



Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa

Employee Motivation at the Secretariat of the Regional Representative Council of Gowa Regency

Muh. Alfian; Risma Niswaty; Muhammad Darwis; Sitti Hardiyanti Arhas; Rudi Salam*;

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

ARTIKEL INFO

* Corresponding author;
rudisalam@unm.ac.id

Kata Kunci:

motivasi kerja;
pegawai;
sekretariat DPRD;

employee;
regional people's
representative assembly
secretariat;
work motivation;

ABSTRAK

Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui analisis data secara keseluruhan yang menunjukkan angka persentase sebesar 77,40 %. Nilai tersebut sejalan atau sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dilihat dari beberapa indikator, antara lain, (1) lingkungan pekerjaan (2) kompensasi yang baik (3) supervisi yang baik (4) adanya penghargaan atas prestasi (5) status dan tanggung jawab (6) peraturan yang berlaku (7) kematangan pribadi (8) tingkat pendidikan (9) keinginan dan harapan pribadi (10) kelelahan dan kebosanan (11) kepuasan kerja.

Without motivation, employees will not be able to carry out their duties and obligations in accordance with the demands or standards that have been determined. This study aims to determine the description of Employee Work Motivation at the Secretariat of the Regional Representative Council of Gowa Regency. This study uses a quantitative descriptive approach with a population of 42 employees. Data collection uses observation techniques, questionnaires, interviews and documentation while the data analysis technique used is the percentage. The results of this study indicate that the Work Motivation of Employees at the Secretariat of the Regional Representative Council of Gowa Regency is included in the high category. This is demonstrated through overall data analysis which shows a percentage of 77.40%. This value is in line or in accordance with the results of observations made by researchers seen from several indicators, including, (1) work environment (2) good compensation (3) good supervision (4) there is a reward for achievement (5) status and responsibility answer (6) applicable regulations (7) personal maturity (8) level of education (9) personal desires and expectations (10) fatigue and boredom (11) job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai berperan sebagai salah satu faktor yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi (Krismiyati, 2017; Niswaty, Juniati, Darwis, Salam, & Arhas, 2019; Ridder & Baluch, 2017; Tahir, 2016). Pemanfaatan SDM yang baik dan efisien adalah sebuah jalan bagi suatu organisasi/instansi demi keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi/instansi (Banai, 1992; Guest, 2002; Kammeyer-Mueller, 2015; Lengnick-Hall, Lengnick-Hall, Andrade, & Drake, 2009; Perry, 1993). Sebenarnya pada dasarnya organisasi tidak hanya mengandalkan SDM yang memiliki keterampilan kerja dan kecakapan yang mumpuni, tetapi yang menjadi poin paling penting adalah mereka memiliki keinginan yang kuat dan mau bekerja dengan giat untuk mencapai sebuah hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dari organisasi/instansi. Dengan kata lain, keterampilan, kecakapan, dan kemampuan SDM tidak berarti bagi organisasi/instansi, jika mereka tidak berkeinginan untuk bekerja dengan keras dan giat dengan menggunakan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan yang mereka miliki.

Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi/instansi, sebab dengan motivasi, pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud (Belle & Cantarelli, 2017; Church, 2002; Fariduddin, 2005). Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motif dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) bahwa "motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah

tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kantor DPRD adalah salah satu instansi/organisasi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga untuk tercapainya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan bersama oleh instansi/organisasi tentu dibutuhkan motivasi kerja pegawai secara maksimal dan profesional (Commonwealth of Australia, 2015; Cox, Masuyama, & McCubbins, 2000; Harter, 1893; Milton, 1985; Rahman, 2018)

