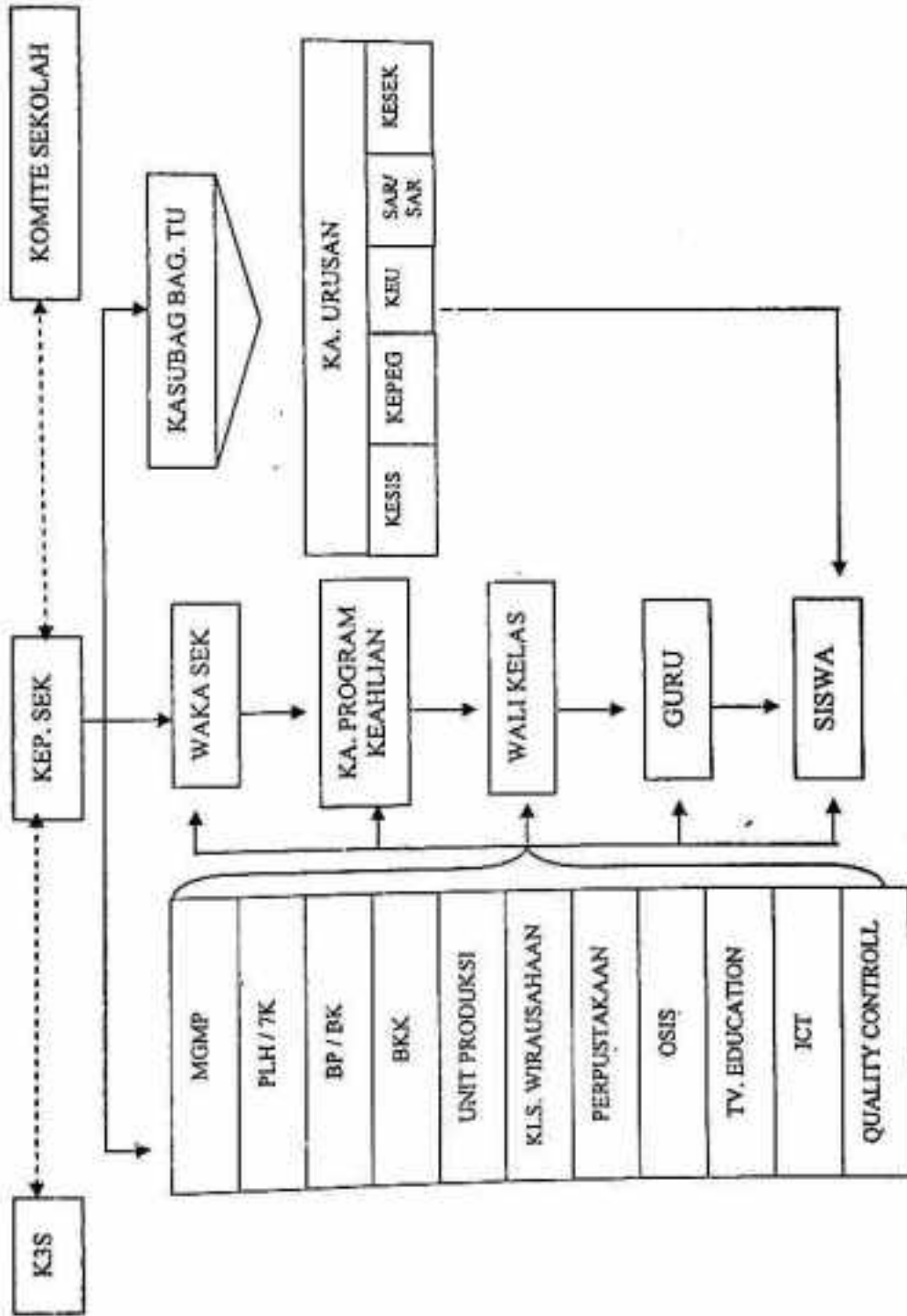
Tabel 2
Keadaan Golongan/Pangkat
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

No.	Golongan/Pangkat	Jumlah	Persentase (%)
1.	IV/a	34	47.22
2.	III/d	3	4.17
3.	III/c	2	2.78
4.	III/a	16	22.22
5.	II/c	1	1.39
6.	GTT	8	11.11
7.	GB	8	11.11
	Jumlah	72	100

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari tahun 2007

Dari tabel tersebut diatas diketahui bahwa PNS bergolongan IV/a paling banyak yaitu 34 orang (47.22%), PNS golongan III/d sebanyak 3 orang (4.17%), PNS golongan III/c sebanyak 2 orang (2.78%), PNS golongan III/a sebanyak 16 orang (22.22%), PNS golongan II/c 1 orang (1.39%), jumlah GTT (Guru Tidak Tetap) sebanyak 8 orang (11.11%) dan jumlah GB (Guru Bantu) sebanyak 8 orang (11.11%).

STRUKTUR ORGANISASI SMK NEGERI. 1 BARRU



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian mengenai Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dengan pendekatan dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dalam penelitian ini jumlah PNS yang diambil sebagai obyek penelitian adalah 72 orang yang terdiri dari guru yang bertugas pada SMK Negeri 1 Barru. Selanjutnya 72 responden tersebut diberikan kuesioner dan diwawancarai untuk memberikan tanggapannya mengenai motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru.

Hasil penelitian mengenai motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru lebih lanjut akan diuraikan pada masing-masing indikator yang dilihat dari segi intrinsik dan dari segi ekstrinsik pada diri guru itu sendiri yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru, maupun sebagai organisasi SMK Negeri 1 Barru yang mempunyai peranan untuk meningkatkan motivasi kerja pada diri PNS tersebut.

A. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor-faktor situasi yang merupakan sumber kepuasan kerja yang terdiri dari dari kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan karier dan tanggung jawab :

1. Kepuasan kerja

Hasil penelitian mengenai Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3
Pendapat Responden Tentang Kepuasan Kerja
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

NO	INDIKATOR	FREKUENSI					SKOR/PRESENTASE (%)				
		SS	S	RR	TS	STS	SS	S	RR	TS	STS
1.	Penghargaan yang didapat dari pekerjaan.	5	19	16	30	2	25 6.94	76 26.39	48 22.22	60 41.67	2 2.78
2.	Lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial.	20	27	25	-	-	100 27.78	108 37.5	75 34.72	-	-
3.	Menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih giat.	35	26	10	-	1	175 48.61	104 36.11	30 13.89	-	1 1.39
4.	Bagaimana menghargai pekerjaan mereka sendiri.	38	34	-	-	-	190 52.78	136 47.22	-	-	-

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 5 responden (6.94%) menyatakan bahwa merasa puas terhadap penghargaan yang didapat dari pekerjaan dengan menyatakan

Sangat Setuju, 19 responden (26.39%) menyatakan Setuju, 16 responden (22.22%) menyatakan Ragu-ragu terhadap penghargaan yang didapat dari pekerjaan, 30 responden (41.67%) menyatakan Tidak Setuju karena responden tersebut merasa tidak pernah mendapatkan penghargaan dan 2 responden (2.78%) yang menyatakan Sangat Tidak Setuju terhadap apa yang didapat dari pekerjaan.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $211/360 \times 100\% = 58.61\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru tentang kepuasan atas penghargaan yang didapatkan dari pekerjaannya termasuk dalam kategori Sedang.

