

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN
KABUPATEN TOJO UNA-UNA SULAWESI TENGAH**

**ANDRIANTO SANGKOTA
E211 02 065**



Tgl. Terima	5 - 6 - 09
Asal/Deri	gusnel
Banyaknya	1 lks
Harga	1 lks
No. Inventaris	10
	SKR-509
	SAH
	F

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2009**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN KAB. TOJO
UNA-UNA SULAWESI TENGAH

Nama : ANDRIANTO SANGKOTA

Nomor Pokok : E 211 02 065

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Program Studi : Administrasi Negara

Makassar, 28 Mei 2009

Mengetahui,

Pembimbing I



Dra. Hj. Gita Susanti, M.Si
NIP. 131 961 981

Pembimbing II



Dra. Atta Irene Allorante, M.Si
NIP. 131 804 429

Menyetujui,



Prof. Dr. Sangkala, M.Si
NIP. 131 961 980

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andrianto Sangkota
NIM : E211 02 065
Program Studi : Administrasi Negara
Judul Tugas Karya Akhir : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN KABUPATEN TOJO
UNA-UNA SULAWESI TENGAH

telah diperiksa dihadapan sidang Penguji Skripsi Program Studi Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin pada Hari **Senin** Tanggal **1**
Juni 2009

Tim Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Dra. Hj. Gita Susanti, M.Si
Sekretaris Sidang : Dra. Atta Irene Allorante, M.Si
Anggota : 1. Prof. Dr. H. Sulaeman Asang, MS
2. Drs. H.M. Akib Halede, MS
3. Dr. Hj. Hasniati, S.Sos, M.Si



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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin, terima kasih kepada ALLAH SWT atas segala hidup dan kuasa-Nya.

Kepada Orang tuaku, terima kasih mama untuk kekuatan dan kepercayaannya. Yang tetap setia dan sabar dengar janji-janji kapan selesainya. Kepada teman-teman administrasi 02, Rizka mahardika (makasih partner bantuannya, tanpa dirimu tidak tau jadi apa kuliahku), Sadiq untuk detik-detik terakhir yang menentukan, Beni, keep on spirit bro, as'ar untuk judul skripsinya, bundu, midin, dan semua anak administrasi 02 yang tidak sempat dituliskan namanya, makasih untuk kerjasamanya.

Terima kasih buat Dra. Hj Gita susanti, M.Si untuk bimbingannya, Dra. Atta Irene Allorante, M.Si, Prof. Dr. H. Sulaeman Asang, MS, Drs. H. M. Akib Halede, MS, Dr. Hj. Hasniati, S.Sos, M.Si.

Terima kasih buat k Amra.... Ssst

Terima kasih Sarah..

Terima kasih kepada waktu 7 tahun, hidup telah berganti kisah tetapi waktu kuliah tetap jalan terus.

Akhirnya,, selesai juga kuliahnya dengan selesainya penulisan skripsi ini..

Viva forever.....

ABSTRAK

Andrianto Sangkota. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah (Pembimbing I Dra. Hj. Gita Susanti, M.Si dan Pembimbing II Dra. Atta Irene Allorante, M.Si)*

Studi ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah.

Tipe Penelitian yang digunakan adalah tipe deskriptif untuk mendapatkan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti dan menjelaskan secara sistematis. Unit analisis pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah khususnya yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai seperti faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah. Adapun teknik penarikan sampel adalah sampel jenuh yaitu seluruh pegawai menjadi responden 28 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal yaitu gaji dan insentif yang diterima pegawai setiap bulan dinilai memuaskan. Sedangkan lingkungan kerja dan hubungan pegawai dengan pimpinan UPTD sangat dan cukup memuaskan dengan dilengkapi fasilitas yang lengkap seperti Alat pendingin (Ac), komputer dan sebagainya. Selanjutnya faktor internal yaitu tingkat pendidikan pegawai cukup memadai karena sebagian besar adalah sarjana dan magister serta dukungan pimpinan dalam pengembangan diri dan kepercayaan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas cukup baik.

Jadi ada dua hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai agar pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah yaitu masalah kesejahteraan dengan cara meningkatkan gaji atau insentif/honor/uang lembur dan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan secara bertahap.

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	
Halaman Muka	i
Halaman Persetujuan	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Keterbatasan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengetian Motivasi	7
B. Manfaat Motivasi	25
C. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	21
D. Pengertian Pegawai Negeri Sipil	38
E. Kerangka Konseptual	53
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	54
B. Tipe dan Dasar Penelitian	54

C. Unit Analisis	54
D. Populasi dan Sampel	55
E. Definisi Operasional	55
F. Instrument Pengumpulan Data	56
G. Jenis dan Sumber Data:	56
H. Teknik Analisis Data dan Pengukuran	57
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Letak Geografis	58
B. Tugas Pokok dan Fungsi	59
C. Kondisi Pegawai	64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Sulawesi Tengah	66
1. Faktor Ekstrinsik	66
2. Faktor Instrinsik	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	79
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja dalam suatu kegiatan mempunyai hubungan erat dengan motivasi dan kemampuan dasar dalam bekerja. Motivasi petugas dalam bekerja untuk meningkatkan prestasi menurut teori dua factor dari Herzberg dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik atau motivasi penggerak ini adalah prestasi, pengakuan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ekstrinsik adalah gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja. Selanjutnya tentang kemampuan petugas dalam bekerja ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual yang melekat pada diri petugas itu sendiri yang merupakan suatu potensi yang dimilikinya adalah bakat, pengetahuan dan keterampilan.

Tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkesinambungan antara materil dan spiritual yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. oleh karena itu maka usaha harus dilakaukan pemerintah dalam masa pembangunan ini tidak hanya menitikberatkan atau memusatkan perhatiannya pada pembangunan fisik saja tetapi juga pemberdayaan manusia.

Pentingnya peranan dalam sebuah organisasi atau lembaga adalah pengembangan dimana kemampuan pimpinan dalam menetapkan kebijakan yang tepat adalah dalam pencapaian sasaran secara efektif dan efisien.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia memang telah lama digunakan sebagai salah satu prioritas utama pembangunan nasional kita meskipun pada kenyataannya peningkatan kearah tersebut belum maksimal dan membuahkan hasil yang memuaskan. Hal ini tercermin dengan masih banyaknya terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan hal ini disebabkan oleh berbagai macam faktor yang salah satunya adalah motivasi kerja aparatur Negara yang negative.

Untuk menciptakan seorang aparatur Negara yang serupa dengan apa yang dipaparkan diatas maka tentulah sangat diperlukan pengkajian penelitian lebih jauh mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap dan motivasi pegawai. Selanjutnya pola perilaku yang dimaksudkan adalah suatu perilaku dasar dari aparatur yang seharusnya dapat dikembangkan dan pada gilirannya apabila dihubungkan dengan kegiatan pembangunan itu sendiri maka akan tercipta masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pengendalian sisi manusia di dalam manajemen multi bidang seperti Pemerintahan, Perusahaan, Lembaga Pendidikan, Lembaga Swadaya atau Usaha Mandiri tidak berarti menafikan kehadiran teknologi dan sumber daya lain. Teknologi dan Sumber Daya lain itu hanyalah alat atau bahan pendukung, karena

pada akhirnya SDM-lah yang paling menentukan. Ketika kebutuhan dan tuntutan akan kemampuan organisasi dalam berkompetensi makin eskalatif, apapun bentuk dan dalam hal apapun substansi tugas adalah sebuah keniscayaan adanya tekad kuat dari kalangan pimpinan organisasi untuk menata dan memotivasi manusia-organisasi itu secara efektif dan efisien. Perilaku manajerial di dalam memotivasi dimaksudkan agar mereka dapat memberikan sumbangan yang relatif sama secara professional untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan bidang tugas kemampuannya.

Kenyataan keseharian memberi isyarat kepada kita bahwa manusia itu bervariasi dalam hal motif berprestasi, kemampuan kognitif, afeksi, spirit, akurasinya dalam melaksanakan pekerjaan dan potensi dasarnya. Perbedaan itu dapat juga dilihat dalam pola hubungan social, kemajuan ekonomi secara perorangan dan pandangan ke depan serta falsafah hidup mereka. Di dalam konteks kerja keorganisasian, motivasi kerja karyawan yang diorganisasi itu secara hipotetik memberi efek positif terhadap efektivitas dan efisiensi kerja organisasi tersebut, termasuk kesehatan iklim kerja.

Berdasarkan realita yang ada, terutama pada beberapa instansi pemerintah saat ini terlihat fenomena akan kurang diperhatikannya masalah motivasi kerja, apabila kita melihat pada penyelesaian tugas-tugas maupun tanggungjawab ataupun soal kedisiplinan. Terkadang kita menyaksikan pemandangan saat jam kerja, masih banyak pegawai yang berkeliaran dan menyelesaikan tanggung

jawabnya sebagaimana yang telah ditugaskan oleh atasannya disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai tersebut. Situasi dan kondisi yang tergambar diatas adalah merupakan bagian dari sikap dan motivasi kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang serbestinya.

Masalah semacam ini telah menjadi hal yang lumrah kita jumpai dan penulis menduga bahwasanya hal tersebut sangat mungkin terjadi pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Unas Sulawesi Tengah, yang mana segenap jajarannya memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup besar serta kompleks. Aparatur Pemerintah (PNS) pada kantor tersebut merupakan bagian integral dari aparatur Negara secara keseluruhan. Untuk itu perlu diperhatikan dan ditingkatkan peranan maupun kualitasnya utamanya mengenai motivasi kerja kearah yang lebih baik dalam rangka memperbaiki citra aparatur yang selama ini memberi kesan kurang sesuai dengan fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Motivasi kerja merupakan tanggung jawab terhadap tugas sebagai abdi Negara dan tanggung jawab kepada masyarakat, karena itu usaha peningkatan dan pendayagunaan perlu dilakukan secara terus-menerus serta berkesinambungan sebab merupakan bagian yang integral dengan pelaksanaanya dilakukan secara bertahap, terencana, terpadu dan serasi sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pembangunan yang sedang digalakkan saat ini.

Berdasarkan fungsinya sebagai aparatur (PNS) dalam masyarakat yang tengah membangun, maka tampaklah sangat strategis dan menentukan karenanya senantiasa pula memperoleh pada segala segi utamanya perilaku kerjanya.

Berbagai kenyataan telah membuktikan bahwa timbulnya kepincangan^{*} maupun penyelewengan dalam pelaksanaan dan pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun ditingkat terendah adalah disebabkan karena sikap dan perilaku dari sebagian aparatur yang belum mengetahui dan memahami kedudukan, tugas, dan fungsinya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Bertolak dari hal tersebut di atas itulah maka penulis terdorong untuk mengangkat masalah tersebut sebagai objek kajian dalam bentuk penelitian dengan judul yang dianggap sesuai dengan fenomena tersebut, yakni **"Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran kabupaten Tojo Una-Una Sulawesi Tengah."**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang penulis paparkan tersebut diatas, maka penelitian ini penulis mencoba mengungkapkan sebagai berikut :

Faktor-faktor Motivasi apa saja yang mempengaruhi terhadap Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Sulawesi Tengah ?