Motivasi kerja pegawai terdiri dari dua faktor yang menjadi indikator yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Fariduddin, 2005; Hobbs, 1970; Stoyanov, 2017). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai dan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Kemudian kedua faktor tersebut diuraikan menjadi beberapa sub bagian. Pada faktor eksternal terdiri dari lingkungan pekerjaan, kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Faktor internal terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja. Berdasarkan masalah yang dipaparkan sebagaimana di latar belakang yaitu terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, berupa inisiatif pegawai dalam bekerja belum sesuai, pegawai cenderung hanya mengerjakan pekerjaan yang memiliki insentif tambahan, ditemukannya masih ada pegawai yang terlambat setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian deksriptif kuantitatif yaitu suatu jenis penelitian dengan maksud memberikan gambaran ataupun mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala atau suatu fenomena yang ada pada saat penelitian tersebut dilakukan (sugiyono, 2014). Penelitian ini menggambarkan tentang Motivasi

Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa sebanyak 42 pegawai. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka dalam penelitian ini tidak digunakan pengambilan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dengan cara mempresentasikan setiap item yang terdapat pada angket (kuesioner) pertanyaan. Dalam rangka menganalisis permasalahan yang dikaji maka digunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

% = Angka Persentase

n = Nilai yang diperoleh

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan analisis data dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa telah berjalan dengan sangat baik. Hal tersebut secara rinci dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.
Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Gowa

Indikator	n	N	%	Kategori
Lingkungan Pekerjaan	855	1092	78	Baik
Kompensasi yang baik	1184	140	84	Baik
Supervisi yang baik	513	624	82	Baik
Adanya penghargaan atas prestasi	687	936	73	Cukup Baik
Status dan tanggung jawab	431	468	92	Baik
Peraturan yang berlaku	564	624	90	Baik
Kematangan pribadi	967	1404	69	Cukup Baik
Tingkat pendidikan	623	780	80	Baik
Keinginan dan harapan pribadi	375	468	80	Cukup Baik
Kelelahan dan Kebosanan	228	468	49	Kurang
Kepuasan Kerja	818	1092	75	Cukup Tinggi
Jumlah	7245	9360	77.40	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian

Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 78 persen.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil pengamatan langsung yakni kondisi lingkungan pekerjaan di Sekretariat dalam kondisi yang baik, sarana dan prasarana juga berada dalam keadaan yang baik untuk mendukung kerja pegawai meskipun sarana berupa toilet yang masih kurang dan sering dikeluhkan oleh pegawai. Akan tetapi, sarana lain berupa kantin, musholla dan ruang olahraga serta sarana lainnya sudah tersedia. Di lain sisi, pada peralatan kantor di Sekretariat DPRD Kab. Gowa berupa komputer dan print belum dimiliki oleh semua pegawai sehingga kadang-kadang komputer dan perangkat pendukungnya masih sering digunakan oleh lebih dari satu pegawai, mesin fotocopy juga yang belum tersedia untuk membantu pekerjaan pegawai yang membuat pegawai harus keluar kantor untuk mengadakan dokumen-dokumen dan kerjaan pegawai.

Kompensasi yang Baik

Kompensasi yang baik berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 84 persen. Hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti bahwa ada beberapa pegawai yang masih menggunakan fasilitas berupa kendaraan kantor bukan untuk keperluan kerja melainkan untuk keperluan pribadinya. Selain itu masih adanya beberapa pegawai yang bekerja dan mengambil pekerjaan atau tugas tertentu jika memiliki insentif tambahan.

Supervisi yang Baik

Supervisi yang baik berada pada kategori cukup tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa pimpinan berperan dalam memberikan supervisi kepada pegawai, pimpinan juga terlihat sering mengunjungi tiap-tiap ruangan di sekretariat, baik itu di bagian umum, keuangan, persidangan, perundang-undangan, maupun ruangan tiap-tiap komisi dan ruangan lainnya untuk memastikan bahwa pegawai dalam kondisi yang baik untuk bekerja. Hal serupa di tegaskan berdasarkan hasil wawancara bahwa pimpinan dalam hal ini Sekretaris Dewan atau Sekwan senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai. Selain itu, pimpinan berusaha dekat dengan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan motivatif.