Berdasarkan hasil observasi selama ini mengenai kepuasan pegawai atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas pekerjaan pegawainya belumlah sepenuhnya tercapai, untuk itu berdasarkan data primer tersebut diatas indikator ini mencapai kategori Sedang karena masih sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru masih merasa belum pernah diberikan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan selama ini dari pimpinan, adapun Pegawai Negeri Sipil yang mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas pekerjaannya adalah penghargaan dalam bentuk pujian yang diumumkan oleh pimpinan melalui upacara bendera setiap hari Senin.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai informan bahwa pemberian penghargaan dalam bentuk benda tidak diberikan dengan alasan keuangan tidak mencukupi apalagi dengan situasi sistem pemerintahan sekarang yang menganut sistem otoda, dimana dana untuk sekolah serba dibatasi, sebenarnya para informan

sadar khususnya pimpinan, bahwa pemberian penghargaan dalam bentuk benda akan dapat memotivasi Pegawai Negeri Sipil lainnya agar dapat bekerja lebih giat dan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 20 responden (27,78%) menyatakan bahwa telah puas dengan lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial dengan kategori Sangat Setuju, 27 responden (37,5%) menyatakan Setuju, 25 responden (34,72%) menyatakan Ragu-ragu terhadap lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua, menunjukkan nilai $283/360 \times 100\% = 78,61\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai lingkungan kerja dan lingkungan sosial termasuk dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil observasi selama ini bahwa lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial yang ada pada SMK Negeri 1 Barru adalah sangat sesuai dengan bidang pendidikan untuk sekolah kejuruan kelompok bisnis dan manajemen seperti SMK Negeri 1 Barru karena berlokasi ditengah-tengah kota dan lingkungan bisnis yang sesuai dengan kompetensi yang ada pada SMK Negeri 1 Barru, serta lingkungan sosial yang aman dan mendukung berjalannya proses pendidikan yang berlangsung di SMK Negeri 1 Barru.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai informan tentang lingkungan kerja dan lingkungan sosial SMK Negeri 1 Barru dalam lingkungan ini tercipta suasana yang mendukung aktivitas yang ada di SMK Negeri 1 Barru hal ini

didukung oleh upaya pihak sekolah melalui bagian Humas yang selalu membina hubungan yang baik dengan masyarakat juga dengan adanya komite sekolah yang selalu membina kerja sama antar masyarakat dan sekolah sehingga tercipta suasana kerja dan lingkungan sosial yang baik.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 35 responden (48,61%) menyatakan bahwa telah puas dengan timbulnya motivasi atau dorongan untuk bekerja lebih giat dengan kategori Sangat Setuju, 26 responden (36,11%) menyatakan Setuju, 10 responden (13,89%) menyatakan Ragu-ragu, 1 responden (1,39%) menyatakan Sangat Tidak Setuju terhadap timbulnya motivasi atau dorongan tersendiri untuk bekerja lebih giat.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $310/360 \times 100\% = 86,11\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai kepuasan kerja menimbulkan motivasi tersendiri untuk bekerja lebih giat termasuk dalam kategori Tinggi.

Data primer tersebut diatas bahwa kepuasan kerja menimbulkan motivasi tersendiri bagi Pegawai Negeri Sipil mencapai kategori tinggi karena berdasarkan observasi selama ini bahwa salah satu yang dapat memotivasi Pegawai Negeri Sipil untuk bisa lebih giat bekerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja ini dapat dirasakan apabila Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja dengan tenang dan tugasnya terselesaikan tepat waktu dan tercapai tujuannya, ada sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaannya tugasnya, dan ada penghargaan dari pimpinan atas apa

yang dikerjakannya. Hal-hal inilah yang dapat memotivasi terhadap diri Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai informan mengenai kepuasan kerja dapat memotivasi Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja lebih giat, mengatakan bahwa kepuasan kerja pada setiap individu adalah berbeda-beda, tinggal bagaimana sang individu itu menilai pekerjaannya agar dapat merasakan kepuasan yang akhirnya dapat menimbulkan motivasi bagi dirinya untuk dapat bekerja lebih giat.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 38 responden (52,78%) menyatakan bahwa kepuasan pegawai terletak pada bagaimana mereka menghargai pekerjaan mereka sendiri dengan kategori Sangat Setuju, 34 responden (47,22%) menyatakan Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator keempat, menunjukkan nilai $326/360 \times 100\% = 90,56\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru tentang kepuasan pegawai dalam bekerja tergantung dari bagaimana mereka menghargai pekerjaannya sendiri termasuk kategori Tinggi.

Dari data primer tersebut diatas bahwa kepuasan pegawai tergantung pada bagaimana mereka menghargai pekerjaannya sendiri mendapatkan kategori Tinggi karena berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan bahwa kepuasan pegawai dalam bekerja tergantung pada bagaimana mereka menghargai dan menilai

pekerjaanya sendiri, walaupun dari pimpinan telah memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawainya, tetapi bila si pegawai kurang mampu menghargai tugasnya, hal inilah yang akan menimbulkan rasa ketidakpuasan pada diri si pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi selama ini sangat terlihat bahwa kepuasan pegawai adalah hal yang sangat individual sifatnya, karena bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan sekolah sebagai guru haruslah bekerja dengan penuh pengabdian, tetapi tidak jarang ditemukan beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak berada di jalan pengabdian yang termaktub, karena berbagai alasan tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan hidup yang tiada dirasakan cukup, sehingga terkadang mengorbankan tugas-tugas pokoknya di sekolah.

Sedangkan menurut hasil telaah dokumen tentang data pelanggaran Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru enam bulan terakhir bahwa dari 72 responden terdiri dari 9 PNS yang sakit tanpa keterangan dokter, 7 orang dengan alasan tidak jelas, 5 orang alpa, 15 orang terlambat datang dan 9 orang cepat pulang. Data ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi PNS itu sendiri terhadap pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3, menggambarkan bahwa sebagian besar responden sudah merasakan kepuasan kerja, hal ini ditandai dari empat indikator yang digunakan pada aspek kepuasan kerja berada dalam kategori Tinggi, hanya ada satu indikator yang berada dalam kategori Sedang. Hal tersebut disebabkan oleh belum adanya standar yang jelas dari manajemen mengenai keberhasilan diukur

dengan diberikannya penghargaan kepada pegawai umumnya menilai bahwa kerja biasa-biasa saja atau bahkan menilainya kurang berhasil.

2. Prestasi Kerja

Hasil penelitian mengenai prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4
Pendapat Responden Tentang Prestasi Kerja
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

NO	INDIKATOR	FREKUENSI					SKOR/PRESENTASE (%)				
		SS	S	RR	TS	STS	SS	S	RR	TS	STS
1.	Hasil kerja dan prestasi.	13	46	8	5	-	65 18.06	184 63.89	24 11.11	10 6.94	-
2.	Prestasi kerja yang telah dicapai.	12	15	30	10	5	60 16.67	60 20.83	90 41.67	20 13.89	5 6.94
3.	Penghargaan atas prestasi kerja.	9	14	34	8	7	45 12.50	56 19.44	102 47.22	16 11.11	7 9.72
4.	Penghargaan atas prestasi memberikan kepuasan tersendiri.	28	40	4	-	-	140 38.89	160 55.56	12 5.56	-	-

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 13 responden (18.06%) menyatakan bahwa telah merasa puas terhadap hasil kerja dan dan prestasi kerja selama ini dengan Sangat Setuju, 46 responden (63.89%) menyatakan Setuju, 8 responden (11.11%) menyatakan Ragu-ragu terhadap hasil kerja dan prestasi kerja selama ini, 10 responden (6.94%) menyatakan Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $283/360 \times 100\% = 78.61\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai kepuasan pegawai tentang hasil kerja dan prestasi yang dicapai selama ini termasuk dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah sebagai informan tentang kepuasan pegawai terhadap hasil kerja dan prestasi kerja ternyata telah dibuktikan dengan tugas-tugas dan pekerjaan yang dilakukan selama ini betul-betul bermanfaat bagi bagi pegawai itu sendiri dan bagi SMK Negeri 1 Barru.

Sedangkan hasil pengamatan (observasi) dari penulis bahwa ternyata telah dibuktikan dengan tugas/pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai adalah benar-benar menunjukkan hasil kerja yang maksimal dan tidak ada yang terabaikan.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 12 responden (16,67%) menyatakan bahwa telah merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini dengan kategori Sangat Setuju, 15 responden (20.83%) menyatakan Setuju, 30 responden (41.67%)

menyatakan Ragu-ragu, 10 responden (13.89%) menyatakan Tidak Setuju, 5 responden (6.94%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua, menunjukkan nilai $235/360 \times 100\% = 65.28\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai kepuasan pimpinan atas prestasi kerja yang dicapai oleh pegawainya selama ini termasuk dalam kategori Sedang.

Menurut hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan ternyata prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai telah mendapat dukungan dari pimpinan meskipun dukungan yang diberikan hanya dalam bentuk verbal. Oleh sebab itu pimpinan perlu memberikan dukungan yang sepenuhnya terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam bentuk benda.

Dari pernyataan diatas jika dihubungkan dengan hasil observasi, ternyata pegawai pada SMK Negeri 1 Barru perlu ada motivasi yang sepenuhnya dari pimpinan sehingga itu dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan mencapai prestasi yang tinggi.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 9 responden (12,50%) menyatakan bahwa Sangat Setuju terhadap pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai, 14 responden (19.44%) menyatakan Setuju, 34 responden (47.22%) menyatakan Ragu-ragu, 8 responden (11,11%) menyatakan Tidak Setuju, 7 responden (9.72%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $226/360 \times 100\% = 62.78\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengatakan bahwa pimpinan telah memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai pegawainya selama ini termasuk dalam kategori Sedang.