C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor-faktor motivasi yang berpengaruh terhadap Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una, Sulawesi Tengah

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna bagi Dinas Pendidikan dan Pengajaran dalam melihat motivasi pegawai dan Penelitian ini berguna bagi kalangan akademisi dalam menunjang pengembangan Ilmu Pengetahuan maupun mendukung penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Di kalangan para ahli, muncul berbagai pendapat tentang motivasi dengan titik berat yang berbeda-beda, sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dan ilmu pengetahuan yang dipelajari.

Jika disimak secara rinci, motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam arti bergerak tersebut didasarkan asumsi bahwa perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari gerak atau kegiatan, sehingga perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang hendak dicapai.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow (Davis, 2001:70) didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuataannya. Maslow berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi, maka kekenyangan untuk memenuhi kebutuhan ini akan menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Adapun hirarki kebutuhan adalah :

- a. *Kebutuhan psikologis atau kebutuhan untuk hidup terus* adalah kebutuhan yang paling kuat. Yaitu kebutuhan pangan, papan dan sandang. Dalam dunia perusahaan pemenuhan kebutuhan ini biasanya dianggap sebagai sudah seharusnya. Akan tetapi Maslow mengingatkan kepada kita bahwa kebutuhan tersebut mempunyai kekuatan yang luar biasa yaitu mempunyai kekuatan

untuk menarik individu kembali kepada suatu pola kebutuhan fisiologis yang kuat untuk memenuhi perilaku, apabila kebutuhan ini dengan mendadak menjadi lebih kuat. Misalnya tidak ada seorangpun dari kita memikirkan tentang kebutuhan akan udara, pemenuhan kebutuhan ini dianggap sebagai sudah biasa. Akan tetapi apabila kita karena sesuatu hal tidak dapat mengambil napas, maka kita akan berusaha keras untuk memenuhi kebutuhan akan udara dengan melupakan untuk sementara waktu kebutuhan akan motivasi yang lain.

- b. *Kebutuhan akan keamanan.* Ada dua dimensi mengenai kebutuhan ini, pertama keamanan badaniah, dimana individu untuk memenuhi kebutuhan ini berusaha menghindari keadaan yang membahayakan atau yang mengandung resiko yang mengancam. Individu mencari keamanan dalam perilaku yang memelihara individu dalam lingkungan keluarga dimana ia mempunyai perasaan aman dan bebas dari ancaman.
- c. *Kebutuhan sosial,* ini adalah kebutuhan akan kasih sayang dan partisipasi yang merupakan suatu kekuatan besar. Keinginan orang untuk berpartisipasi, untuk dipersamakan dengan kelompok, merupakan sebagian daripada sifat hidup berkelompok. Individu yang berusaha memenuhi kebutuhan ini didorong untuk berperilaku sendiri dengan cara-cara yang dapat diterima masyarakat.
- d. *Kebutuhan akan penghargaan* merupakan kebutuhan yang berdimensi dua, sebagian kebutuhan akan penghargaan ini adalah kebutuhan akan harga diri, kemampuan bagi seorang individu untuk menerima dirinya dan untuk merasa

puas dengan dirinya sendiri, pada umumnya sebagai seorang yang bekerja dengan orang lain. Dimensi yang lain daripada kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk menerima pengakuan dan penghargaan dari orang-orang yang menjadi temannya. Ini adalah kebutuhan untuk memiliki kemampuan yang diterima dan dikenal oleh orang-orang lain.

- e. Akhirnya Maslow mengatakan bahwa kebutuhan yang tertinggi dalam hierarki adalah *kebutuhan akan aktualisasi diri*. Dengan singkat ini adalah ?
kebutuhan untuk mencapai kemampuan yang sepenuhnya dengan caranya sendiri.

Ada dua kebutuhan lain yang penting dalam pengertian motivasi menurut Maslow yaitu *kebutuhan akan keinduhan*, dimana merupakan kebutuhan akan keteraturan dan sistem dalam kehidupan manusia dan *kebutuhan akan pengenalan*, dimana kebutuhan untuk mengetahui dan untuk mengerti dalam bentuknya yang paling umum keinginan untuk mengetahui pikiran orang tentang dunia sekitarnya.

Singkatnya Maslow melihat kebutuhan orang akan motivasi disusun dalam suatu hirarki dan apabila serangkaian kebutuhan telah dipenuhi, maka timbul keinginan untuk memenuhi tingkat kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi pada hierarki. Keinginan untuk terus memenuhi kebutuhan ini, di samping adanya kekecewaan dan ketidakpuasan, Maslow memandangnya sebagai bagian yang sangat penting dari perwujudan manusia. Seseorang tidak dapat diajar untuk tumbuh dan berusaha untuk mencapai aktualisasi diri.

Wahjosumidjo (1985 : 24), berpendapat bahwa: "Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Namun pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Teori Motivasi Dua Faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (Hasibuan, 2001 : 109-110) : "Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan" Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- c. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan (needs) setiap orang adalah "sama" misalnya setiap orang butuh makan dan minum tetapi keinginan (wants) dari setiap orang "tidak sama", karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya.

Herzberg berdasarkan hasil penelitiannya (Hasibuan, 2001 : 109-110) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniahg. Kebutuhan kesehatan menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan banyak karyawan/pegawai yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja dapat ditingkatkan.

Maintenance factors ini bukan hanya merupakan motivasi bagi karyawan/pegawai, tetapi juga merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

b. Motivation Factors

Motivaticn factors adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologi seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi.

Dengan demikian perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang ingin dinikmatinya karena bekerja, maka seorang pimpinan akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Cascio (Habibuan, 2001 : 95) mengemukakan pendapatnya yaitu "Motivation is a force that result from an individual's desire to satisty there needs e.g. hunger, thirst, social approval)".

Artinya : Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (miasalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat).

Tingkah laku seorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya, dimana rangsangan tersebut timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal = lingkungannya). Oleh sebab itu motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri orang tersebut. Sebagai proses psikologis, motivasi timbul diakibatkan faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia yang disebut faktor intrinsik dan ekstrinsik dimana dalam hal ini, motivasi kerja akan menjadi kekuatan dalam pencapaian tujuan dan kerja sama yang dilakukan pada berbagai aktivitas.

Motivasi kerja diutamakan sejalan dengan pokok pikiran yang dikemukakan oleh Siagian (1982 : 21), yaitu : "dengan kondisi fisik kerja yang terus-menerus diperbaiki dengan faktor-faktor motivasional maka produktivitas dari para kelompok terus meningkat."

Yang dimaksud dengan faktor motivasional menurut teori yang dikembangkan oleh Herzberg yang dikenal dengan "Model dua faktor" (Siagian, 1999 : 290) adalah:

"Hal-hal pendorong berprestasi yang sifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi ikut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kenyataannya".

Dengan demikian pada dasarnya tingkah laku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya, dimana hal ini menciptakan "motif dan motivasi" yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Moekijat (Hasibuan, 2001 : 95) mengemukakan bahwa: "motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua lat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu."

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan seseorang agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Timbulnya keinginan disebabkan karena kebutuhan sehingga menimbulkan dorongan gerak hati dalam diri. Sedangkan motif merupakan pendorong kegiatan ke arah suatu tujuan tertentu.

Martin Handoko (1997 : 9) mengemukakan tentang motivasi :

"Suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Sedangkan kata motif adalah suatu alasan/dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu/melakukan tindakan/bersikap tertentu".

Dari rumusan dan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologi berupa proses pemberian motivasi (penggerakan) bekerja kepada para pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang ditransformasikan ke dalam suatu tindakan fisik atau sikap tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan

Pemberian motivasi kerja pegawai biasanya bertujuan mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktifitas pegawai, meningkatkan

kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Hasibuan (1999 : 95) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk kepuasan.

Untuk itu motivasi pegawai diartikan sebagai berikut yaitu pegawai dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari gerak, aksi atau kegiatan, sehingga dengan demikian maka pada dasarnya semua motif manusia/pegawai selalu berorientasi pada tujuan yang hendak dicapai.

Berbagai literatur ditemukan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain sebagai berikut :

1. Teori Tingkat Kebutuhan (*Satisfaction of need Theory*)

Teori tingkat kebutuhan oleh Maslow dalam Moekijat (1990:180) beliau berpendapat bahwa apabila kebutuhan pada ke tingkat bawah telah terpenuhi, maka akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia itu kepada lima tingkatan kebutuhan (*Five hierarchy of needs*) yang meliputi :

- a. Kebutuhan yang bersifat psikologis (*psychological Needs*) yang dapat dimanifestasikan dalam bentuk kebutuhan manusia yang bersifat primer, meliputi kebutuhan pangan, sandang dan papan (perumahan).

- b. Kebutuhan-kebutuhan keamanan (*Safety Needs*) yang mengarah pada dua bentuk yaitu:
- 1). kebutuhan akan keamanan jiwa bagi pemimpin organisasi terutama berarti keamanan jiwa ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja. Dalam arti luas tentunya setiap manusia membutuhkan keamanan jiwanya di manapun ia berada .
 - 2). Kebutuhan akan keamanan harta, ditempat pekerjaan pada waktu kerja, perilaku yang adil dan jaminan hari tua .
- c. Kebutuhan-kebutuhan sosial (*social Needs*) yang dimanifestasikan dalam kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of achievement*) dan kebutuhan rasa ikut serta (*sense of Participation*).
- d. Kebutuhan-kebutuhan penghargaan/prestasi (*Esteem Needs*). Semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin banyak hal-hal yang dipergunakan sebagai simbol statusnya yang membedakan dengan orang lain, misalnya mobil dinas, kursi kerja dan lain-lain :
Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*Self Actualization*) manifestasinya adanya keinginan setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui berbagai cara, seperti melalui pendidikan dan pelatihan seminar dan sebagainya.

Kalau digambarkan teori tingkat kebutuhan maslow dalam suatu pyramid maka dapat dilihat sebagai berikut :

2. Teori Pemeliharaan Motivasi (*Motivation maintenance Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg *Frederick* dalam Martoyo (1999: 140) yang juga biasa disebut teori motivasi kesehatan atau teori dua faktor berkaitan dengan motivasi yaitu faktor *satisfiers* atau *motivational* dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Dalam penelitian *Herzberg* tersebut menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut, yaitu: pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan, jika kondisi tersebut ada, maka persoalan motivasi tidak menjadi suatu permasalahan yang utama, adapun kondisi yang dimaksud adalah: (1) kebijaksanaan administrasi dan organisasi; (2) mutu hubungan antara pribadi baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan; (3) supervisi; (4) Kondisi Kerja dan (5) Gaji.