Adanya Penghargaan atas Prestasi

Adanya penghargaan atas prestasi berada pada kategori cukup tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa pimpinan jarang memberikan penghargaan tertulis atau tersirat kepada pegawai. Akan tetapi, di lain sisi ditemukan bahwa pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan diikutkan bersama dengan kegiatan pendidikan ataupun pelatihan dewan baik ditingkat provinsi hingga tingkat nasional berdasarkan proporsional pegawai. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa dalam hal ini, Sekretaris Dewan atau Sekwan kepada pegawai adalah pemberian tunjangan lembur dan tunjangan makan siang. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Gowa, dalam hal ini Bupati Gowa, juga telah menerapkan selama satu tahun ini yang disebut

dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras pegawai selama ini, dan juga sebagai sebuah pendongkrak motivasi kepada pegawai, agar pegawai lebih produktif dan motivatif dalam bekerja.

Status dan Tanggungjawab

Status dan tanggungjawab berada pada kategori tinggi dengan persentase 92 persen. Berdasarkan hasil olah data, menunjukkan bahwa status dan tanggung jawab pegawai berada dalam kondisi yang tinggi, hal tersebut dapat dibuktikan dengan pengolahan angket yang rata-rata pegawai mengakui bahwa motivasinya meningkat jika diberikan kedudukan dalam jabatan tertentu, hal tersebut terlihat bahwa pegawai akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya ketika mendapatkan posisi jabatan tertentu dari pimpinan. Kemudian, pegawai akan termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, hal tersebut terlihat ketika pegawai dibagi kedalam kelompok kerja mendampingi anggota dewan dalam kegiatan reses, pegawai diberikan wilayah atau kecamatan daerah reses dewan yang baru yang tidak sama dengan tempat yang pernah ia dapatkan sebelumnya. Kemudian, dari hasil pengolahan angket itu pula terlihat bahwa, pegawai senang jika diberikan kepercayaan mengerjakan suatu pekerjaan dari pimpinan, sebab pegawai merasa bahwa ketika pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengerjakan ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan dari pimpinan, pegawai akan merasa mendapatkan penghargaan khusus dari pimpinan atas sebuah kepercayaan yang diberikan, karena hal itulah, pegawai akan senantiasa senang dan dalam kondisi yang produktif dan motivatif untuk bekerja ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya. Berdasarkan pengolahan data tersebut, indikator yang menilai status dan tanggung jawab pegawai dianggap mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

Peraturan yang Berlaku

Peraturan yang berlaku berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 90 persen. Hasil ini sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa ada aturan-aturan kantor dan kebijakan

pimpinan yang mengatur kerja pegawai, tugas dan fungsi pegawai juga di atur berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 41 Tahun 2016, pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dalam hal ini Sekwan dikenal tegas dalam mengatur kinerja pegawai, sebagai tujuan agar pegawai memberikan pelayanan yang maksimal kepada dewan dan masyarakat. Akan tetapi, peneliti menemukan bahwa dalam hal penegakan sanksi kepada pegawai yang sering melanggar masih sangat minim. Hal tersebut dibuktikan dengan masih bebasnya pegawai meninggalkan kantor disaat jam kerja, kemudian disaat yang sama pimpinan terkadang hanya memberikan teguran kepada pegawai yang sering melanggar tersebut.

Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi berada pada kategori cukup tinggi dengan presentase 69 persen. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa pegawai tetap bekerja meskipun tanpa pengawasan pimpinan, pegawai juga mampu bekerja dengan baik saat mengerjakan pekerjaan secara berkelompok akan tetapi peneliti menemukan bahwa dorongan bekerja pegawai belum terlalu tinggi, sebab masih ada beberapa pegawai yang bekerja sesuai dengan kondisi mood, kemudian ada beberapa pegawai yang biasa memandatkan pekerjaannya kepada pegawai lain, meskipun pegawai kadang-kadang biasa membantu pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir ataupun keluar kantor. Peneliti juga menemukan bahwa beberapa pegawai tidak suka bekerja dibawah tekanan, meskipun pegawai tetap mengerjakan pekerjaan tersebut, terlihat bahwa pegawai akan protes dan meminta kesediaan dewan atau pimpinan untuk lebih bersabar dan menunggu pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 80 persen. Berdasarkan pengolahan data angket dan hasil wawancara, didapatkan data bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin termotivasi ia bekerja, sebab pendidikan pegawai ataupun pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang sedang di kerjakannya, kemudian dari data