Untuk memperjelas pernyataan diatas maka dapat diberikan data mengenai hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan ternyata prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai selama ini belum mendapat penghargaan yang sepenuhnya dari Kepala Sekolah.

Sedangkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa pimpinan tidak sepenuhnya memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah mencapai prestasi kerja, seperti halnya yang telah penulis utarakan pada pernyataan sebelumnya.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 28 responden (38,89%) menyatakan bahwa Sangat Setuju terhadap pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai telah memberikan kepuasan tersendiri bagi responden tersebut, 40 responden (55.56%) menyatakan Setuju, 4 responden (5.56%) menyatakan Ragu-ragu.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $312/360 \times 100\% = 86.67\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengatakan bahwa penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai memberikan kepuasan tersendiri termasuk dalam kategori Tinggi.

Sesuai dengan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan ternyata mereka mengatakan bahwa prestasi kerja yang telah dicapai memberikan kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang dikerjakan selama ini.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4 menggambarkan bahwa responden telah merasakan adanya kepuasan atas prestasi kerja dan prestasi yang dicapai selama ini serta penghargaan atas prestasi kerja, rata-rata nilai (skor) berada dalam kategori Tinggi walaupun masih ada pula dalam kategori Sedang.

3. Pengembangan Karier

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Pendapat Responden Tentang Pengembangan Karier
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

NO	INDIKATOR	FREKUENSI					SKOR/PRESENTASE (%)				
		SS	S	RR	TS	STS	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pemberian rekomendasi untuk menempati posisi.	9	24	33	4	2	45	96	99	8	2
2.	Upaya-upaya pengembangan karier.	32	30	10	-	-	160	120	30	-	-
3.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi	24	22	24	2	-	120	88	72	4	-
4.	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier.	18	12	32	10	-	90	48	96	20	-
							25	16.67	44.44	13.89	

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 9 responden (12.50%) menyatakan bahwa telah merasa puas terhadap pengembangan karier selama ini dengan menyatakan Sangat Setuju, 24 responden (33.33%) menyatakan Setuju, 33 responden (45.83%) menyatakan Ragu-ragu, 4 responden (5.56%) menyatakan Tidak Setuju, 2 responden (2.78%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $250/360 \times 100\% = 69.44\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai pemberian rekomendasi untuk pegawai yang akan menempati posisi yang lebih tinggi dengan mengikuti diklat termasuk dalam kategori Tinggi.

Sehubungan dengan pernyataan diatas jika dihubungkan dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai informan, ternyata pegawai yang bersangkutan diberikan rekomendasi untuk menempati posisi yang lebih tinggi setelah mengikuti pelatihan-pelatihan atau diklat.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mendapatkan rekomendasi untuk mengikuti pelatihan-pelatihan baik pelatihan dalam bentuk lokal maupun yang bersifat nasional.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 32 responden (44.44%) menyatakan bahwa pimpinan selalu memberikan upaya-upaya untuk mengembangkan karier pegawainya dengan Sangat Setuju, 30 responden (41.67%) menyatakan Setuju, 10 responden (13.89%) menyatakan Ragu-ragu.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua, menunjukkan nilai $310/360 \times 100\% = 86.11\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru tentang pimpinan selalu melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan karier pegawainya baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan informal termasuk kategori Tinggi. Hal ini berarti motivasi Pegawai Negeri Sipil tinggi karena mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan kariernya.

Sedangkan menurut hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan, menunjukkan bahwa pada dasarnya pengembangan karier bagi Pegawai Negeri Sipil di SMK Negeri 1 Barru telah diberikan kesempatan dari pimpinan dalam hal ini guru mendapatkan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengembangkan kariernya.

Selanjutnya hasil observasi yang telah dilakukan ternyata sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru diberi kesempatan untuk

mengembangkan kariernya misalnya mengikuti diklat, seminar, pelatihan teknis, non teknis, dan sebagainya.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 24 responden (33.33%) menyatakan bahwa Sangat Setuju dengan pengembangan karier, 22 responden (30.56%) menyatakan Setuju, 24 responden (33.33%) menyatakan Ragu-ragu terhadap peluang karier yang ada di SMK Negeri 1 Barru, 2 responden (2.78%) menyatakan Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $284/360 \times 100\% = 78.89\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengatakan tentang kepuasan mendapatkan promosi termasuk dalam kategori Tinggi.

Menurut hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan, ternyata bahwa pada umumnya pegawai merasa puas dengan bilamana mereka dipromosikan untuk menempati posisi atau jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan hasil pengamatan yang telah penulis lakukan ternyata promosi yang dilakukan oleh pimpinan kepada guru sudah sesuai dengan rekomendasi dari pimpinan, sehingga pada umumnya pegawai merasa puas atas kesempatan yang diberikan itu.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 18 responden (25%) menyatakan bahwa Sangat Setuju dengan pengembangan karier, 12 responden (16.67%) menyatakan

Setuju, 32 responden (44.44%) menyatakan Ragu-ragu, 10 responden (13.89%) menyatakan Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator keempat, menunjukkan nilai $254/360 \times 100\% = 70.56\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengatakan mendapatkan kesempatan yang sama menunjukkan bahwa motivasi untuk mengembangkan kariernya selalu mendapatkan kesempatan yang seluas-luasnya.

Sedangkan hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai informan yang telah peneliti lakukan ternyata bahwa Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier sesuai kemampuannya masing-masing.

Hasil observasi (pengamatan) menunjukkan bahwa ternyata pengembangan karier yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru sudah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya yaitu mereka diberikan kesempatan untuk meningkatkan kariernya sesuai dengan kompetensi guru masing-masing.

Menurut hasil telaah dokumen tentang data pengembangan karier yang ada di SMK Negeri 1 Barru dari 72 guru yang pernah mengikuti diklat atau penataran berjumlah 40 orang. Hal ini menunjukkan masih perlunya diberi kesempatan kepada PNS untuk meningkatkan atau mengembangkan kariernya melalui diklat dan penataran.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 3 menggambarkan bahwa responden sudah merasakan puas atas pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil pada SMK

Negeri 1 Barru, hal ini ditandai dari empat indikator yang digunakan pada aspek kepuasan kerja, rata-rata nilai (skor) berada dalam kategori Tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola pengembangan karier pada lingkup SMK Negeri 1 Barru sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut didukung oleh kebijakan pimpinan yang memberikan rekomendasi terhadap pegawai yang akan menempati posisi ke jenjang yang lebih tinggi, selain itu selalu melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan karir para pegawainya baik melalui pendidikan formal maupun nonformal.

Berdasarkan hasil wawancara, pengembangan karier dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru berjalan dengan lancar dan baik, hal ini diindikasikan bahwa pimpinan memberikan perhatian yang serius dalam meningkatkan karir pegawainya dan menempatkan pegawainya dalam posisi jabatan tertentu berdasarkan jenjang karier.

4. Tanggung Jawab

Hasil penelitian mengenai tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 6
Pendapat Responden Tentang Tanggung Jawab
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

NO	INDIKATOR	FREKUENSI					SKOR/PRESENTASE (%)				
		SS	S	RR	TS	STS	SS	S	RR	TS	STS
1.	Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas	50	18	4	-	-	250 69.44	72 25	12 5.56	-	-
2.	Diberi tanggung jawab oleh pimpinan sesuai pembagian tugas	24	34	14	-	-	120 33.33	136 47.22	42 19.44	-	-
3.	Keberhasilan tugas	3	18	46	5	-	15 4.17	72 25	138 63.89	10 6.94	-
4.	Tanggung jawab adalah yang sangat utama	60	12	-	-	-	300 83.33	48 16.67	-	-	-

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 50 responden (69.33%) menyatakan Sangat Setuju jika semua pegawai merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya, 18 responden (25%) menyatakan Setuju, 4 responden (5.56%) menyatakan Ragu-ragu.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $334/360 \times 100\% = 92.78\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai

Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai tanggung jawab melaksanakan semua tugasnya termasuk dalam kategori Tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi untuk melakukan pekerjaan yang sebaik-baiknya sangat tinggi.