Jadi yang dimaksud dengan faktor *motivational* adalah hal-hal yang menggerakkan motivasi yang sifatnya *intrinsic*, berarti yang bersumber dari dalam diri seseorang, meliputi pekerjaan seseorang, serangkaian kondisi *intrinsic*, isi pekerjaan yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dan jika kondisi tersebut ada, maka tidak akan timbul ketidakpuasan yang berlebihan. Adapun faktor-faktor tersebut disebut atau motivasi yang meliputi: (1) Prestasi (*Achievement*); (2) Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*); (3) Penghargaan (*Recognition*); (4) Tanggung jawab (*Responsible*) dan (5) Kemungkinan berkembang (*The Possibility of Growth*)

Menurut Herzberg, kebutuhan akan kesehatan merupakan bagian motivasi yang mutlak dan harus dipenuhi, karena pemenuhan kebutuhan ini sangat mempengaruhi perilaku manusia. Akan tetapi pengaruh tersebut sifatnya hanya mempertahankan atau memelihara. Justru itu kebutuhan akan pemeliharaan, diantara kebutuhan-kebutuhan akan motivasi ia menyebutkan penghargaan, tanggung jawab, prestasi dan pertumbuhan. Ini ada hal-hal yang memberikan perasaan kesempurnaan bagi individu-individu dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan teori kebutuhan yang terdiri dari dua faktor, yakni kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan akan motivasi ini timbul pengertian merencanakan pekerjaan sedemikian rupa, sehingga faktor-faktor kesehatan dan motivasi dapat terpenuhi. Faktor kesehatan sebagian besar dipenuhi oleh suatu organisasi di samping pekerjaan yang sesungguhnya yang dibicarakan kepada individu untuk dikerjakan. Akan tetapi kebutuhan akan motivasi, kebutuhan akan prestasi dan pertumbuhan hanya dapat dipenuhi dengan memberikan kepada individu suatu pekerjaan yang menarik untuk dikerjakan.

Meskipun ada beberapa kritik terhadap teori Herzberg tersebut, namun banyak dibaca dan diterima luas khusus di organisasi-organisasi. Apabila diperbandingkan dengan teori Maslow dengan teori Herzberg, maka dapat digambarkan masing-masing mempunyai penekanan yang berbeda satu sama lain dalam memandang motivasi yang ideal dapat diterapkan dalam pemberian motivasi kepada setiap karyawan.

3. Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh *Cleland* dalam Moekijat (1999: 187), di mana ia mengklarifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai atau hasil kerja. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada yang tinggi terutama kebutuhan aktualisasi diri yakni keinginan setiap manusia untuk mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya serta kebutuhan akan status. Implementasi dari kebutuhan ini adalah menuntut kepada setiap orang atau karyawan untuk melakukan kegiatan belajar dan latihan agar mampu menguasai keterampilan atau keahlian yang memungkinkan ia dapat mencapai suatu prestasi kerja.

Menurut *Celland* dalam Hasibuan (1995: 161) Orang yang mempunyai kebutuhan untuk mencapai keberhasilan (*performance*) dalam pekerjaannya, memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Mereka menentukan tujuan secara wajar, namun tujuan tersebut cukup merupakan tantangan untuk dicapai dengan baik dan cepat
- b. Mereka menentukan tujuan dengan keyakinan yang mendalam bahwa ia dapat dicapai dengan baik dan cepat.
- c. Senang dengan pekerjaan tersebut dan merasa sangat "*concerned*" atau kepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

4. Teori Pengulangan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep sebagai suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

Dalam pandangan ini teori individu bertingkah laku tertentu karena di masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu berhubungan dengan hasil yang menyenangkan. Karena umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan, mereka pada umumnya akan mengurangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan. Sebagai contoh, individu akan lebih patuh pada hukum, karena patuh pada hukum itu mereka ketahui dari sekolah atau masyarakat akan menghasilkan pujian dan sebagaimana dengan membuat pelanggaran akan menghasilkan hukuman.

5. Teori "X" dan "Y"

Teori ini dikemukakan oleh Mc Gregor dengan konsepnya yang berjudul teori "X" dan teori "Y" pada dasarnya teori "X" tersebut menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif atau malas, sedangkan teori "Y" mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif atau rajin. Dalam mempertahankan kebenaran teorinya ia menekankan bahwa cara yang digunakan oleh para pimpinan dalam memperlakukan bawahannya sangat bergantung pada asumsi yang

digunakan tentang ciri - ciri manusia yang dimiliki oleh para bawhaannya itu.

Teori "X" menyatakan para pimpinan menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Bawahan pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin ia berusaha untuk menghindarinya.
- b. Oleh karena tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa dan diawasi bahkan kalau perlu diancam agar tujuan organisasi tercapai.
- c. Pekerja akan berusaha menghindari tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- d. Pada umumnya melihat pemenuhan kebutuhan fisiologi dan keamanan di atas faktor - faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau rasa antusias untuk maju atau berprestasi.

Sebaliknya menurut teori "Y" para pimpinan menggunakan asumsi bahwa para pekerja mempunyai ciri - ciri sebagai berikut:

- a. Para pekerja melihat kegiatan pekerjaan sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat atau bermain.
- b. Akan melaksanakan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

- d. Senantiasa akan berusaha menunjukkan prakarsa dan kreativitas dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab pimpinan.

Bila hal-hal di atas, dihubungkan dengan teori Maslow nampak bahwa para pekerja yang tergolong dalam kategori teori "X" akan lebih mementingkan pemuasan kerja. Selang teori "X" dan "Y" mendasarkan diri pada kenyataan bahwa manusia sering merupakan makhluk kontradiktif, sehingga para ahli ilmu jiwa sendiri telah lama dibingungkan oleh tingkah laku manusia yang sering bertentangan dengan satu dan yang lain. sebagaimana diamati bahwa manusia pada suatu saat terlihat lembut tetapi pada saat lain juga berusaha menjadi kasar dan ciri-ciri lainnya.

6. *Teori Harapan (Expectancy Theory)*

Teori ini dikemukakan oleh Vroom dalam Sumijo (1987: 192) yang berpegang pada prinsip bahwa terdapat hubungan yang erat antara pengertian seorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil yang ingin diperoleh sebagai harapan. Seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam organisasi apabila ada keyakinan bahwa dari prestasinya itu dapat diharapkan imbalan yang lebih besar dari hasil prestasinya. Untuk memahami teori ini, maka terdapat pertanyaan mendasar yang perlu mendapat jawaban semangat seperti berikut ini:

- a. Hasil apakah yang diperkirakan akan diperoleh dengan melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hasil yang diharapkan itu tentunya dapat bersifat positif seperti penghasilan dalam bentuk gaji atau upah, keamanan terpenuhinya kebutuhan sosial, kepercayaan, insentif dan keuntungan materiil lainnya, kesempatan untuk memanfaatkan bobot serta hubungan interaktif positif dengan orang-orang lain yang terlibat dalam organisasi tersebut. Akan tetapi tidak dapat dilupakan bahwa hasil yang mungkin diperoleh dapat pula bersifat negatif seperti kelelahan, frustrasi, keresahan, supervisi yang keras, ancaman memutuskan hubungan kerja. Menurut teori ini kenyataan tidak penting di sini, yang penting adalah persepsi orang tentang hasil yang akan diperoleh, terlepas dari apakah persepsi itu tepat atau tidak.
- b. Apakah dalam pandangan para pekerja hasil tersebut mempunyai daya tarik atau tidak, artinya perlu dipertanyakan bagaimana persepsi para pimpinan tentang hasil berikut, apakah positif, negatif atau netral, jawaban terhadap berbagai pertanyaan tersebut, diwarnai antara lain oleh kepribadian, nilai-nilai yang dianut dan kebutuhan orang yang bersangkutan. Jika seseorang memandang hasil tersebut secara positif, ia akan berusaha mencapainya, namun jika negatif tentu secara logis ia tidak berusaha mencapai. Tetapi tidak mustahil ada orang yang memandangnya

: cara netral yang berdampak pada sikap "Tidak peduli" apakah hasil tersebut diperoleh atau tidak.

- c. Perilaku yang bagaimana harus ditunjukkan oleh seseorang pekerja agar hasil tersebut diperolehnya. Hal ini penting karena hasil tersebut tidak akan mempunyai pengaruh apa-apa terhadap prestasi kerja seseorang kecuali ia mengetahui secara jelas dan pasti, apa yang harus dikerjakannya untuk memperoleh hasil tersebut. Oleh karena itu, perlu ada kriteria yang jelas atau indikator yang menjadi instrumen dalam menilai prestasi kerja seseorang.

7. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Manusia sebagai makhluk yang mempunyai ego, senantiasa mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku bawahan dinilai atasan akan mempengaruhi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara obyektif, bukan atas suka atau tidak suka. Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang obyektif, dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, maka gairah atau semangat kerja bawahan cenderung akan meningkat.

Uraian beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi manusia termasuk dalam bekerja adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak diantara dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan, sehingga dengan memperkuat suatu motivasi akan mem-perlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya melakukan suatu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- b. Motivasi merupakan pengatur arah sasaran dan tujuan dalam melakukan aktivitas pegawai sesuai dengan misi organisasi yang dapat memperkuat keinginan pimpinan untuk memberikan imbalan yang lebih baik.

B. Manfaat Motivasi

Manfaat yang dapat diperoleh dari motivasi, menurut Hasibuan (1999: 63), adalah seperti berikut ini :

1. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas meliputi kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja dan hasil lainnya.
2. Tanggung jawab, kesanggupan seseorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya

Tanggung jawab yang meliputi tugas, dedikasi dan keberanian mengambil risiko.

3. Ketaatan, kesanggupan seseorang pegawai untuk mentaati segala peraturan yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Ketaatan dapat meliputi bidang kedisiplinan, perintah dinas, ketentuan kerja serta sopan santun dalam bekerja.
4. Kejujuran, ketulusan hati seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Ruang lingkup kejujuran mencakup keikhlasan melaksanakan tugas dan laporan hasil pekerjaan.
5. Kerjasama, adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas. Ruang lingkup kerjasama dapat meliputi; memahami hubungan tugas dengan bidang lainnya, menghargai pendapat orang lain, penyesuaian pendapat, mempertimbangkan dan menerima usul dan kemampuan bekerjasama.
6. Kepemimpinan, kemampuan seseorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas. Adapun ruang lingkup kepemimpinan dapat meliputi; komunikasi, penguasaan tugas, kemampuan mengambil keputusan, penentuan prioritas tugas, ketegasan dan obyektifitas serta koordinasi yang baik.

C. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Banyak hasil penelitian atau pendapat para ahli dalam bidang manajemen yang memperlihatkan bahwa motivasi dari seseorang atau pegawai yang mendorong untuk bekerja baik atau berprestasi dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan itu sendiri, keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan dan pengembangan.

Menurut Manullang (1990 : 141), rangkaian faktor - faktor tersebut memang melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya, (*job contents*) oleh setiap pegawai, yakni kandungan kerjanya; prestasi pada tugasnya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya dan peningkatan dalam tugasnya.

Sedangkan faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja dalam suatu organisasi adalah :

1. *Company Policy and administration* (kebijaksanaan dan administrasi perusahaan)
2. *Technical supervision* (supervisi)
3. *Interpersonal supervision* (hubungan antar pribadi)
4. *Working condition* (kondisi kerja)
5. *Wages* (gaji/upah)

Di samping itu, masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai seperti sikap pimpinan, persaingan, kebanggaan,

penghargaan, sarana penunjang pendidikan dan latihan, jaminan kerja dan sebagainya.