angket didapatkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya akan tetapi hasil observasi dan angket didapatkan bahwa masih ada pegawai yang pernah tidak mengetahui cara menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi yang lain, ditemukan bahwa masih ada pegawai yang sering bertanya ke pegawai lain tentang cara mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, meskipun rata-rata pegawai mengakui bahwa menguasai seluk beluk pekerjaannya berdasarkan hasil pengolahan angket, tetapi hal tersebut terbantahkan saat diadakan pengamatan langsung, bahwa ternyata masih terdapat pegawai yang belum mengetahui cara menyelesaikan pekerjaannya dan dijumpainya pegawai yang masih bertanya cara menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

Keinginan dan Harapan Pribadi

Keinginan dan harapan pribadi berada pada kategori tinggi dengan presentase 80 persen. Berdasarkan pengolahan data angket dan hasil wawancara, didapatkan data bahwa pegawai akan mengoptimalkan kerjaan jika menginginkan jabatan tertentu, jabatan yang dimaksud ini beragam, misalnya pegawai yang masih berstatus staf akan mengoptimalkan pekerjaannya jika menginginkan dan dijanjikan posisi Kepala Sub Bagian, sama halnya dengan Kasubag, akan termotivasi dan mengoptimalkan pekerjaannya jika menginginkan dan dijanjikan jabatan Kepala Bagian. Pegawai akan termotivasi dan mengoptimalkan pekerjaannya jika diberikan kesempatan mengembangkan karir dari pimpinan, misalnya rekomendasi kenaikan pangkat ataupun kenaikan jabatan. Kondisi berbeda ditemukan bahwa, pegawai malas bekerja jika keinginan dan harapannya tidak direalisasikan oleh pimpinan, hal tersebut terjadi karena kebijakan ataupun peraturan yang masih diterapkan kepada pegawai. Meskipun tidak semua pegawai melakukan hal tersebut, akan tetapi ada beberapa pegawai yang ditemukan masih malas bekerja jika keinginan dan harapan pribadinya tidak direalisasikan pimpinan.

Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan berada pada kategori kurang tinggi, dengan presentase sebesar 49 persen. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa pegawai menunda

pekerjaan jika kelelahan bekerja, mulai dari meninggalkan ruangan untuk sekedar merokok atau keluar ke lobby untuk bercakap dengan pegawai lain atau pegawai outsourcing. Pegawai juga terlihat menghentikan pekerjaan jika merasa bosan, pegawai terkadang ke kantin jika merasa bosan bahkan ada yang terang-terangan ke pegawai lain mengatakan ingin keluar ke tempat lain ketika merasa bosan. Kemudian, pegawai rata-rata ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi dan olah data angket yang rata-rata mengakui bahwa pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja. Meskipun tidak semua pegawai meninggalkan kantor, akan tetapi ada beberapa pegawai yang melakukan hal tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan persentase sebesar 75 persen. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan pengolahan data angket, ditemukan bahwa kepuasan pegawai dalam bekerja selama ini di Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dalam kondisi yang baik, hal tersebut tercermin dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi itu juga didukung dengan semakin termotivasinya pegawai dalam bekerja melihat kemajuan hasilpekerjaan sebelumnya. Pegawai Sekretariat juga terlihat senantiasa mengikuti perintah pimpinan saat bekerja. Di sisi lain, peneliti menemukan bahwa kadang-kadang pegawai mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, baik itu dengan alasan sakit, menghadiri rapat, kegiatan ataupun keperluan pribadi seperti menghadiri undangan resepsi, arisan, menemani anak di sekolah dan sebagainya, hal tersebut dikerjakan pegawai sebab pekerjaan tersebut memiliki batas waktu dan harus segera dilaporkan ke pimpinan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya yang didapatkan melalui teknik observasi, wawancara, angket dan dokumentasi, maka diperoleh hasil penelitian pada penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori tinggi.

1. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi teman kerja, fasilitas (pc, printer, telepon, mesin fax, dan mesin fotocopy), hubungan kerja yang ada di tempat tersebut, hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian angket yang dilakukan oleh responden (pegawai) dari pernyataan angket 1 sampai 7 : lingkungan pekerjaan pegawai yang baik, budaya kerja di kantor yang mendukung pegawai untuk menuntaskan semua pekerjaan dan tugas tepat waktu, pegawai saling menyemangati satu sama lain saat bekerja, kondisi ruangan kantor tempat pegawai bekerja yang nyaman meskipun ada beberapa ruangan yang dijumpai masih kekurangan cahaya penerangan dan tidak memiliki dispenser, sarana dan prasarana yang lengkap untuk pegawai, peralatan kantor yang cukup lengkap, meskipun kadang-kadang komputer dan perangkatnya digunakan lebih dari satu pegawai, bahkan pegawai harus keluar kantor ke tempat fotocopy untuk menggandakan beberapa dokumen yang diperlukan sebab belum tersedianya mesin fotocopy. Akan tetapi, hal tersebut tidak mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja.

2. Kompensasi Yang Baik

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kerja pegawai, kompensasi juga mampu meningkatkan motivasi dan hasil kerja pegawai. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, fasilitas serta bonus atau insentif yang diberikan. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kompensasi yang baik kepada pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada

pertanyaan angket 8 sampai 16 : gaji yang diterima oleh pegawai telah sesuai, pemberian gaji kepada pegawai tepat waktu, pemberian gaji kepada pegawai tepat jumlah, pegawai menerima tunjangan sesuai dengan haknya, tunjangan pensiun pegawai sudah dijamin, pegawai mendapatkan fasilitas kantor sesuai hak. Di lain sisi, peneliti juga menemukan bahwa banyak pegawai yang mau bekerja atau mengerjakan sesuatu jika diberi insentif tambahan, selain itu, banyak juga pegawai yang kadang-kadang menggunakan kendaraan kantor untuk keperluan pribadi bukan untuk keperluan pekerjaan, mulai dari menghadiri undangan resepsi, arisan, mengantar dan menjemput anak di sekolah, hingga ke pasar untuk membeli keperluan rumah untuk dibawa kerumah saat jam kerja telah usai. Kemudian peneliti mendapati beberapa kebijakan yang dikeluarkan pimpinan berupa pemberian tunjangan kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih giat lagi bekerja, tunjangan tersebut berupa tunjangan makan siang kepada semua pegawai, tunjangan lembur kepada semua pegawai, dan yang terbaru di terapkan adalah Tunjangan Perbaikan Penghasilan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Gowa dalam hal ini Bupati Gowa, kepada semua Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa termasuk pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa, sebagai upaya pimpinan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

3. Supervisi Yang Baik

Supervisi dilakukan untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai dengan tujuan pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya demi terwujudnya tujuan organisasi. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa supervisi yang baik kepada pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 17 sampai dengan 20: pimpinan memberikan pengarahan tentang tugas dan kewajiban pegawai, meskipun kadang-kadang pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai tentang pekerjaan

yang harus atau sedang dikerjakan, kadang-kadang juga pegawai termotivasi bekerja jika pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai, akan tetapi pimpinan berusaha dekat dengan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang motivatif dan produktif.

Pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa dalam hal ini Sekretaris Dewan atau Sekwan dikenal ketat dan aktif mendampingi dan mengawasi setiap pegawai didalam bekerja, pimpinan sering mengunjungi tiap ruangan pegawai untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan pengawasan kepada pegawai. hal inilah yang membuat pegawai merasa diperhatikan dan mendapat pengawasan oleh pimpinan, selain itu, pimpinan dikenal berusaha dekat dengan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan motivatif.