Sedangkan menurut hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan menunjukkan bahwa mereka berpendapat atas segala jenis atau pekerjaan yang dibebankan kepada Pegawai Negeri Sipil dalam kegiatan sehari-hari telah dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa ternyata sebagian besar guru bertanggung jawab atas pekerjaannya masing-masing.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 24 responden (33.33%) menyatakan Sangat Setuju jika pegawai diberi tanggung jawab oleh pimpinan sesuai dengan pembagian tugas masing-masing, 34 responden (47.22%) menyatakan Setuju, 19 responden (19.44%) menyatakan Ragu-ragu.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua, menunjukkan nilai $298/360 \times 100\% = 82.78\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan pembagian tugas masing-masing termasuk dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan data wawancara dengan pegawai sebagai informan, mereka beranggapan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka sesuai dengan uraian tugas dan telah dikerjakan dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan hasil pengamatan menunjukkan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dalam menunaikan tugas sehari-hari sudah sesuai dengan uraian tugas masing-masing.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 3 responden (4.17%) menyatakan bahwa Sangat Setuju jika keberhasilan Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru sangat baik, 18 responden (25%) menyatakan Setuju, 46 responden (63.89%) menyatakan Ragu-ragu, 5 responden (6.94%) menyatakan Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $235/360 \times 100\% = 65.27\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai keberhasilan tugas termasuk dalam kategori Sedang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan, mereka beranggapan bahwa pada dasarnya pimpinan memberikan beban pekerjaan kepada guru namun tidak mencapai hasil yang maksimal. Artinya tidak semua pekerjaan yang dikerjakan pada hari itu diselesaikan secara tuntas.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa hampir semua pekerjaan yang dibebankan kepada guru namun tidak terselesaikan secara menyeluruh. Namun diperlukan waktu yang banyak pada kesempatan yang lain untuk menyelesaikannya.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 60 responden (83.33%) menyatakan

bahwa Sangat Setuju jika dalam pelaksanaan pekerjaan tanggung jawab adalah hal yang sangat utama, 12 responden (16.67%) menyatakan Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator keempat, menunjukkan nilai $348/360 \times 100\% = 96.67\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai tanggung jawab adalah hal yang paling utama dalam kategori Tinggi.

Sehubungan dengan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan menunjukkan bahwa pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada Pegawai Negeri Sipil merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dan hal itu merupakan hal yang sangat utama.

Sedangkan hasil pengamatan penulis ternyata sebagian besar Pegawai Negeri Sipil bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 6 menggambarkan bahwa responden sudah memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini ditandai dari empat indikator yang digunakan pada aspek kepuasan kerja, rata-rata nilai (skor) berada dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bahwa Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Hal ini didasari karena tanggung jawab setiap pegawai melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari ditandai oleh keaktifan mereka dalam mendukung tugas pokok yang diemban dalam lingkup Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru.

Dari hasil jawaban responden atas indikator-indikator faktor intrinsik, maka untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif, nilai rata-rata jawaban responden tersebut ditabulasikan dalam Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7
Tabulasi Rata-Rata Skor/Persentase Faktor Intrinsik

NO	INDIKATOR	NILAI	KATEGORI
1.	Penghargaan yang didapat dari pekerjaan.	58.61%	SEDANG
2.	Lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial.	78.61%	TINGGI
3.	Menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih giat.	86.11%	TINGGI
4.	Terletak bagaimana menghargai pekerjaan mereka sendiri.	90.56%	TINGGI
5.	Hasil kerja dan prestasi.	78.61%	TINGGI
6.	Prestasi kerja yang telah dicapai.	65.28%	SEDANG
7.	Penghargaan atas prestasi kerja.	62.78%	SEDANG
8.	Penghargaan atas prestasi memberikan kepuasan tersendiri.	86.67%	TINGGI
9.	Pemberian rekomendasi untuk menempati posisi.	69.44%	TINGGI
10.	Upaya-upaya pengembangan karier.	86.11%	TINGGI
11.	Kesempatan untuk mendapatkan promosi.	78.89%	TINGGI
12.	Mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier.	70.56%	TINGGI
13.	Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas.	92.78%	TINGGI
14.	Diberi tanggung jawab oleh pimpinan.	82.78%	TINGGI
15.	Keberhasilan kerja.	65.27%	SEDANG
16.	Tanggung jawab adalah hal yang utama.	96.67%	TINGGI
	Nilai Rata-rata	78.11%	TINGGI

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Dari Tabel 7 diatas sebagai kesimpulan dari pengaruh peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil dapat diketahui dari segi faktor intrinsik pada Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru berada pada tingkat Tinggi. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata jawaban responden yang berjumlah 78.11%.

B. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor ekstrinsik merupakan faktor-faktor pemelihara motivasi, yang menjadi faktor ekstrinsik dalam penelitian ini adalah gaji/kesejahteraan, kondisi kerja, supervisi, kebijakan organisasi.

1. Gaji/ kesejahteraan

Gaji atau kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang atau barang langsung yang diterima oleh karyawan melalui imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka data kompesasi yang ada di SMK Negeri 1 Barru dapat digolongkan pada Tabel 8 berikut ini :

Tabel 8

Data Tingkat Gaji Pada SMK Negeri 1 Barru Tahun 2007

NO.	TINGKAT GAJI	JUMLAH PNS
1.	Rp. 800.000 - Rp. 1.200.000	8 Orang
2.	Rp. 1.200.000 - Rp. 1.400.000	15 Orang
3.	Rp. 1.400.000 - Rp. 1.800.000	27 Orang
4.	> Rp. 1.800.000	22 Orang

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Berdasarkan data diatas dapat digolongkan bahwa tingkatan gaji pada SMK Negeri 1 Barru telah menunjukkan tingkat kesejahteraan kategori Sedang.

Data tersebut berdasarkan telaah dokumen pada daftar gaji bulan Januari Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru.

Sedangkan hasil penelitian mengenai/kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada Tabel 9 Berikut Ini.

Tabel 9
Pendapat Responden Tentang Gaji/Kesejahteraan
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

NO	INDIKATOR	FREKUENSI					SKOR/PRESENTASE (%)				
		SS	S	RR	TS	STS	SS	S	RR	TS	STS
1.	Gaji yang diterima.	14	38	12	4	4	70	152	36	8	4
							19.44	52.78	16.67	5.56	5.56
2.	Sistem penggajian.	45	14	10	3	-	225	56	30	6	-
							62.5	19.44	13.89	7.14	
3.	Sesuai dengan kebutuhan hidup.	12	20	35	5	2	60	80	105	10	2
							16.67	27.78	48.61	6.94	2.78
4.	Mampu mensejahterahkan keluarga.	4	8	46	10	4	20	32	138	20	4
							5.56	11.11	63.89	13.89	5.56

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 14 responden (19.44%) menyatakan bahwa merasa puas atas gaji yang diterima dengan menyatakan Sangat Setuju, 38

responden (52.78%) menyatakan Setuju, 12 responden (16.67%) menyatakan Ragu-ragu, 4 responden (5.56%) menyatakan Tidak setuju, 4 responden (5.56%) menyatakan Sangat tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $270/360 \times 100\% = 75\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai kepuasan atas gaji yang diterima termasuk dalam kategori Tinggi.

Menurut hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan berpendapat bahwa mereka telah merasa puas atas/gaji penghasilan yang diterima jika dibandingkan dengan sistem penggajian sebelumnya.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 45 responden (62.50%) menyatakan Sangat Setuju dengan sistem penggajian yang ada pada SMK Negeri 1 Barru sangat tepat waktu, 14 responden (19.44%) menyatakan Setuju, 30 responden (13.89%) menyatakan Ragu-ragu, 3 responden (7.14%) menyatakan Tidak setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua, menunjukkan nilai $317/360 \times 100\% = 88.10\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai sistem penggajian yang selalu tepat waktu termasuk dalam kategori Tinggi.

Sedangkan hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan, mereka beranggapan bahwa sistem penerimaan gaji pada SMK negeri 1 Barru selalu tepat waktu dan tidak pernah lambat.

Menurut hasil observasi dari peneliti telah menunjukkan bahwa belum pernah terjadi penundaan pembayaran gaji bagi PNS.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 12 responden (16.67%) menyatakan Sangat Setuju dimana gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, 20 responden (27.78%) menyatakan Setuju, 35 responden (48.61%) menyatakan Ragu-ragu, 5 responden (6.94%) menyatakan Tidak Setuju, 2 responden (2.78%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $257/360 \times 100\% = 71.39\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai gaji yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari termasuk Kategori Tinggi.