Pembahasan dalam tulisan ini tetap mengacu, pada faktor- faktor yang memperkuat motivasi kerja yang diyakini berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yang dapat meliputi :

1. Pemberian Insentif

Insentif selain Gaji atau upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat "finansial" dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi kerja yang mana pekerjaan tersebut harus dapat diperlihatkan dan dibuktikan oleh setiap pegawai dan sebagai imbalannya mereka mendapatkan penghargaan berupa insentif yang ada bagi para karyawan (Martoyo, 1987: 102).

Gaji karyawan gaji atau upah merupakan faktor yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan bagi kehidupan keluarga mereka. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, gaji dan upah yang teratur dan layak, diberikan kepada karyawan atau pegawai yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan produksi dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam pemberian gaji atau upah pada setiap karyawan tentunya tidak sama antara yang satu dengan lainnya. Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan gaji atau upah yakni menurut prestasi kerja, menurut lamanya kerja, menurut senioritas kerjanya dan menurut kebutuhannya. Namun yang penting diperhatikan dalam pemberian gaji atau

upah adalah keadilan, Keadilan bukanlah berarti gajinya harus semua sama bagi karyawan, tapi harus dapat terkait adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan Penghasilan (output). Heidjrachman dalam Martoyo Susilo (1990: 104), menyatakan bahwa semakin tinggi pengorbanan semakin tinggi penghasilan yang diharapkan oleh setiap pegawai, sehingga karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Sedangkan gaji atau upah bagi pegawai negeri sipil yang diatur menurut peraturan perundang-undangan atau Peraturan Pemerintah, Gaji Pegawai Negeri Sipil (PP No. 6 Tahun 1997) terdiri dari komponen - komponen sebagai berikut :

- a. Gaji pokok , yang didasarkan atas pangkat, golongan serta masa kerja pegawai.
- b. Tunjangan keluarga yang didasarkan atas banyaknya jumlah anggota keluarga yang sah dan berhak mendapat tunjangan terdiri dari istri / suami dan anak.
- c. Tunjangan keluarga yang didasarkan pada posisi jabatan yang diduduki seorang pegawai, baik jabatan struktural ataupun jabatan fungsional
- d. Tunjangan perbaikan penghasilan yakni tunjangan untuk mengimbangi tingkat inflasi.
- e. Tunjangan pajak diberikan kepada pegawai yang penghasilannya kena pajak.

f. Tunjangan pangan yang didasarkan kepada jumlah keluarga yang ditanggung dikali sepuluh kilogram harga beras yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Promosi Jabatan

Pemberian promosi kepada pegawai atau karyawan di mana pegawai tersebut naik pada posisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi. Soeprihanto (1998: 42), mengatakan bahwa promosi adalah : pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi.

Kebijakan yang menyangkut promosi berbeda untuk pada setiap organisasi atau badan usaha, karena itu promosi yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap pembiayaan organisasi atau badan usaha. Adanya kesempatan untuk dipromosikan akan mendorong berkembangnya dinamika kerja yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kemajuan suatu organisasi juga dapat dari sejauhmana promosi tersedia. Hasibuan (2000: 15), mengemukakan bahwa program promosi jabatan harus dapat memberikan informasi yang terbuka bagi setiap pegawai mengenai azas, jenis dan persyaratan maupun metode penilaian yang akan dilakukan. Apabila hal ini dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan akan dapat memotivasi pegawai atau karyawan untuk meningkatkan prestasinya secara positif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kebijakan yang menyangkut kesempatan untuk promosi bagi pegawai tidak dapat dipisahkan

dengan proses penempatan job seorang pegawai yang meliputi tiga hal yaitu :

- a. Berdasarkan latar pendidikan, hal mana seseorang dalam penempatan pada suatu jabatan atau bidang tugas didasarkan pada latar belakang pendidikan formal maupun latihan jabatan yang telah ditempuhnya, baik sebelum ataupun setelah diangkat menjadi pegawai.
 - b. Berdasarkan senioritas pangkat, yakni seseorang dalam penempatannya pada suatu jabatan atau bidang tugas lebih banyak didasarkan pada pertimbangan keseniorannya dalam kepangkatan tentu yang menjadi aturan dasar dalam hal ini adalah Daftar Urut Kepangkatan (DUK).
 - c. Berdasarkan keterampilan, yaitu penempatan seorang pegawai dalam suatu jabatan atau bidang tugas lebih didasarkan pada pertimbangan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki dan dihubungkan dengan formasi yang akan diisinya, jadi yang menjadi perhatian di sini adalah perwujudan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat (*the right man on the right place*).
3. Pemberian Penghargaan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Maslow dalam Moekijat (1999: 182) bahwa salah satu hirarki kebutuhan manusia adalah kebutuhan akan penghargaan, yang merupakan kebutuhan yang berdimensi dua. Sebagian kebutuhan atas penghargaan ini adalah kebutuhan harga diri, kemampuan bagi seseorang individu untuk menerima dirinya dan merasa

puas dengan dirinya sendiri, pada umumnya pada seseorang yang bekerja dengan orang-orang lain. Dimensi yang lain dari pada kebutuhan akan penghargaan dari orang-orang yang menjadi temanya. Ini adalah kebutuhan untuk memiliki kemampuan yang diterima dan dikenal oleh orang-orang lain. Dalam hubungan tersebut seseorang karyawan tentu mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan atas hasil atau prestasi kerjanya. samping promosi jabatan, ada keinginan untuk memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala serta tanda - tanda penghargaan lainnya bentuk symbol- symbol prestasi.

4. Lingkungan Kerja

Kantor sebagai tempat melaksanakan aktivitas menurut Soetrisno (2000: 5), adalah tempat diselenggarakannya kegiatan untuk menangani *informasi dan kegiatan organisasi*. Kantor sebagai tempat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan hendaknya dapat memberikan adanya kepuasan dalam pelayanan, memenuhi keperluan, kebutuhan tiap orang. Dengan demikian, maka pelayanan kepada masyarakat merupakan salah satu tugas utama pegawai pemerintah, termasuk pelaku bisnis. Bentuk pelayanan berupa barang dan jasa yang sesuai dengan kepentingan kebutuhan masyarakat dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Agar masyarakat yang dilayani semakin merasa puas, maka faktor lingkungan kantor sangat diperlukan agar indikator terlaksananya fungsi

pelayanan semakin kondusif. Analisis dan diagnosis lingkungan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang mendasar.

Glueck and Jauch dalam *Dharma* (1999: 92), mengemukakan bahwa pimpinan organisasi perlu menyimak lebih mendalam lingkungan untuk (1) menentukan faktor-faktor apa saja dalam lingkungan yang merupakan kendala terhadap pelaksanaan strategi dan tujuan perusahaan dan (2) menentukan faktor apa saja dalam lingkungan yang akan memberikan peluang pencapaian tujuan yang lebih besar. Organisasi atau perusahaan yang secara sistematis menganalisis dan mendiagnosis lingkungan akan lebih efektif daripada organisasi atau perusahaan yang tidak melakukannya sama sekali.

Lingkungan dan sarana kerja merupakan kebutuhan yang sangat dibutuhkan dalam menciptakan kondisi kerja yang baik serta kelancaran pelaksanaan tugas-tugas karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan dan sarana kerja yang dimaksud tersebut meliputi penyediaan ruangan kerja yang kondisinya memenuhi syarat-syarat kesehatan, tersedianya peralatan kantor yang memadai dan sarana angkutan untuk mobilitas pelaksanaan pekerjaan.

Sejalan dengan dinamika kebutuhan akan pelayanan masyarakat dan perkembangan teknologi, maka lingkungan kerja suatu organisasi atau perusahaan sangat perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius. Pada umumnya organisasi yang telah dilengkapi dengan perangkat kerja teknologi

informasi seperti komputer, mikro elektronik, telekomunikasi yang bertujuan untuk menperlancar proses kegiatan. Penggunaan peralatan teknologi tersebut membawa konsekuensi organisasi yang harus dilengkapi pula dengan penataan lingkungan dan prasarana pelengkap lainnya seperti, perlunya alat pendingin AC dan ruang yang representatif.

Dengan demikian, keadaan ini lingkungan kerja yang kondusif, termasuk sarana kerja akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan tersebut merupakan indikator peningkatan produktivitas kerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Suasana lingkungan kerja yang kondusif akan membawa implikasi yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan TUPOKSI organisasi manajemen pemerintahan.

Lingkungan kerja yang tertata dengan baik akan menimbulkan citra baik bagi organisasi tersebut. Di sisi lain, para pegawai yang bekerja akan merasa senang dan betah untuk senantiasa berada di dalam ruang kerja apabila tempat kerja memberi rasa nyaman. Sebaliknya, apabila suasana lingkungan kerja tidak memberikan nuansa kenyamanan, akan membawa implikasi pada menurunnya tingkat kedisiplinan, etos kerja dan efektifitas serta produktivitas kerja pegawai.

5. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan usaha manusia yang sengaja, teratur dan terencana untuk mengubah tingkah lakunya. Pendidikan merupakan jalur utama untuk membangun kondisi kualitas sumberdaya manusia. Dalam pendidikan diharapkan mampu mengembangkan kepribadian, sikap mental, daya analisis, kreativitas, inovasi dan penguasaan ilmu pengetahuan. Menurut Davis (1997: 283), pendidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan teoritis dan konseptual seseorang. Oleh karena itu, pendidikan sangat penting untuk kepentingan jenis pekerjaan apapun tetap memerlukan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang hanya dapat diperoleh melalui proses pendidikan dan latihan.

Flippo (1992: 92), berpendapat bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh, sedangkan pelatihan adalah suatu usaha manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk memperlancar pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugasnya. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan organisasi dan juga dapat mewujudkan tujuan pekerjaan secara individual.

Selanjutnya korupsi tenaga kerja Cushway (1996: 114), memberikan definisi pelatihan sebagai suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Dalam pelatihan biasanya terkait dengan pengembangan atas adanya kesempatan belajar,

tidak terbatas pada upaya peningkatan performance pegawai pada bidang kerjanya pada saat itu, namun lebih luas daripada itu.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya suatu proses pengembangan kemampuan Sumber daya manusia, Menurut pandang Heidjrachman dan Husnani (1990: 77) mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan - persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sedangkan latihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi, latihan membantu karyawan dalam memalami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan, oleh organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Sedangkan menurut Andrew dalam Martoyo (1990: 56) memberikan batasan bahwa pengembangan atau "Development" dalam pengertian pendidikan tersebut adalah "*Development is a long-term education process utilizing a systematical and organized procedure by which managerial person % learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*". Dari definisi di atas jelas bahwa pengembangan atau pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan dengan kegiatan latihan (*training*). Lagi pula pengembangan pendidikan lebih diarahkan untuk golongan "manager" sedangkan program latihan ditujukan untuk golongan non manager. Jadi kedua kegiatan tersebut di

atas pada dasarnya merupakan *investment in human resources* (investasi sumber daya manusia) atau sebagai suatu *capital investment* (investasi modal), karena itu setiap pegawai sangat beralasan untuk mengikuti pendidikan dan latihan (Diklat) dalam rangka membekali dirinya. Diklat ini juga tidak berdiri sendiri, karena itu perlu ada lingkungan dari pihak organisasi terutama dalam hal dukungan pendanaan.

Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1994, bahwa pendidikan dan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan integral dari sistem pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil. Adapun jenis dan jenjang pendidikan pelatihan (Diklat) Pegawai Negeri Sipil adalah seperti berikut ini :

a. Diklat Prajabatan

Diklat prajabatan membentuk sikap mental kesempatan fisik dan kedisiplinan serta untuk memenuhi kebutuhan kemampuan, keahlian dan keterampilan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil. Diklat ini merupakan persyaratan pengangkatan seseorang Calon Pegawai Negeri Sipil.

b. Diklat Dalam Jabatan

Diklat ini bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI).

Diklat dalam jabatan ini terdiri atas :

- a. Diklat Struktural, meliputi empat komponen diklat yang terdiri atas:
(1) Diklat Administrasi Umum, Diklat Pimpinan Tingkat I, Diklat Pimpinan Tingkat II dan Diklat Pimpinan Tingkat III.
- b. Diklat Fungsional, dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil yang sudah bekerja pada level pekerjaan fungsi-fungsi tertentu dalam organisasi pemerintahan.
- c. Diklat Teknis, memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berorientasi kepada aspek teknis tertentu bagi Pegawai Negeri Sipil, baik yang berada pada level structural maupun fungsional dalam organisasi manajemen pemerintahan.

Dengan demikian, maka pendidikan dan latihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, kecenderungan terjadinya perubahan yang cepat dan terus menerus menurut para pegawai harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan hal ini dapat dicapai melalui pendidikan dan latihan

D. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Walaupun teknologi canggih telah melingkupi peradaban manusia dalam sebagian pengerjaan tugasnya, akan tetapi faktor manusia dalam hal ini

pegawai masih sangat menentukan tercapai atau tidaknya suatu visi dan misi organisasi.

Pegawai harus senantiasa mendahulukan kepentingan negara dibanding kepentingan individu atau kelompok karena segala tugas pelayanan yang dilakukan adalah untuk kepentingan masyarakat banyak atau publik

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur selaku abdi masyarakat dan subjek dalam memberikan pelayanan, harus mendapat porsi tersendiri yang perlu dijabarkan. Untuk mengetahui lebih lanjut akan diuraikan pengertiannya.

1. Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan usaha swasta.
2. Pegawai adalah merupakan pelaksana dari semua pekerjaan yang ada didalam instansi atau perusahaan dalam upaya menciptakan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.
3. Pegawai adalah faktor utama yang perlu mendapatkan perhatian dari semua pihak karena keberhasilan ditentukan dipengaruhi oleh faktor manusianya dalam hal ini pegawai yang bersangkutan.

Selanjutnya dapat pula dilihat pengertiannya menurut Undang-Undang No.13 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Republik Indonesia pasal 1 (1999:3) menyatakan bahwa;

"Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Namun walaupun telah memenuhi persyaratan seperti yang telah disebutkan akan tetapi tidak secara otomatis mereka dapat menyandang gelar sebagai pegawai, bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Lebih dijelaskan lagi secara detail jenis-jenis pegawai pada pasal 2 UU No. 43 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa ;

1. Pegawai negeri terdiri atas;
 - a. Pegawai Negeri Sipil (PNS)
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI)
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri)
2. Pegawai Negeri Sipil terdiri atas;
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat dengan penjelasan sebagai berikut ;
 - Pegawai negeri pusat yang gajinya dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja negara dan bekerja pada departemen,

kesekretariatan lembaga tertinggi dan tinggi negara, instansi vertikal di daerah dan kepaniteraan pengadilan.

- Pegawai negeri sipil pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
- Pegawai negeri sipil pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
- Pegawai negeri pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum atau yayasan.
- Pegawai negeri sipil pusat yang menyelenggarakan tugas negara lainnya seperti hakim pada pengadilan negeri dan lain-lain.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah, yaitu pegawai negeri sipil propinsi/kabupaten atau kotamadya yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Gambaran sosok aparatur negara yang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Silalahi (1995:14) menggambarkan bahwa sosok sumber daya aparatur negara mencakup dua masalah pokok. *Pertama*, dari segi perilaku mencakup masalah kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, bangsa, negara, dan pemerintah, disamping dedikasi dan etos kerja. *Kedua*, dari segi profesionalisme mencakup masalah kecakapan dan keterampilan serta kemampuan pelaksanaan tugas untuk pemerintahan dan pembangunan.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat dirumuskan bahwa pegawai negeri adalah mereka yang bekerja pada suatu organisasi dan menerima gaji serta terkait oleh peraturan yang ditetapkan dan dalam melaksanakan tugasnya harus senantiasa menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam hal ini motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pemberdayaan Kabupaten Tojo Una-Una Sulawesi Tengah dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

a. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor pemuas yang dapat mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan. Faktor yang ini diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi diberikan dalam bentuk dorongan moral kepada pegawai.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Gouzali (1996:23) memberikan penjelasan yang dimaksud dengan faktor intrinsik adalah suatu faktor yang dapat memberikan kepuasan kepada seseorang dalam melakukan aktifitasnya.

Faktor instrinsik ini mencakup beberapa hal, yaitu :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan pada pekerjaa itu sendiri, misalnya bahwa seseorang akan mempunyai motivasi untuk bekerja, kalau pekerjaan yang dilakukannya itu disenangi, sehingga ia berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam pekerjaan.

3. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju adalah harapan pegawai untuk mendapat promosi ke tingkat yang lebih tinggi. Setiap pegawai pasti mempunyai harapan demikian. Pegawai tersebut berharap ada kesempatan untuk meneliti jenjang karier yang lebih baik dalam pekerjaannya, dan kalau sampai ke tingkat puncak sesuai dengan kemampuannya.

4. Pengakuan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan rasa ingin dihargai. Untuk mendapatkan penghargaan ini yang bersangkutan berusaha untuk menyenangkan orang lain. Bila dalam suatu organisasi seseorang berusaha untuk berprestasi, maka prestasi itu ingin mendapat pengakuan dari kantor di mana pegawai tersebut bekerja. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh dan memberikan kepuasan tersendiri. Mungkin kepuasan ini melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi yang memadai.

5. Tanggung jawab

Seorang pegawai yang bekerja dalam perusahaan pada suatu waktu ingin dipercayai memegang tanggung jawab yang lebih besar. Tanggung jawab ini bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi tanggung jawab

berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi. Pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri, dan siap untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dalam unit kerja atau dalam kelompoknya.

6. Pengembangan

Pengembangan Karir adalah merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Seorang pegawai akan selalu menginginkan bahwa dari waktu ke waktu tidak bersifat statis atau baku, tetapi yang bersangkutan menghendaki adanya perubahan. Perubahan tersebut bukan saja dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga menyangkut posisi yang berbeda. Ia akan merasa senang bila ada semacam kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk ikut pelatihan ket rampilan, kenaikan pangkat, jabatan dan sebagainya. Diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri ini akan menjadi motivasi yang kuat sekali bagi setiap orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia,

pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Menurut Herzberg faktor ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantaranya komponen-komponen pembayaran upah dan gaji serta pemberian kompensasi pelengkap seperti pembayaran insentif (bonus), asuransi, cuti, sakit, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan situasi atau keadaan di mana seseorang melakukan kegiatannya. Kondisi kerja bukan hanya ditentukan oleh tempat atau lokasi organisasi tersebut berada, tetapi juga ditentukan oleh suasana atau situasi kerja organisasi tersebut.

Keberadaan lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena jika lingkungan kerja kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja akan menurunkan atau memperlambat pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan, terlebih lagi motivasi pegawai.

Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Maulet(1992 : 28) yaitu sebagai berikut . "Lingkungan kerja adalah tempat atau suasana kerja dalam suatu organisasi di mana beberapa orang berkumpul melakukan kegiatannya sehingga terjadi suatu proses yang memungkinkan tercapainya tujuan yang ditetapkan".

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana berkumpul beberapa orang melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian yang dimaksud dengan kondisi kerja disini adalah kondisi mangan, misalnya luas mangan yang memadai dengan jumlah sarana dan prasarana yang seimbang dengan jumlah pegawai, kondisi sarana dan prasarana, suhu udara dalam ruangan, cahaya dan lain-lain.

Kondisi kerja ini perlu diperhatikan dalam rangka memotivasi pegawai, terutama sarana dan prasarana, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung kelancaran kegiatan pelaksanaan tugas pokok dalam suatu organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh A.S.Moenir (1995 : 119), bahwa sarana dan prasarana sangat penting, karena dapat :

- a) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu
- b) Meningkatkan produktivitas
- c) Kualitas kerja lebih baik dan
- d) Terjamin Ketetapan suasana dan stabilitas

- e) Lebih mudah dalam gerak para pelakunya
- f) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang yang berkepentingan
- g) Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosionalnya sendiri.

Dari pengertian tersebut di atas menggambarkan bahwa tersedianya sarana dan prasarana pelaksanaan pekerjaan dapat menghemat waktu, selanjutnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan dengan tersedianya sarana dan prasarana yang lengkap maka kinerja pegawai akan lebih meningkat dan terjamin, sehingga menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang bekerja atau yang melaksanakan tugasnya dan orang yang dilayanipun merasa puas.

3. Rasa aman dan selamat

Keamanan kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Keamanan kerja yang terjamin sangat membantu pegawai dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak merasa ketakutan dan tidak memperlambat proses kerja seseorang.

Lingkungan kerja yang mempunyai tingkat keamanan kerja yang baik, apabila organisasi tersebut mampu memberikan keamanan dalam bekerja yaitu dengan menciptakan lingkungan yang aman dari gangguan bahaya yang datang dari luar lingkungan kerja dan gangguan yang datang dari dalam organisasi itu sendiri.

Keamanan kerja yang datang dari luar organisasi, jika organisasi tersebut berada di sekitar lingkungan masyarakat yang rawan dari kejahatan sehingga perlu organisasi tersebut menyediakan aparat keamanan. Sedangkan keamanan kerja yang datang dari dalam organisasi, jika dalam pelaksanaan kegiatan alat atau sarana yang digunakan dapat membahayakan keselamatan kerja pegawai sehingga perlu pimpinan organisasi memikirkan keamanan pegawai dalam bekerja.

Dengan terciptanya keamanan kerja yang nyaman, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai sehingga peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik karena pegawai merasa keamanan kerjanya terjamin.