Berdasarkan data wawancara dengan pegawai sebagai informan telah menunjukkan bahwa pada prinsipnya gaji yang telah diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Sedangkan hasil observasi penulis, menunjukkan bahwa sebagian besar guru dan pegawai dapat memenuhi kebutuhan seluruh keluarganya.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 4 responden (5.56%) menyatakan Sangat Setuju bahwa dengan gaji yang ada sekarang mampu mensejahterahkan keluarga, 8 responden (11.11%) menyatakan Setuju, 46 responden (63.89%) menyatakan Ragu-

ragu, 10 responden (13.89%) menyatakan Tidak Setuju, 4 responden (5.56%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator keempat, menunjukkan nilai $214/360 \times 100\% = 59.44\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai gaji yang diterima mampu mensejahterahkan keluarga termasuk dalam kategori Sedang.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan menyatakan bahwa jumlah gaji yang mereka terima selama ini sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga, namun belum bisa memberikan kesejahteraan seluruh keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 9, menggambarkan bahwa sebagian besar responden sudah merasa bahwa gaji yang mereka peroleh sudah memadai, hal ini ditandai dari 4 indikator yang digunakan pada aspek gaji/kesejahteraan rata-rata (nilai) berada dalam kategori Tinggi.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa PNS pada SMK Negeri 1 Barru sudah merasa puas atas gaji yang diterima untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu sistem penggajian pada lingkup SMK Negeri 1 Barru sudah termasuk baik.

2. Kondisi Kerja

Hasil penelitian mengenai kondisi kerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10
Pendapat Responden Tentang Kondisi Kerja
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

NO	INDIKATOR	FREKUENSI					SKOR/PRESENTASE (%)				
		SS	S	RR	TS	STS	SS	S	RR	TS	STS
1.	Sangat aman dan kondusif.	37	17	10	6	2	185 51.39	68 23.61	30 13.89	12 8.33	2 2.78
2.	Berlangsung harmonis.	28	20	20	4	-	140 38.89	80 27.78	60 27.78	8 5.56	-
3.	Sarana dan Prasarana.	-	5	35	25	7	-	20 6.94	105 48.61	50 34.72	7 9.72
4.	Kondisi dan lingkungan.	6	9	45	10	2	30 8.33	36 12.50	135 62.5	20 13.89	2 2.78

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 37 responden (51.39%) menyatakan Sangat Setuju kondisi kerja yang aman dan kondusif, 17 responden (23.61%) menyatakan Setuju, 10 responden (13.89%) menyatakan Ragu-ragu, 6 responden (8.33%) menyatakan Tidak Setuju, 2 responden (2.78%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $297/360 \times 100\% = 82.5\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai kondisi kerja yang aman dan kondusif termasuk dalam kategori Tinggi.

Hasil wawancara menunjukkan, pada dasarnya kondisi kerja pada SMK Negeri 1 Barru sangat aman dan kondusif dan perlu dipertahankan secara terus-menerus.

Sedangkan hasil pengamatan yang telah penulis lakukan menunjukkan bahwa sebagian besar ruang kerja di SMK Negeri 1 Barru sudah memenuhi syarat untuk ditempati bekerja.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 28 responden (38.89%) menyatakan Sangat Setuju dengan kondisi kerja yang berlangsung harmonis, 20 responden (27.78%) menyatakan Setuju, 20 responden (27.78%) menyatakan Ragu-ragu, 4 responden (5.56%) menyatakan Tidak setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua, menunjukkan nilai $288/360 \times 100\% = 80\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai hubungan antara pegawai berlangsung harmonis termasuk dalam kategori Tinggi.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai informan menunjukkan bahwa kondisi kerja pada SMK Negeri 1 Barru utamanya dalam segi interaksi dengan rekan kerja telah berlangsung harmonis, sehingga mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Sedangkan menurut pengamatan peneliti, bahwa hubungan antara sesama rekan sekerja tidak pernah terjadi perselisihan dan perpecahan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 5 responden (6.94%) menyatakan bahwa Setuju terhadap sarana dan prasarana yang ada, 35 responden (48.61%) menyatakan Ragu-ragu, 25 responden (34.72%) menyatakan Tidak Setuju, 7 responden (9.72%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $182/360 \times 100\% = 50.56\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengatakan sarana dan prasarana kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan dan kondisi kerja termasuk dalam kategori Sedang.

Berdasarkan hasil pengamatan dari penulis, bahwa ternyata sarana dan prasarana yang ada perlu diganti dan diadakan perubahan, misalnya kursi dan meja guru dan siswa di kelas.

Menurut telaah dokumen terhadap data sarana dan prasarana ternyata terdapat sarana dan prasarana dalam kondisi yang tidak dapat digunakan sehingga dapat menghambat pekerjaan guru yang bersangkutan.

Sedangkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan, mereka beranggapan bahwa sarana dan prasarana yang ada di sekolah seharusnya ditingkatkan atau ditambah jumlahnya sehingga lebih memungkinkan pegawai bekerja lebih lama.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 6 responden (8.33%) menyatakan bahwa Sangat Setuju terhadap kondisi dan lingkungan kerja yang ada, 9 responden (12.50%) menyatakan Setuju, 45 responden (62.50%) menyatakan Ragu-ragu, 10 responden (13.89%) menyatakan Tidak Setuju, 2 responden (2.78%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator keempat, menunjukkan nilai $223/360 \times 100\% = 61.94\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengatakan kondisi kerja dan lingkungan kerja khususnya tata ruang dan tata letak termasuk dalam kategori Sedang.

Sehubungan pernyataan diatas jika dihubungkan dengan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan ternyata kondisi dan lingkungan kerja yang ada sekarang ini utamanya tata ruang dan tata letak perlu sewaktu-waktu diadakan perubahan.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa penata ruangan dan tata letak meja dan kursi tidak diadakan perubahan sehingga motivasi pegawai menurun.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 10 menggambarkan bahwa sebahagian responden belum merasakan puas atas kondisi kerja yang ada hal ini ditandai dari 4 indikator yang digunakan pada aspek kepuasan kerja rata-rata skor (nilai) berada dalam kategori Sedang.

Menurut hasil observasi sarana dan prasarana sangat terbatas dan tidak menunjang motivasi pegawai untuk bekerja sehingga kebanyakan pegawai datang

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 8 responden (11.11%) menyatakan Sangat Setuju dengan adanya teguran dari pimpinan, 10 responden (13.89%) menyatakan Setuju, 31 responden (43.06%) menyatakan Ragu-ragu terhadap pengembangan karier selama ini, 20 responden (27.78%) menyatakan Tidak Setuju, 3 responden (4.17%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $160/360 \times 100\% = 44.44\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Baru mengenai mendapatkan teguran dari pimpinan dalam melaksanakan tugas termasuk dalam kategori Sedang.

Sedangkan hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan telah menunjukkan bahwa guru dalam rangka melaksanakan tugasnya jarang mendapatkan teguran dari pimpinan kalau melakukan kesalahan-kesalahan.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa ternyata pimpinan selama ini jarang sekali memberikan teguran kepada guru bilamana berbuat yang tidak sesuai dengan yang sebenarnya.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 26 responden (36.11%) menyatakan Setuju dengan adanya pengawasan oleh supervisi, 16 responden (22.22%) menyatakan Ragu-ragu, 22 responden (30.56%) menyatakan Tidak Setuju, 8 responden (11.11%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua , menunjukkan nilai $204/360 \times 100\% = 56.67\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai supervisi khususnya terhadap guru-guru dalam kelas termasuk dalam kategori Sedang.

Pernyataan diatas jika dibandingkan dengan hasil wawancara dengan pegawai sebagai informan bahwa pada dasarnya (supervisi) yang dilakukan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru telah berlangsung dengan baik namun jarang sekali dilakukan. Hal ini diberikan kepercayaan kepada guru masing-masing untuk mengawasi dirinya.

Sedangkan hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi dari Kepala Sekolah kepada guru telah dilakukan secara berkala dan tidak dilakukan secara rutin. Hal ini diberikan kepercayaan kepada guru masing-masing untuk melakukan dan mengawasi pekerjaannya secara terus-menerus.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 11 responden (15.27%) menyatakan Setuju terhadap kegiatan supervisi, 25 responden (34.72%) menyatakan Ragu-ragu, 33 responden (45.83%) menyatakan Tidak Setuju, 3 responden (4.17%) Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga , menunjukkan nilai $188/360 \times 100\% = 52.22\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru menyatakan kegiatan supervisi selama ini mendukung upaya penyelesaian pekerjaan termasuk dalam kategori Sedang.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa pegawai ternyata harus diadakan supervisi secara rutin kepada mereka untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sehingga termotivasi untuk bekerja secara terus-menerus.

Sedangkan hasil observasi dari penulis menunjukkan bahwa ternyata kegiatan supervisi sangat mendukung untuk menunaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 4 responden (5.56%) menyatakan bahwa Sangat Setuju terhadap keputusan yang diambil oleh pimpinan supervisi sesuai dengan kesepakatan pegawai, 20 responden (27.78%) menyatakan Setuju terhadap kegiatan supervisi, 32 responden (44.44%) menyatakan Ragu-ragu, 13 responden (18.06%) menyatakan Tidak Setuju, 3 responden (4.17%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator keempat, menunjukkan nilai $225/360 \times 100\% = 62.50\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengatakan keputusan yang diambil oleh pimpinan dan supervisi tidak merugikan pegawainya termasuk dalam kategori Sedang.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 11 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa peranan supervisi dalam upaya peningkatan motivasi kerja PNS pada SMK Negeri 1 Barru kurang memberikan dukungan. Hal ini ditandai

dari 4 indikator yang digunakan pada aspek supervisi, rata-rata nilai skor berada dalam kategori Sedang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pegawai menunjukkan bahwa kegiatan supervisi kurang mendukung terhadap peningkatan motivasi kerja para PNS di lingkungan SMK Negeri 1 Barru. Hal ini disebabkan karena belum optimalnya upaya pembinaan pegawai, akibatnya kegiatan supervisi yang ditujukan untuk mengarahkan dan membimbing pegawai kurang mendukung motivasi kerja para pegawai dalam lingkup SMK Negeri 1 Barru.

Menurut hasil observasi selama ini bahwa pimpinan tidak sepenuhnya memeberikan bimbingan atau arahan kepada guru yang tidak mampu melaksanakan tugasnya dalam hal ini pimpinan sebagai supervisi atau pengawasan seharusnya dilakukan setiap saat, tidak hanya pada waktu tertentu sehingga cenderung guru tersebut ada yang tidak disiplin dalam melaksanakan semua tugas-tugasnya dan menyelesaikannya tepat waktu.

4. Kebijakan Organisasi

Hasil penelitian skor mengenai kebijakan organisasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini :

Tabel 12
Pendapat Responden Tentang Kebijakan Organisasi
Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru

NO	INDIKATOR	FREKUENSI					SKOR/PRESENTASE (%)				
		SS	S	RR	TS	STS	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kebijakan organisasi mengikat orang-orang.	6	20	40	6	-	20 8.33	80 27.78	120 55.56	12 8.33	- 2
2.	Pelaksanaannya perlu ditingkatkan.	5	20	38	7	2	25 6.94	80 27.78	114 52.78	14 16.67	2.78 3
3.	Mematuhi segala kebijakan organisasi yang telah disepakati.	7	28	30	4	3	35 9.72	112 38.89	90 41.67	8 5.56	4.17
4.	Mampu meningkatkan motivasi kerja PNS.	10	22	10	30	-	50 13.89	88 30.56	30 13.89	60 41.67	-

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berdasarkan hasil tabulasi pada indikator pertama, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 6 responden (8.33%) menyatakan Sangat Setuju jika kebijakan organisasi mampu mengikat orang-orang yang ada di dalamnya, 20 responden (27.78%) menyatakan Setuju, 40 responden (55.56%) menyatakan Ragu-ragu, 6 responden (8.33%) menyatakan Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator pertama, menunjukkan nilai $232/360 \times 100\% = 64.44\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai

Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai kebijakan organisasi mengikat orang-orang yang ada di dalamnya termasuk dalam kategori Sedang.

Menurut hasil wawancara dengan memperlihatkan dengan wakil kepala sekolah sebagai informan telah menunjukkan bahwa kebijakan dari organisasi perlu diperketat sehingga guru bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya.

Sedangkan hasil observasi memperlihatkan sebagian besar PNS memerlukan supervisi dalam melakukan tugas dan pekerjaannya-pekerjaan yang dibebankan.

Dari hasil tabulasi pada indikator kedua, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 5 responden (6.94%) menyatakan Sangat Setuju jika pelaksanaan kebijakan organisasi masih perlu ditingkatkan, 20 responden (27.78%) menyatakan Setuju, 38 responden (52.78%) menyatakan Ragu-ragu, 7 responden (16.67%) menyatakan Tidak Setuju, 2 responden (2.78%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator kedua, menunjukkan nilai $235/360 \times 100\% = 65.28\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai pelaksanaan kebijakan organisasi masih perlu ditingkatkan termasuk dalam kategori Sedang.

Sedangkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan bahwa kebijakan organisasi sekarang ini perlu diperketat dalam pelaksanaannya agar pegawai benar-benar bekerja dengan sebaik-baiknya.

Dari hasil observasi menunjukkan menunjukkan bahwa pada umumnya pegawai merasa puas atas kebijakan organisasi yang ada sekarang perlu ditingkatkan dan diperketat.

Dari hasil tabulasi pada indikator ketiga, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 7 responden (9.72%) menyatakan bahwa Sangat Setuju jika semua pegawai mematuhi segala kebijakan organisasi yang telah disepakati, 28 responden (38.89%) menyatakan Setuju, 30 responden (41.67%) menyatakan Ragu-ragu, 4 responden (5.6%) menyatakan Tidak Setuju, 3 responden (4.17%) menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator ketiga, menunjukkan nilai $248/360 \times 100\% = 68.89\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai setiap pegawai mematuhi segala kebijakan organisasi termasuk dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah sebagai informan, menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang telah dibuat oleh pimpinan terkadang terabaikan oleh pegawai tersendiri sehingga motivasi mereka berkurang untuk melaksanakan kebijakan yang ada namun pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai telah dilakukan.

Sedangkan hasil observasi telah menunjukkan bahwa ternyata pegawai telah mematuhi segala kebijakan organisasi, namun ada beberapa yang perlu mendapatkan peningkatan seperti disiplin dalam bekerja.

Dari hasil tabulasi pada indikator keempat, menunjukkan bahwa dari 72 responden yang dijadikan obyek penelitian, 10 responden (13.89%) menyatakan bahwa Sangat Setuju jika kebijakan organisasi mampu meningkatkan motivasi PNS, 22 responden (30.56%) menyatakan Setuju, 10 responden (13.89%) menyatakan Ragu-ragu, 30 responden (41.67%) menyatakan Tidak Setuju.

Hasil perhitungan skor pada indikator keempat, menunjukkan nilai $228/360 \times 100\% = 63.33\%$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru mengenai kebijakan organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja PNS termasuk dalam kategori Sedang. Hal itu berarti bahwa kebijakan organisasi hanya sebagian kecil dapat meningkatkan motivasi kerja PNS.

Untuk lebih memperjelas pernyataan diatas maka dibuktikan dengan hasil pengamatan ternyata hanya sebagian kecil Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru bisa menerapkan kebijakan organisasi, karena adanya kebijakan lain yang lebih penting yaitu peraturan-peraturan yang dibuat secara vertikal.

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 12 menggambarkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kebijakan organisasi pada lingkup SMK Negeri 1 Barru masih kurang. Hal ini ditandai dari 4 indikator yang digunakan pada aspek kebijakan organisasi rata-rata nilai (skor) berada dalam kategori Sedang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Pegawai menunjukkan bahwa kebijakan organisasi masih kurang dalam usaha meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru. Hal ini disebabkan karena belum

optimalnya program untuk meningkatkan pemberian insentif, membantu pembiayaan pegawai, memberi bantuan kepada pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan pengembangan karier ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut hasil observasi seringkali pimpinan mengeluarkan peraturan secara tertulis maupun lisan tanpa memberi contoh yang jelas, sehingga tidak semua PNS di SMK Negeri 1 Baru mematuhi.

Dari hasil jawaban responden atas indikator-indikator faktor ekstrinsik, maka untuk memperoleh kesimpulan yang komprehensif, nilai rata-rata jawaban responden tersebut ditabulasikan dalam Tabel 13 berikut ini.