4. Status

Salah satu ciri manusia adalah bahwa ia mempunyai harga diri. Karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan status seseorang biasanya tercermin pada berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang, didalam dan di luar organisasi. Ternyata penggunaan lambang-lambang status tersebut dikenal baik di lingkungan masyarakat yang disebut tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju dan modern. Tentunya bentuk, jenis dan aneka ragam penggunaan lambang-lambang status tertentu berbeda dari satu masyarakat ke masyarakat lain, dari satu tempat ke tempat lain, berbeda dari satu organisasi ke organisasi lain dan

bahkan juga berbeda antara satu individu dengan individu yang lain. Dikaitkan dengan kehidupan organisasional, pada umumnya dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedudukan dan status seseorang dalam suatu organisasi dan di lingkungan masyarakat semakin banyak pula simbol-simbol yang digunakannya untuk menunjukkan status yang diharapkannya diterima dan diakui oleh orang lain, baik secara langsung oleh mereka dengan siapa ia berinteraksi maupun secara tidak langsung oleh berbagai pihak dengan siapa seseorang tidak melakukan interaksi. Sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1995 : 156) bahwa "Berbagai fasilitas yang diterima oleh seseorang dalam kehidupan organisasionalnya adalah salah satu bentuk simbol status seseorang dalam organisasi". Jadi merupakan kenyataan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, biasanya semakin banyak pula fasilitas yang diperolehnya dari organisasi. Jadi status dan kedudukan ini merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

5. Hubungan antara manusia

Hubungan kerja dalam suatu organisasi perlu dibina dengan sebaik-baiknya, baik antar pegawai maupun antar bawahan dengan atasan. Hubungan kerja ini merupakan modal utama dalam mencapai prestasi kerja. Sedangkan konflik dan perselisihan dalam organisasi dapat menimbulkan kerawanan yang memerosotkan produktivitas.

Hubungan kerja antara orang-orang yang berada dalam suatu organisasi perlu baik dan harmonis. Karena hubungan kerja yang baik dan harmonis, ramah penuh kekerabatan akan menciptakan suasana yang baik dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik. Dalam suasana seperti ini semua pegawai akan merasa bahwa dirinya berharga di mata rekan-rekan dan juga atasannya. Tetapi bila hubungan kerja yang ada jauh dari sifat-sifat harmonis, saling iri dan dengki, maka akan timbul konflik dan persaingan, saling tuduh dan saling menjelekkan.

Kondisi seperti di atas akan mempengaruhi prestasi kerja, karena orang-orang tidak merasa betah bekerja, prestasi merosot, sehingga produktivitas juga meluntur yang dapat membahayakan eksistensi dalam suatu organisasi.

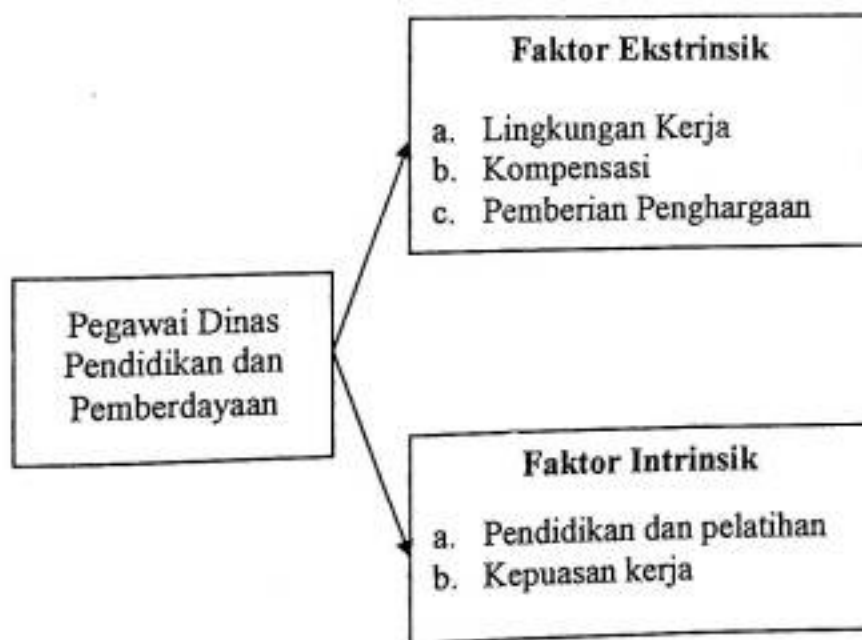
6. Kebijakan organisasi

Sebagai salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan urusan-urusan tentang kepariwisataan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pimpinan organisasi harus selalu memperhatikan kondisi kondisi serta situasi dalam organisasi yang bersifat positif yang mendorong ke arah majunya organisasi. Karena itu pimpinan organisasi tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawabnya baik kepada dirinya sendiri maupun kepada bawahannya. Pimpinan harus mengetahui dengan jelas tujuan organisasi sehingga ia dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan bawahannya sedemikian rupa agar usaha pencapaian tujuan

berjalan lebih lancar. Untuk hal inilah maka kebijaksanaan organisasi dalam hal-hal lain yang bersifat prinsipil dirumuskan guna mengarahkan kegiatan-kegiatan bawahannya. Semua kebijaksanaan pada dasarnya mengandung asumsi-asumsi mengenai apa yang dapat dilakukan oleh pemerintah dan apa akibat-akibat yang bakal terjadi dari tindakan-tindakan itu. Asumsi-asumsi ini memang jarang dikemukakan dengan jelas, namun kebijaksanaan pada umumnya selalu mengandung suatu teori atau model tertentu yang menjelaskan hubungan sebab akibat. Dengan demikian kebijaksanaan yang tidak peka atau yang dapat meniadakan semangat kerja harus segera dibicarakan dan diselesaikan agar tidak menghambat motivasi dan merusak suasana pekerjaan. Kebijaksanaan berupa penerapan disiplin yang disertai ancaman, atau pegawai dilarang meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai adalah salah satu contohnya. Hal ini dapat meniadakan semangat kerja yang merupakan suatu hal yang dapat menghambat motivasi, merusak suasana pekerjaan dan dapat menghambat kebebasan para pegawai untuk berkreasi dan berinisiatif mengembangkan diri. Hal ini dapat menyebabkan rasa tidak puas di kalangan para pegawai. Jadi harus diketahui bahwa tidak termotivasinya pegawai untuk bekerja dengan baik dapat bersumber dari penerapan peraturan dan kebijaksanaan yang salah yang pada akhirnya tidak akan mendukung kinerja pegawai.

E. Kerangka Konsep

Berdasarkan konsep dan teori dan definisi operasional variabel, maka gambaran kerangka konsep dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Sulawesi Tengah.

B. Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan yaitu tipe penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menginterpretasikan dan menjelaskan data yang ada secara sistematis. Sedangkan dasar penelitian adalah survey, yaitu pemberian kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian.

C. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai, yakni para pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Sulawesi Tengah. Hal ini didasarkan pada pertimbangan objektif bahwa berbagai variabel yang ada dalam penelitian ini lebih lanjut akan diteliti dengan pendekatan individu yang akan menjadi sumber informasi bagi peneliti dengan menggunakan metode penelitian sesuai dengan yang telah ada dan sesuai aturan yang ada.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Una-Una Sulawesi Tengah yang berjumlah 28 orang

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang Pegawai Negeri Sipil dengan penarikan sampel berdasarkan Stratified Random Sampling berdasarkan golongan Pegawai Negeri Sipil yang ada, yakni :

Golongan I	: 2 orang
Golongan II	: 3 orang
Golongan III	: 16 orang
Golongan IV	: 7 orang

E. Defenisi Operasional

Ada beberapa konsep yang perlu didefenisikan dalam kajian ini agar tidak melahirkan pemahaman yang berbeda. Uraian konsep yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.
2. Faktor intrinsik merupakan faktor pemuas yang dapat mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan yang dipengaruhi seperti :

- a. Kepuasan kerja,
 - b. Prestasi kerja,
3. Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan dipengaruhi seperti :
- a. kompensasi,
 - b. kondisi kerja,
 - c. lingkungan kerja, dan
 - d. Pendidikan dan latihan.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Kuesioner, yang diberikan kepada responden yakni para pegawai.
- b. Observasi yang dilakukan secara singkat terhadap kondisi real pada lokasi penelitian.

G. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yaitu, data-data yang dikumpulkan dari lapangan melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden.



- b. Data sekunder yaitu, data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, peraturan-peraturan, tulisan-tulisan, hasil-hasil penelitian mengenai komitmen organisasi dan kinerja yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

H. Teknik Analisis Data dan Pengukuran

Data – data yang diperoleh dari lokasi kemudian diuraikan dalam bentuk penjelasan deskriptif berupa tabel-tabel frekuensi. Data yang telah ada kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi dan tabulasi silang.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Letak Geografis

Kecamatan Ampana Kota merupakan Ibu Kota Kabupaten Tojo Una-Una, dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara : Perairan Teluk Tomini
2. Sebelah Selatan : Wilayah Kecamatan Ulu Bongka
3. Sebelah Timur : Wilayah Kecamatan Ampana Tete
4. Sebelah Barat : Wilayah Kecamatan Ulu Bongka dan Perairan Teluk Tomini

Luas wilayah Kecamatan Ampana Kota 237,30 Km² atau 23.730 Ha dengan rincian permukaan Dataran 75,91 persen, Perbukitan 10,91 persen dan Pegunungan 13,18 persen dengan ketinggian antara 0 –5 meter berada pada 6 Desa/Kelurahan dan 5 desa lainnya dengan ketinggian antara 6 –18 meter dari permukaan laut.

Secara administrasi wilayah Kecamatan Ampana Kota terdiri dari 6 kelurahan dan 5 desa dengan permukaan tanah umumnya dataran sehingga sen.uanya dapat dijangkau dengan kendaraan roda dua maupun roda empat.

Wilayah Kecamatan Ampana Kota mempunyai iklim sedang dan dipengaruhi oleh dua musim iklim yang secara tetap yaitu musim Barat dan musim Timur. Pada musim barat biasanya banyak men.bawa uap air dan musim

ini terjadi pada bulan April serta bulan Mei - Juni dan ditandai dengan banyaknya curah hujan, sedangkan dimusim Timur kurang membawa uap air dan musim ini terjadi pada bulan Pebruari sampai dengan bulan Maret serta ditandai dengan kurangnya turun hujan yakni musim panas/kemarau, Konsentrasi hari hujan paling banyak berada pada bulan Januari-Mei dan curah hujan yang paling rendah

B. Tugas Pokok Dinas Pendidikan Kabupaten Toja Una-Una

Tugas Pokok Dinas Pendidikan, dan Pengajaran adalah :

1. Merumuskan perencanaan kebijaksanaan umum dan teknis daerah dalam pelaksanaan koordinasi, pengendalian dibidang Pendidikan.
2. Melaksanakan teknis operasional dibidang Pendidikan.
3. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan.
4. Melaksanakan pengelolaan UPTD.
5. Melaksanakan kegiatan lain bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dengan kebijakan Bupati, dengan penjabaran menurut fungsinya masing - masing sebagai berikut.

• Bagian Tata Usaha

1. Melaksanakan pelayanan ketatausahaan surat menyurat kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas.
2. Mengelola urusan rumah tangga Dinas.
3. Menyusun perencanaan kegiatan Dinas.

4. Menyusun laporan kegiatan Dinas.
5. Mengelola keuangan Dinas.
6. Mengelola urusan kepegawaian di lingkungan Dinas.
7. Melaksanakan tugas kedinasan lain di bidang ketatausahaan yang ditugaskan oleh pimpinan

Bagian Tata Usaha terdiri dari :

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- b. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan.