Tabel 13
Tabulasi Rata-Rata Skor/Persentase Faktor Ekstrinsik

NO.	INDIKATOR	NILAI	KATEGORI
1.	Gaji yang diterima	75%	TINGGI
2.	Sistem Penggajian	88.10%	TINGGI
3.	Sesuai dengan kebutuhan hidup	71.39%	TINGGI
4.	Mampu mensejahterahkan keluarga	59.44%	SEDANG
5.	Sangat aman dan kondusif	82.50%	TINGGI
6.	Berlangsung harmonis	80%	TINGGI
7.	Sarana dan prasarana	50.56%	SEDANG
8.	Kondisi dan lingkungan kerja sekarang	61.94%	SEDANG
9.	Sering mendapatkan teguran dari pimpinan	44.44%	SEDANG
10.	Pengawasan oleh supervisi	56.67%	SEDANG
11.	Kegiatan supervisi	52.22%	SEDANG
12.	Keputusan yang diambil	62.50%	SEDANG
13.	Kebijakan organisasi mengangkat orang-orang	64.44%	SEDANG
14.	Pelaksanaan organisasi perlu ditingkatkan	65.28%	SEDANG
15.	Mematuhi segala kebijakan organisasi yang telah disepakati	68.89%	TINGGI
16.	Mampu meningkatkan motivasi kerja	63.33%	SEDANG
	Nilai rata-rata	65.42%	SEDANG

Sumber : Data Primer setelah diolah, Januari Tahun 2007

Dari Tabel diatas adalah sebagai kesimpulan dari indikator-indikator yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dapat diketahui bahwa faktor motivasi dari segi Ekstrinsik pada diri Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru berada pada tingkat Sedang. Hal ini ditandai didukung oleh nilai rata-rata jawaban responden yang berjumlah 65.42%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru bahwa pelaksanaan motivasi dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru telah mencapai kategori Tinggi karena telah PNS telah merasakan kepuasan kerja berdasarkan rata-rata skor (nilai) indikator-indikator dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Namun hal ini perlu ditingkatkan atau dilakukan pengembangan lebih lanjut agar pelaksanaan motivasi mencapai tingkat yang ideal yang dapat memberikan manfaat bagi diri PNS itu sendiri juga bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi dan bagi masyarakat.

Selanjutnya penulis akan menguraikan gambaran motivasi Pegawai Negeri Sipil SMK Negeri 1 Barru berdasarkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru yang telah diteliti dari segi motivasi intrinsik yang terdiri dari faktor-faktor kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan karier dan tanggung jawab dari PNS dari segi ekstrinsik yang terdiri dari faktor-faktor gaji/kesejahteraan, kondisi kerja, supervisi, dan kebijakan organisasi bahwa ternyata gambaran motivasi Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru berdasarkan faktor-faktor tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan :

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari dalam diri seseorang atau dikenal sebagai faktor intrinsik yang berupa kepuasan kerja, pengembangan karier, tanggung jawab berada dalam kategori Tinggi karena sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru telah merasakan kepuasan dalam menjalankan tanggung jawab, dalam hal melaksanakan tugas, dan dalam hal pengembangan karier, namun demikian masih merasakan tidak puas karena merasa belum pernah mengikuti pendidikan dan latihan atau penataran dalam hal pengembangan karier, masih merasa belum sempurnalah menjalankan tanggung jawab khususnya sebagai guru karena terkadang meninggalkan tugas karena sakit atau karena urusan keluarga sehingga hal-hal yang tersebut yang membuat kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja sedangkan prestasi kerja masih dirasakan kurang optimal oleh sebagian besar Pegawai Negeri Sipil yang ada pada SMK Negeri 1 Barru karena mereka merasa bahwa selama bertugas di SMK Negeri 1 Barru belum pernah dapat menunjukkan prestasi diri PNS pada instansinya karena yang mereka lakukan adalah hanya semata-mata tugas yang telah diuraikan oleh pimpinan kepada setiap PNS yang ada pada SMK Negeri 1 Barru merasa belum pernah memberikan hal yang lebih dari tugas yang diperoleh dari pimpinan. Yang perlu diingat bahwa faktor-faktor inilah sebagai faktor motivasi diri setiap PNS dalam bekerja agar PNS tersebut berkarya dan terus meningkatkan kompetensi di dalam bekerja.
- b. Sedangkan dari faktor ekstrinsik yaitu faktor pemelihara agar seseorang tetap terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang dipengaruhi pegawai yakni masih

lemahnya beberapa faktor ekstrinsik yang berupa supervisi dan kebijakan organisasi, hal ini dirasakan oleh setiap PNS bahwa setiap pelaksanaan supervisi kurang dirasakan manfaatnya bagi diri PNS karena supervisi bagi PNS dirasakan hanya sekedar pengecekan apakah PNS telah melaksanakan tugas atau belum, tanpa melihat apa yang menyebabkan PNS tersebut belum bisa melaksanakan tugasnya, dengan kata lain supervisi yang berlaku di SMK Negeri 1 Barru masih perlu ditindaklanjuti dan diberikan bimbingan dan arahan bagi setiap PNS yang memerlukan dan semua ini harus dilakukan oleh pimpinan selaku pelaksana supervisi, selain itu pimpinan harus memfasilitasi dalam mengantisipasi kekurangan PNSnya. Untuk kebijakan organisasi yang berlaku di instansi SMK Negeri 1 Barru terdapat kelemahan dari pimpinan, dan bagi pimpinan dengan temuinya sikap tersebut, pimpinan kurang berani untuk menegur atau menegasi secara langsung kepada PNS yang bersangkutan, sehingga dengan sikap pimpinan tersebut membuat PNS merasa punya peluang untuk melanggar kebijakan-kebijakan yang ada pada SMK Negeri 1 Barru. Sebagai sekolah kejuruan dituntut adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk dapat mewujudkan tujuan dan sarana dari pendidikan kejuruan yakni menjadikan siswa-siswinya menjadi sumber daya manusia yang berkompetensi dan dapat bekerja dan diterima bekerja di dunia usaha sesuai dengan bidang kejuruan yang digelutinya, sedangkan sarana dan prasarana yang ada pada SMK Negeri 1 Barru belum memadai dan belum mencukupi sesuai dengan jumlah siswa yang ada disana, dimana terdapat peralatan seperti komputer, mesin ketik, yang tak dapat digunakan karena rusak.

Sedangkan faktor gaji/kesejahteraan walaupun faktor ini bukan merupakan faktor motivasi, karena kenyataannya sebagian besar PNS benar-benar merasakan akan tingkat kebutuhan psikologis yang sepenuhnya didapatkan dari perolehan gaji ini semakin tinggi nilai gaji yang diterima oleh PNS maka akan semakin termotivasi diri PNS untuk melakukan tugas.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi PNS pada SMK dari segi faktor intrinsik perlu dilakukan langkah-langkah upaya seperti mengikutsertakan para guru dalam pendidikan dan pelatihan kedinasan untuk meningkatkan pelaksanaan kerja pegawai sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik dan mendapatkan penghargaan kepada pegawai nya dalam bentuk apapun, sebaiknya dari pimpinan diadakan standar pencapaian tugas yang optimal sehingga setiap PNS dapat menilai dan mengukur dirinya dan pekerjaan yang telah dilakukan, bahwa sejauh mana dia berprestasi atau belum berprestasi dan sekaligus dapat merasakan kepuasan setiap individu PNS dalam setiap melaksanakan tugasnya.
2. Dari segi faktor ekstrinsik, sangat dibutuhkan pengawasan yang baik, pimpinan senantiasa memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai yang tidak mampu melaksanakan tugasnya serta menindaklanjuti segala permasalahan yang terjadi yang bisa berakibat menurunnya disiplin pegawai, sarana dan prasarana masih perlu dilengkapi, faktor gaji sebaiknya ditinjau kembali dan dipertimbangkan

untuk diadakan peningkatan dalam hal jumlah gaji yang masih minim perlu ditingkatkan agar setiap PNS dapat termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja. faktor supervisi sebaiknya pejabat supervisi tidak hanya mengecek apakah PNS tersebut melaksanakan tugas atau belum tetapi harus diadakan tindak lanjut dari hasil pengecekan tersebut. Sedangkan faktor kebijakan organisasi sebaiknya pimpinan lebih tegas dalam menerapkan kebijakan organisasi pada setiap PNS nya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- As'ad, Moh, 2000. *Psikologi Industri*, Edisi keempat. Liberty, Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Drs. Benyamin Molan. PT Prehallindo, Jakarta.
- Emil, H. T, 1991. *Sukses dalam Manajemen Kepemimpinan*. Indonesia Publishing House, Bandung.
- Handoko, T. H, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- , 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Manulang, 1993. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Martoyo, S, 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- , 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta.
- Mc. Clelland, Winardi (Eds), 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Musanef, 1983. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.