• **Bidang Pendidikan Dasar**

1. Merencanakan pelaksanaan penataan dan pengembangan kurikulum Pendidikan Dasar.
2. Melaksanakan melakukan evaluasi komprehensif terhadap kurikulum Pendidikan Dasar.
3. Melakukan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain untuk menunjang pelaksanaan penataan dan pengembangan kurikulum Pendidikan Dasar.
4. Menyusun laporan pengembangan kurikulum Pendidikan Dasar.
5. Melaksanakan tugas lain di bidang pengembangan kurikulum Pendidikan Dasar yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pendidikan Dasar terdiri dari :

- a. Seksi Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan Dasar.

b. Seksi Pengembangan Tenaga Pendidikan Dasar.

- **Bidang Pendidikan Menengah**

1. Merencanakan perumusan kurikulum Pendidikan Menengah.
2. Melaksanakan pembinaan tenaga Pendidikan Menengah.
3. Melaksanakan pengembangan tenaga Pendidikan Menengah.
4. Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain untuk menunjang pelaksanaan Pendidikan Menengah.
5. Melaksanakan tugas lain dibidang Pendidikan Menengah yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pendidikan Menengah terdiri dari :

- a. Seksi Pengembangan Kurikulum dan Tenaga Kependidikan Menengah.
- b. Seksi Pengembangan Tenaga Pendidikan Menengah.

- **Bidang Pendidikan Luar Sekolah , Pemuda, Olahraga :**

1. menyiapkan rencana kegiatan Sub Bidang berdasarkan rencana kegiatan masing-masing seksi dilingkungan Sub Bidang Pendidikan Luar Sekolah , Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan sebagai bahan penyusunan Program Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
2. menyusun Laporan Hasil Kegiatan Sub Bidang berdasarkan laporan hasil kegiatan masing-masing seksi dilingkungan Sub Bidang Pendidikan Luar

Sekolah, Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan sebagai bahan penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;

3. mengatur, mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas-tugas bawahan sesuai dengan bidangnya masing-masing;
4. memberikan petunjuk dan bimbingan teknis serta pengawasan kepada bawahan;
5. membina dan mengurus kegiatan pendidikan generasi muda, masyarakat dan keolahragaan ;
6. menyusun rencana dan program pembinaan dan pengembangan kesenian, permuseuman, kepurbakalaan dan peninggalan sejarah dalam rangka pelestarian nilai-nilai budaya;
7. menyusun rencana pengadaan tenaga teknis sarana dan prasarana yang diperlukan bagi pembinaan dan pengembangan kesenian, permuseuman, kepurbakalaan dan peninggalan sejarah;
8. mengevaluasi dan mempertanggung jawabkan hasil kerja bawahan;
9. melaksanakan tugas dinas lainnya yang diberikan oleh atasan;

Bidang PLS, Pemuda dan Olahraga terdiri dari :

- a. Seksi Pendidikan Luar Sekolah.
- b. Seksi Pemuda dan Olahraga.

- **Bidang Sarana dan Prasarana Pendidikan**

1. Melaksanakan petunjuk teknis operasional perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pelaporan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.
2. Monitoring pelaksanaan pengadaan, pemanfaatan, pelaporan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.
3. Mengevaluasi pelaksanaan pengadaan, pemanfaatan, pelaporan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.
4. Penyusun laporan pelaksanaan pengadaan, pemanfaatan, pelaporan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.
5. Melaksanakan kerjasama dan koordinasi dengan unit kerja dan instansi lain untuk menunjang pengadaan, pemanfaatan, pelaporan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan.
6. Melaksanakan tugas lain dibidang Sarana dan Prasarana Pendidikan yang ditugaskan oleh Kepala Dinas.

- **Unit Pelaksana Teknis Dinas**

Merupakan unsur pelaksanaan teknis operasional Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- **Kelompok Jabatan Fungsional**

Terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan keahliannya, yakni : Dipimpin oleh seorang fungsional senior yang ditunjuk dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Diatur sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

C. Kondisi Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo

Una-Una

Tingkat pendidikan pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang akan dilakukan oleh seorang pegawai. Pendidikan yang dimaksud disini adalah jenjang pendidikan formal yang telah dilalui para pegawai yang ada Dinas Pendidikan dan Pemberdayaan Kabupaten Tojo Una-Una

Pendidikan sendiri dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berfikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan para pegawai sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga setiap pegawai dituntut mempunyai tingkat pendidikan yang memadai sesuai yang dipersyaratkan pada tugas dan jabatan yang akan diembangkannya.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una - Una maka dibawah ini akan dijelas-kan melalui daftar tabel sebagai berikut :

Tabel 1.
Tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una - Una

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	2	10
2	S1	8	30
3	D3	10	40
4	SLTA	8	20
5	SLTP	0	0
6	SD	0	0
Jumlah		28	100

Sumber : *Data Kepegawaian DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN KABUPATEN TOJO UNA--UNA*

Dari tabel 1 di atas mengenai keadaan pegawai berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una paling banyak adalah lulusan D3 sebanyak 40 %, diikuti tingkat pendidikan sarjana dan sudah ada 10 % yang berpendidikan magister (S2) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una sudah cukup memadai.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Sulawesi Tengah

Pada uraian sebelumnya telah dijelaskan bahwa motivasi kerja sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kemampuan kerja sebagai seorang pegawai negeri ditentukan oleh banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam rangka menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai abdi negara dan masyarakat.

Seperti yang diuraikan pada tinjauan pustaka bahwa berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan atau pegawai yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor eksteren dan faktor interen. Inilah yang menjadi landasan utama dalam kajian penelitian ini yang hasilnya dapat dikemukakan sebagai berikut.

A. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor pemeliharaan agar tetap terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan karyawan, seperti:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada suatu instansi baik pemerintah maupun swasta sehingga perlu mendapat perhatian pimpinan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una seperti kebersihan, keamanan, fasilitas kantor, musik, hubungan antara pegawai dan lain-lain.

Untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Tanggapan responden mengenai situasi tempat bekerja
pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una
Propinsi Sulawesi Tengah

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Menyenangkan	13	46.43
2	Cukup Menyenangkan	11	39.29
3	Kurang Menyenangkan	4	14.29
4	Tidak Menyenangkan	0	0.00
Jumlah		28	100

Sumber : *Olahan Data Primer, Desember 2008*

Tabel tersebut menunjukkan tempat bekerja pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una sangat menyenangkan karena 46.43 % dan hanya 14.29 % yang memberi tanggapan kurang menyenangkan bahkan tidak ada yang menyatakan tidak menyenangkan.

Situasi kerja sangat berpengaruh pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah demi kelancaran pelayanan

kepada masyarakat khususnya di Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una sangat tenang, lengkap dengan berbagai fasilitas yang diperlukan seperti alat pendingin (AC), komputer, televisi, alat komunikasi (telepon) dan lain-lain.

Mengenai tanggapan responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang menyenangkan, Kepala Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah menyatakan bahwa adapun pegawai yang menyatakan kurang menyenangkan karena pegawai tersebut sering terlambat datang dan lambat bekerja dengan berbagai alasan. (hasil wawancara dengan Kepala Dinas, Desember 2008).

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan para pegawai merasa senang bekerja dan tidak terganggu dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Selain lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka yang tidak kalah pentingnya yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi adalah mengenai hubungan pimpinan dengan para pegawai yang dalam hal ini pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una dengan Kepala Dinas. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dalam melaksanakan pekerjaan dapat tercipta suasana yang menyenangkan sehingga pekerjaan seberat apapun dapat diselesaikan dengan baik dan yang yang memuaskan.

Berikut tanggapan responden mengenai hubungan kerja pegawai dengan kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una

Tabel 3
Tanggapan responden mengenai hubungan kerja dengan pimpinan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Provinsi Sulawesi Tengah

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	10	35.71
2	Cukup baik	16	57.14
3	Kurang baik	2	7.14
4	Tidak baik	0	0.00
Jumlah		28	100

Sumber : Olahan data primer 2008

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja pegawai dengan kepala Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una cukup baik (57.14%)

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya maka lingkungan kerja dan kepemimpinan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una cukup baik sehingga pegawai tetap termotivasi menjalankan tugasnya, meskipun suasana yang demikian kondusif itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan di masa mendatang. Semakin harmonisnya hubungan atasan dengan bawahan maka motivasi kerja pegawai akan tinggi pula.

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja dengan pimpinan merupakan bahan bagi para bawahan dalam melaksanakan tugas. Dengan

hubungan kerja yang baik dengan pimpinan akan meningkatkan motivasi kerja dan semakin meningkatkan harmonisasi pimpinan dengan bawahannya.

b. Kompensasi.

Pada uraian terdahulu telah dijelaskan bahwa salah satu faktor yang menentukan atau mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai pemberian penghargaan atau imbalan terhadap sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semakin besar kompensasi yang diperoleh seorang pegawai semakin tinggi semangat kerja karena merasa bahwa dengan pengabdianya ia sudah mendapatkan penghargaan yang setimpal dan cukup sehingga tidak perlu berfikir lagi untuk mencari tambahan sehingga setiap pimpinan harus benar-benar memikirkan kompensasi yang memadai bagi pegawainya karena itulah yang sangat mempengaruhi dalam bekerja.

Berikut ini dikemukakan tanggapan responden mengenai pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai.

Tabel 4
Tanggapan responden mengenai gaji dan insentif yang diperoleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat memuaskan	6	21.43
2	Cukup memuaskan	9	32.14
3	Kurang memuaskan	10	35.71
4	Tidak memuaskan	3	10.71
Jumlah		28	100

Sumber : Olahan data Primer Desember 2008

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa gaji dan insentif yang diperoleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Una-Una Sulawesi Tengah yang tidak memuaskan 35,71 %, cukup memuaskan 32,14%, dan sangat memuaskan 21,43%

Para pegawai senantiasa mendapatkan insentif berupa honor dan uang lembur meskipun jumlahnya tidak menentu tergantung ketersediaan dana untuk itu. Dan sebagai pimpinan senantiasa berusaha untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Kondisi ini sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena mereka menganggap bahwa sumber penghidupan yang diharapkan hanya gaji dan insentif yang berasal dari kantor mereka bekerja. Ini menunjukkan bahwa upaya terbaik yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian gaji atau insentif yang dapat menunjang pencapaian tingkat kesejahteraan mereka yang saat ini sangat mendesak dengan meningkatnya kebutuhan yang diiringi dengan peningkatan harga kebutuhan, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan sekunder.

c. Pemberian Penghargaan

Salah satu kebutuhan hidup manusia adalah penghargaan atau kehormatan diri (self esteem needs) berkaitan dengan keinginan mendapat pengakuan dari orang lain karena kesuksesan atau atas prestasinya.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas terungkap bahwa pada instansi ini tetap memperhatikan berbagai kebutuhan pegawai termasuk pemberian penghargaan selain gaji dan tunjangan. Beliau

menyatakan bahwa sebagai pimpinan senantiasa memikirkan berbagai alternative misalnya memberikan penghargaan terhadap prestasi seorang pegawai. dan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una sudah sering memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi

Berikut ini tanggapan responden mengenai penghargaan yang diberikan kepada pegawai terhadap prestasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah

Tabel 5
Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Penghargaan atas Prestasi Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat memuaskan	4	14.29
2	Cukup memuaskan	7	25.00
3	Kurang memuaskan	12	42.86
4	Tidak memuaskan	5	17.86
Jumlah		28	100

Sumber : *Olahan Data Primer, Desember 2008*

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima kurang dan tidak memuaskan 42 % dan hanya 4 yang menyatakan sangat memuaskan dan yang menilai cukup memuaskan sebanyak 7 orang (25 %).