- Riduwan, Tita Lestari, 2001. *Dasar-dasar Statistik*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P, 1996. *Prilaku Organisasi*. Edisi kedelapan, Terjemahan Oleh DR. Handyana Pudjaatmaka, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Satori, Dja'man, 1996. *Supervisi Akademik Bahan Pelatihan Bagi Pengawas*, Dit. Dikmentum, Jakarta.
- Siagian, S, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Subari, Drs, 1994. *Supervisi Pendidikan dalam rangka Perbaikan Situasi Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Suprihanto, John, 2000. *Penilaian Kinerja dan pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Syadam, Guzali. 1996. *MSDM (Human Resourch Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Djembatan. Jakarta.
- Syamsi, Ibnu, 1994. *Pokok-pokok Organisasi Managemen*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Syadam, Guzali, 1994. *Pokok-pokok Organisasi Management*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar, Hamalik, 2002. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan perluasan. PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Usman, Moh. Uzer, 1994. *Menjadi Guru Profesional*, PT. RemajaRosdakarya, Bandung
- Wahjosumidjo, 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia, Jakarta.

DOKUMEN-DOKUMEN

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

LAIN-LAIN

Modul 1 Proses Diklat LAN Pusat Pembinaan Teknik Manajemen Tahun 1997/1998 .

LAMPIRAN

Angket Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Guru SMK Negeri 1 Barru

Di

Tempat

A. Kata Pengantar

Angket ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada SMK Negeri 1 Barru. Hasil pengumpulan data ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi guna penyelesaian studi pada jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Hasanuddin.

Sehubungan dengan hal diatas, maka dimohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini secara obyektif sehingga hasilnya dapat memberikan masukan bagi pihak yang berkompeten dalam pendidikan demi peningkatan kualitas pendidikan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dan perhatian dalam mengisi angket ini, penulis ucapkan terima kasih.

Makassar, Januari 2007

Peneliti

Fitriani

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pekerjaan : Guru Pegawai
4. Pangkat/Golongan :
5. Masa Kerja :
6. Penghasilan :
Rp 800.000 - Rp 1.000.000
Rp 1.000.000 - Rp 1.200.000
Rp 1.200.000 - Rp 1.400.000
Rp 1.400.000 - Rp 1.800.000
> Rp 1.800.000 .
7. Jumlah Tanggungan :
8. Jabatan :
9. Pendidikan Terakhir :
10. Pelatihan yang Pernah Diikuti :
 - a.
 - b.
 - c.
 - d.
11. Penghargaan yang pernah diterima atas prestasi yang telah dicapai :
 - a.
 - b.
 - c.

KUISIONER
Oleh : FITRIANI

ANALISIS MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BARRU

Mohon diisi sesuai dengan pendapat dan pandangan Bapak/Ibu/Sdr(i) secara obyektif mengenai motivasi kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Barru, dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang disediakan.

NO	ITEM	INDIKATOR PENELITIAN				
		5	4	3	2	1
A.	KEPUASAN KERJA					
1.	Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya dapatkan dari pekerjaan.					
2.	Saya merasa puas dengan lingkungan pekerjaan dan lingkungan sosial.					
3.	Bagi saya, kepuasan kerja menimbulkan motivasi atau dorongan tersendiri untuk bekerja lebih giat.					
4.	Menurut saya, kepuasan pegawai terletak pada bagaimana mereka menghargai pekerjaan mereka sendiri.					
B.	PRESTASI KERJA	5	4	3	2	1
1.	Saya merasa puas atas hasil kerja dan prestasi selama ini.					
2.	Pimpinan merasa puas prestasi kerja yang telah saya capai selama ini.					
3.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang saya capai.					
4.	Penghargaan atas prestasi yang telah saya capai memberikan kepuasan tersendiri					
C.	PENGEMBANGAN KARIER	5	4	3	2	1
1.	Pimpinan memberikan rekomendasi terhadap pegawai yang akan menempati posisi yang lebih tinggi untuk mengikuti Diklat.					
2.	Pimpinan selalu melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan karier pegawainya, baik melalui pendidikan formal maupun informal.					
3.	Saya merasa puas jika mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan ke tingkat yang lebih tinggi.					
4.	Menurut saya, semua pegawai dan guru SMK Negeri 1 Barru mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier sesuai kemampuan.					

D.	TANGGUNG JAWAB	5	4	3	2	1
1.	Semua pegawai merasa bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya.					
2.	Saya selalu diberi tugas oleh pimpinan sesuai dengan pembagian tugas masing-masing.					
3.	Menurut saya keberhasilan kerja PNS SMK Negeri 1 Barru sangat baik.					
4.	Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab adalah hal yang sangat utama.					
E.	GAJI / KESEJAHTERAAN	5	4	3	2	1
1.	Saya merasa puas atas gaji yang saya terima					
2.	Sistem penggajian pada SMK Negeri 1 Barru selalu tepat waktu.					
3.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.					
4.	Menurut saya, dengan gaji yang ada sekarang ini mampu mensejahterakan saya dan keluarga.					
F.	KONDISI KERJA	5	4	3	2	1
1.	Kondisi kerja pada SMK Negeri 1 Barru sangat aman dan kondusif.					
2.	Hubungan antar sesama rekan kerja berlangsung harmonis.					
3.	Sarana dan prasarana yang tersedia sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lingkungan.					
4.	Saya merasa senang dengan kondisi dan lingkungan kerja yang ada sekarang ini, berupa tata ruang dan tata letak.					
G.	SUPERVISI	5	4	3	2	1
1.	Dalam rangka melaksanakan tugas, saya sering mendapatkan teguran dari pimpinan.					
2.	Pengawasan (supervisi) yang dilakukan terhadap kinerja PNS pada SMK Negeri 1 Barru berlangsung dengan baik, untuk guru-guru pengawasan dilakukan dengan cara pimpinan masuk ke dalam ruang kelas.					
3.	Kegiatan supervisi selama ini mendukung upaya penyelesaian pekerjaan.					
4.	Setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan dan supervisi sesuai dengan kesepakatan pegawai dan tidak merugikan salah satu pihak.					

H.	KEBIJAKAN ORGANISASI	5	4	3	2	1
1.	Kebijakan organisasi mampu mengangkat orang-orang yang ada di dalamnya.					
2.	Saya merasa puas dengan kebanyakan organisasi yang ada sekarang namun pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan lagi.					
3.	Setiap pegawai mematuhi segala kebijakan organisasi yang telah disepakati.					
4.	Kebijakan organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja PNS di SMK Negeri 1 Barru.					

Keterangan

5 : Sangat Puas / Sangat Setuju / Sangat Baik

4 : Puas / Setuju / Baik

3 : Ragu-ragu / Sedang-sedang

2 : Tidak Puas / Tidak Setuju / Tidak Baik

1 : Sangat Tidak Puas / Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik

PEDOMAN OBSERVASI

Oleh : Fitriani

No.	Kondisi	Semuanya	Sebagian Besar	Sebagian Kecil	Tidak Ada
1.	PNS pada SMK Negeri 1 Barru merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan.				
2.	PNS pada SMK Negeri 1 Barru merasa puas dengan prestasi kerja yang dicapai.				
3.	PNS pada SMK Negeri 1 Barru diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya.				
4.	SMK Negeri 1 Barru bertanggung jawab kepada pekerjaan masing-masing.				
5.	Gaji yang diterima PNS di SMK Negeri 1 Barru sudah memenuhi kebutuhan hidupnya.				
6.	PNS pada SMK Negeri 1 Barru memerlukan supervisi dalam melaksanakan tugasnya.				
7.	PNS di SMK Negeri 1 Barru mempunyai fasilitas yang lengkap dan lingkungan yang nyaman untuk bekerja.				
8.	Kebijakan yang diambil pimpinan tidak merugikan PNS				

PEDOMAN WAWANCARA

Oleh : Fitriani

Mohon dijawab sesuai dengan pendapat Anda

1. Bagaimana dengan kepuasan kerja yang Anda rasakan selama ini?
Beri penjelasan
2. Bagaimana dengan prestasi kerja yang Anda rasakan selama ini?
Beri penjelasan
3. Bagaimana dengan pengembangan karier yang Anda rasakan selama ini?
Beri penjelasan
4. Bagaimana tanggung jawab terhadap pekerjaan yang Anda rasakan selama ini?
Beri penjelasan
5. Bagaimana dengan gaji/insentif yang Anda rasakan kami ini?
Beri penjelasan
6. Bagaimana dengan kondisi kerja yang Anda rasakan kami ini?
Beri penjelasan
7. Bagaimana dengan supervisor yang Anda rasakan kami ini?
Beri penjelasan
8. Bagaimana dengan kebijakan organisasi yang Anda rasakan kami ini?
Beri penjelasan