Setiap manusia mempunyai kebutuhan rasa ingin dihargai terutama terhadap prestasi yang dicapai. Untuk mendapatkan penghargaan ini seorang pegawai harus berusaha sekuat tenaga untuk menunjukkan kemampuannya yang dapat meyakinkan orang lain terutama pimpinan untuk mendapatkan pengakuan seperti halnya pada

Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah

Dari tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Terbukti pemberian penghargaan atas prestasi dalam bekerja akan meningkatkan semangat kerja para pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan rasa ingin dihargai terutama terhadap prestasi yang dicapai. Untuk mendapatkan penghargaan ini seorang pegawai harus berusaha sekuat tenaga untuk menunjukkan kemampuannya yang dapat meyakinkan orang lain terutama pimpinan untuk mendapatkan pengakuan seperti halnya Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah.

2. Faktor Intrinsik

Setelah pembahasan faktor eksternal sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una, maka berikut ini akan dijelaskan faktor internal sebagai faktor dari dalam yang juga sangat mendorong seorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan secara optimal untuk mencapai prestasi. Adapun indikator faktor internal yang diteliti adalah:

a. Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat pengetahuan sangat penting dan berguna bagi kreativitas pelaksanaan tugas seorang pegawai. Seorang pegawai yang tingkat pendidikannya rendah, maka rentang terjadi berbagai kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Bahkan mereka

cenderung cepat putus asa dalam melaksanakan tugas sehingga pelaksanaan tugas mereka tidak dapat selesai dengan baik atau tidak memuaskan.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una berdasarkan tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 6
Tanggapan responden mengenai pengaruh tingkat pendidikan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat mempengaruhi	10	35.71
2	Cukup mempengaruhi	14	50.00
3	Kurang mempengaruhi	4	14.29
4	Tidak mempengaruhi	0	0
J u m l a h		28	100

Sumber : Olahan Data Primer, Juli 2005

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sangat dan cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena sebagian besar responden yaitu 50 % yang menyatakan demikian. Ini menunjukkan bahwa kebutuhan pengembangan diri untuk mengikuti berbagai jenjang pendidikan yang lebih tinggi amatlah penting diperhatikan oleh pimpinan. Dan pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah untuk tingkat pendidikan tidak menjadi masalah karena sebagian besar pegawainya Sarjana, Sarjana Muda dan Magister. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan motivasi

pegawai. Terbukti bahwa sangat mempengaruhi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi motivasi pegawai.

b. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan amat berkaitan dengan kondisi lahir dan bathin seseorang sebagai faktor yang berasal dari dalam seseorang untuk menerima atau menolak terhadap suatu pekerjaan.

Kondisi setiap orang berocda-beda tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk memperoleh kepuasan kerja tersebut seperti hak otonomi untuk bertindak, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan untuk keberhasilan pekerjaan dan kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan, selain itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong mengapa seorang pegawai dengan penuh kesadaran ingin bekerja lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pegawai akan memiliki kepuasan tersendiri jika diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut tanpa ada tekanan dari pihak manapun sehingga pegawai semakin percaya diri untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas yang akan membawa kepuasan tersendiri bagi pegawai maupun kepada atasan.

Beriku ini tanggapan responden mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah sebagai berikut.

Tabel 7
Tanggapan responden
mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai
pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una
Propinsi Sulawesi Tengah

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%) *
1	Sangat memuaskan	10	35.71
2	Cukup memuaskan	18	64.29
3	Kurang memuaskan	0	0
4	Tidak memuaskan	0	0
Jumlah		28	100

Sumber : Olahan Data Primer, Desember 2008

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh responden menyatakan bahwa kepuasan kerja cukup memuaskan 64.29 % Ini membuktikan bahwa teori dua faktor dari Herzberg yaitu ada faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas jika kondisi itu ada antara lain pemberian kesempatan pegawai untuk berkreasi dalam menjalankan tugasnya yang dipercayakan kepadanya seperti yang diuraikan sebelumnya

Dengan demikian kepuasan kerja akan mampu meningkatkan motivasi pegawai. Terbukti bahwa sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi motivasi pegawai.

Berikut tanggapan responden mengenai kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah.

Tabel 3
Tanggapan responden
mengenai pemberian kesempatan dalam pengembangan karir pegawai pada
Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una
Propinsi Sulawesi Tengah

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat memuaskan	15	46.43
2	Cukup memuaskan	15	53.57
3	Kurang memuaskan	0	0
4	Tidak memuaskan	0	0
Jumlah		28	100

Sumber : Olahan Data Primer, Desember 2008

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa pemberian kesempatan dalam pengembangan karir pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah cukup memuaskan (53.57%) yang menjawab dalam kaitan dengan pemberian kesempatan pegawai untuk pengembangan karir, terhadap kebijakan pimpinan dalam memberikan kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya.

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kesempatan dalam pengembangan karir pegawai terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah mempunyai pengaruh yang tinggi. Dengan demikian pemberian kesempatan berkarir akan mampu meningkatkan motivasi pegawai. Terbukti bahwa sangat memuaskan pemberian kesempatan berkarir maka semakin tinggi motivasi pegawai.

Selain itu pimpinan juga memberikan kepercayaan yang tinggi kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una dalam

menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, seperti tanggapan responden berikut ini.

Tabel 9
Tanggapan responden
Mengenai pemberian kesempatan dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai
pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una

No	Tanggapan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat mempengaruhi	12	42.86
2	Cukup mempengaruhi	16	57.14
3	Kurang mempengaruhi	0	0
4	Tidak mempengaruhi	0	0
Jumlah		28	100

Sumber : Olahan Data Primer, Desember 2008

Dari tabel tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan mereka sangat dan cukup memberikan kesempatan dalam menyelesaikan segala tugas yang dipercayakan kepada pegawai.

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kesempatan pegawai dalam penyelesaian tugas pegawai terhadap motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah cukup mempengaruhi. Terbukti bahwa cukup mempengaruhi pemberian kesempatan dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai maka semakin tinggi motivasi pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor Eksternal

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada suatu instansi baik pemerintah maupun swasta sehingga perlu mendapat perhatian pimpinan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una seperti kebersihan, keamanan, fasilitas kantor, musik, hubungan antara pegawai dan lain-lain. lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una sangat tenang, lengkap dengan berbagai fasilitas yang diperlukan seperti alat pendingin (AC), komputer, televisi, alat komunikasi (telepon) dan lain-lain.

b. Kompensasi.

Kompensasi diartikan sebagai pemberian penghargaan atau imbalan terhadap sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Para pegawai senantiasa mendapatkan insentif berupa honor dan uang lembur meskipun jumlahnya tidak menentu tergantung ketersediaan dana untuk itu. Bahwa sumber penghidupan yang diharapkan hanya gaji dan insentif yang berasal dari

kantor mereka bekerja. Ini menunjukkan bahwa upaya terbaik yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pemberian gaji atau insentif yang dapat menunjang pencapaian tingkat kesejahteraan mereka yang saat ini sangat mendesak dengan meningkatnya kebutuhan yang diiringi dengan peningkatan harga kebutuhan, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan sekunder.

c. Pemberian Penghargaan

Salah satu kebutuhan hidup manusia adalah penghargaan atau kehormatan diri (self esteem needs) berkaitan dengan keinginan mendapat pengakuan dari orang lain karena kesuksesan atau atas prestasinya. Terbukti pemberian penghargaan atas prestasi dalam bekerja akan meningkatkan semangat kerja para pegawai pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah.

2. Faktor Faktor Internal

a. Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat pengetahuan sangat penting dan berguna bagi kreativitas pelaksanaan tugas seorang pegawai. Seorang pegawai yang tingkat pendidikannya rendah, maka rentang terjadi berbagai kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Bahkan mereka cenderung cepat putus asa dalam melaksanakan tugas sehingga pelaksanaan tugas mereka tidak dapat selesai dengan baik atau tidak memuaskan. Untuk tingkat pendidikan tidak menjadi masalah karena sebagian besar pegawainya Sarjana, Sarjana Muda dan Magister. Dengan demikian pendidikan dan pelatihan akan mampu

meningkatkan motivasi pegawai. Terbukti bahwa sangat mempengaruhi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi motivasi pegawai.

b. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan amat berkaitan dengan kondisi lahir dan bathin seseorang sebagai faktor yang berasal dari dalam seseorang untuk menerima atau menolak terhadap suatu pekerjaan. Kondisi setiap orang berbeda-beda tetapi pada dasarnya ada hal-hal umum yang harus dipenuhi untuk memperoleh kepuasan kerja tersebut seperti hak otonomi untuk bertindak, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan untuk keberhasilan pekerjaan dan kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan, selain itu kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendorong mengapa seorang pegawai dengan penuh kesadaran ingin bekerja lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pegawai akan memiliki kepuasan tersendiri jika diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut tanpa ada tekanan dari pihak manapun sehingga pegawai semakin percaya diri untuk berkreasi dalam melaksanakan tugas yang akan membawa kepuasan tersendiri bagi pegawai maupun kepada atasan.

B. SARAN

1. Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah kiranya meningkatkan insentif dan penghargaan terutama dalam bentuk material kepada pegawai karena gaji mereka dari pemerintah yang diterima setiap bulan tidak cukup untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.
2. Perlu menambah sarana komputer pada Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Tojo Una-Una Propinsi Sulawesi Tengah agar untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan kepada public.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto Suharsimi, 1994. *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bernardin, H. John Joyce, E. A Russel. 1993. *Human Resource Management : an Experient'al Approach*, Mc. Grow-Hill, Singapura.
- Darma, Agus, 1995, *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P., 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Masagung. Jakarta.
- _____, 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta
- _____, 2001 *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, Martin, 1997, *Motivasi dan Etos Kerja*. Gramedia Pratama, Jakarta
- Hani Handoko, T. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Komaruddin, 1997, *Ensiklopedia Manajemen*, Bandung.
- LAN, 2003. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia : Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Negara*. STIA-LAN. Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawain)*. Mandar Maju, Bandung.
- Osborne, David, Ted Gebler, *Mewirusahaakan Birokrasi*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1982. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka, Jakarta.

- Ranupandojo Heidjrachman dan Suad Husnan, 1996. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Saydam Gouzali, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) Suatu Pendekatan Mikro (Tanya Jawab)*, Djambatan, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P., 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 1998, *Filsafat Administrasi*, Cuning Agung, Jakarta.
- _____, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1985. *Administrasi dan Manajemen Kepegawaian*. Masagung, Jakarta.

Metodologi

- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung

Dokumen

- Undang-Undang No. 34 tahun 1999 tentang *Pokok pokok Kepegawaian*