4. Adanya Penghargaan atas Prestasi

Adanya penghargaan atas prestasi yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya jaminan karir yang jelas serta instansi ataupun organisasi memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai untuk masa depan, seperti jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri ataupun penghargaan dalam bentuk lain misalnya penghargaan sebagai pegawai teladan, penghargaan atas dedikasinya terhadap organisasi dan lain-lain. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa adanya penghargaan atas prestasi kepada pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 21 sampai dengan 26: pimpinan jarang memberikan penghargaan khusus kepada pegawai teladan. disamping itu, pegawai akan termotivasi bekerja jika diberi jaminan karir berupa kenaikan pangkat dan golongan, dimudahkan dapat promosi jabatan, pegawai diberikan penghargaan dengan diikutkan pendidikan tertentu dan pelatihan tertentu. Selain itu, bentuk penghargaan lain yang diberikan pimpinan kepada pegawai adalah dengan mengikutkan pegawai mendampingi dewan pada setiap kegiatan dewan mulai dari tingkat nasional hingga pada tingkat kecamatan sesuai dengan proporsi pegawai. hal tersebut dilakukan sebagai bentuk penghargaan

pimpinan kepada pegawai atas pengabdian dan kinerjanya selama ini, dengan tujuan mampu menaikkan dan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

5. Status dan Tanggung Jawab

Pegawai akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatannya ketika memiliki status dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu. Sehingga pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dengan status dan tanggung jawab yang diembannya. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa status dan tanggung jawab pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 27 sampai dengan 29 : pegawai akan meningkatkan motivasi kerjanya jika diberikan kedudukan dalam jabatan tertentu, pegawai termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, dan pegawai senang jika diberikan kepercayaan mengerjakan suatu pekerjaan dari pimpinan. Pegawai akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya ketika mendapatkan posisi jabatan tertentu dari pimpinan. Kemudian, pegawai akan termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, hal tersebut terlihat ketika pegawai dibagi kedalam kelompok kerja mendampingi anggota dewan dalam kegiatan reses, pegawai diberikan wilayah atau kecamatan daerah reses dewan yang baru yang tidak sama dengan tempat yang pernah ia dapatkan sebelumnya. Pegawai akan senantiasa senang dan dalam kondisi yang produktif dan motivatif untuk bekerja ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya.

6. Peraturan Yang Berlaku

Didalam instansi pasti sudah ada peraturan atau sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi para pegawai, oleh karena itu biasanya suatu peraturan bersifat melindungi dan memberi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa peraturan yang berlaku pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari

presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 30 sampai dengan 33 : peraturan di kantor mampu memotivasi pegawai, sanksi diberlakukan jika pegawai melanggar peraturan yang ada, hak dan kewajiban pegawai diatur didalam peraturan kantor, dan kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pimpinan Sekretariat dalam hal ini Sekretaris Dewan masih belum optimal dalam hal penegakan peraturan, sebab pegawai yang masih sering melanggar hanya di berikan sanksi teguran oleh pimpinan, hal tersebut dianggap tidak memberikan efek jera kepada pegawai, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang biasa meninggalkan kantor saat jam kerja untuk kepentingan diluar dari pekerjaan. Akan tetapi, pimpinan terlihat ketat dalam penegakan kedisiplinan yang berkaitan dengan kehadiran pegawai, pimpinan ketat memberlakukan dan memperhatikan finger print untuk memantau dan mengawasi kehadiran pegawai, kemudian pimpinan memberlakukan pemotongan tunjangan makan siang bagi pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

7. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang bersifat manja, individualis, susah untuk bekerja sama dengan orang lain, kekanak-kanakan dan malas tentu akan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya untuk mengerjakan pekerjaannya. Kebiasaan yang dibawa seseorang sejak kecil, nilai yang dianut bahkan sikap pembawaan seseorang mempengaruhi motivasi kerja. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kematangan pribadi pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 34 sampai dengan 42 : pegawai tetap bekerja meskipun tanpa pengawasan pimpinan, pegawai lebih mudah mengerjakan pekerjaannya sendiri, pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok, pegawai berusaha mengembangkan kemampuan kerjanya sendiri, akan tetapi peneliti menemukan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan moodnya, hal ini berdampak terhadap pekerjaan

yang sedang dikerjakan pegawai. Kemudian, pegawai juga tidak suka bekerja dalam tekanan, bahkan ketika pegawai sedang merasa tertekan, mereka akan melakukan protes dan meminta kepada pimpinan untuk bersabar, sebab pekerjaan tersebut sudah sementara ia kerjakan. Di sisi lain, pegawai kadang-kadang memandatkan pekerjaannya ke rekan kerjanya, bahkan pegawai tidak suka diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, sebab semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka pengetahuan, wawasan, keterampilan dan keahliannya tentu lebih tinggi juga sehingga semangat dan motivasi kerjanya akan lebih tinggi sebab ia tahu apa yang akan dikerjakan dan diselesaikan dengan optimal. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 43 sampai dengan 47 : semakin tinggi tingkat pendidikan semakin meningkat motivasi kerja pegawai, pegawai memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaannya, pegawai menguasai seluk beluk pekerjaannya dengan baik, meskipun kadang-kadang pegawai pernah tidak tahu cara menyelesaikan pekerjaannya, namun ada juga pegawai yang biasa bertanya ke pegawai lain tentang cara mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kadang kala pegawai terlihat kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberika kepadanya, hal tersebut disebabkan mulai dari kurangnya peralatan kantor yang mendukung penyelesaian pekerjaan tersebut, hingga pada kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai tersebut, akan tetapi hal tersebut tidak menghentikan pegawai untuk melanjutkan pekerjaannya, pegawai terkadang bertanya kepada rekannya untuk diajari bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut.

9. Keinginan dan Harapan Pribadi

Pegawai mau bekerja bila ada harapan dan keinginan pribadi yang hendak diwujudkan. Mereka dapat bekerja optimal bila keinginan dan harapan itu dapat terwujud dan sekiranya

keinginan dan harapan itu tidak mungkin terwujud maka tidak mungkin ada jaminan yang bersangkutan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan, yang terjadi bahkan bisa sebaliknya. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa keinginan dan harapan pribadi pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 48 sampai dengan 50: pegawai akan mengoptimalkan kinerjanya jika menginginkan jabatan tertentu, jabatan yang dimaksud ini beragam, misalnya pegawai yang masih berstatus staf akan mengoptimalkan kerjanya jika menginginkan dan dijanjikan posisi Kepala Sub Bagian, sama halnya dengan Kasubag, akan termotivasi dan mengoptimalkan kerjanya jika menginginkan dan dijanjikan jabatan Kepala Bagian. Kemudian pegawai akan termotivasi bekerja jika mendapatkan kesempatan mengembangkan karir dari pimpinan misalnya rekomendasi kenaikan pangkat ataupun kenaikan jabatan., akan tetapi di lain sisi, sebagian pegawai juga malas bekerja jika keinginan dan harapannya tidak direalisasikan pimpinan, hal tersebut terjadi karena kebijakan ataupun peraturan yang masih diterapkan kepada pegawai. Meskipun tidak semua pegawai melakukan hal tersebut, akan tetapi ada beberapa pegawai yang ditemukan masih malas bekerja jika keinginan dan harapan pribadinya tidak direalisasikan pimpinan.

10. Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang, pegawai yang berada dalam kondisi kelelahan dan bosan akan menunjukkan gejala-gejala tingkat produktivitas kerja yang menurun. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kelelahan dan kebosanan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori kurang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 51 sampai dengan 53: pegawai menunda pekerjaan jika kelelahan bekerja, mulai dari meninggalkan ruangan untuk sekedar merokok atau keluar ke lobby untuk bercakap dengan pegawai lain atau pegawai outsourcing, pegawai menghentikan pekerjaan

jika merasa bosan, pegawai terkadang ke kantin jika merasa bosan bahkan ada yang terang-terangan ke pegawai lain mengatakan ingin keluar ke tempat lain ketika merasa bosan dan pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi dan olah data angket yang rata-rata mengakui bahwa pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja. Meskipun tidak semua pegawai meninggalkan kantor, akan tetapi ada beberapa pegawai yang melakukan hal tersebut.

11. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat berupa kepercayaan, pengembangan karir serta pemberian pujian atas hasil kerja agar pegawai merasa puas, sehingga para pegawai dapat merasa senang dan nyaman dalam bekerja dan hal itulah yang akan membuat seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 54 sampai dengan 60 : kepuasan kerja pegawai selama ini dalam kondisi yang baik, pegawai semakin termotivasi bekerja jika melihat kemajuan hasil pekerjaan sebelumnya, pegawai mengikuti perintah pimpinan saat bekerja, akan tetapi pegawai juga kadang-kadang mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, juga selain itu ada juga beberapa pegawai yang dikerjakan pekerjaannya oleh rekan kerjanya saat keluar kantor, kadang-kadang pegawai mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, baik itu dengan alasan sakit, menghadiri rapat, kegiatan ataupun keperluan pribadi seperti menghadiri undangan resepsi, arisan, menemani anak di sekolah dan sebagainya, hal tersebut dikerjakan pegawai sebab pekerjaan tersebut memiliki batas waktu dan harus segera dilaporkan ke pimpinan. Begitu pula dengan pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya jika pimpinannya mengawasi, dan ada juga beberapa pegawai yang kadang-kadang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Gowa berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi penggerak pegawai untuk lebih produktif dan motivatif dalam bekerja.

KESIMPULAN

Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa sudah termasuk dalam kategori Tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dari setiap indikator pada variabel penelitian ini yaitu : lingkungan pekerjaan, kompensasi yang baik, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.

REFERENSI

- Banai, M. (1992). Strategy and human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585199200000159>
- Belle, N., & Cantarelli, P. (2017). Work motivation. In *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions*. <https://doi.org/10.1017/9781316676912.009>
- Church, M. (2002). Motivation and work behavior. *Long Range Planning*. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(93\)90245-b](https://doi.org/10.1016/0024-6301(93)90245-b)
- Commonwealth of Australia. (2015). House of Representatives Official Hansard. Forty-Fourth Parliament.
- Cox, G. W., Masuyama, M., & McCubbins, M. D. (2000). Agenda Power in the Japanese House of Representatives. *Japanese Journal of Political Science*. <https://doi.org/10.1017/s1468109900000116>
- Fariduddin, S. (2005). The Motivation to Work. *Journal of Independent Studies and Research-Management, Social Sciences and Economics*. <https://doi.org/10.31384/jisrmsse/2005.03.1.4>
- Guest, D. E. (2002). Human resource management and performance: a review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/095851997341630>
- Harter, M. D. (1893). In the house of representatives.

- The Annals of the American Academy of Political and Social Science. <https://doi.org/10.1177/000271629300300503>
- Hobbs, P. T. G. (1970). Motivation to Work. *Journal of the Society of Dyers and Colourists*. <https://doi.org/10.1111/j.1478-4408.1970.tb02928.x>
- Kammeyer-Mueller, J. D. (2015). Human Resource Management Practices. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*. <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wb-aa223>
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.01.002>
- Milton, P. (1985). House of representatives. *Japanese Studies*. <https://doi.org/10.1080/10371398508737521>
- Niswaty, R., Juniati, F., Darwis, M., Salam, R., & Arhas, S. H. (2019). The Effectiveness of Leadership Functions Implementation in The Makassar Departement of Manpower. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 1–10.
- Perry, J. L. (1993). Strategic Human Resource Management. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X9301300405>
- Rahman, N. (2018). Penguatan fungsi legislasi dan partisipasi publik DPRD kabupaten takalar. *Jurnal Office*, 2(2), 239–246.
- Ridder, H. G., & Baluch, A. M. C. (2017). Strategic human resource management. In *The Nonprofit Human Resource Management Handbook: From Theory to Practice*. <https://doi.org/10.4324/9781315181585>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. In Bandung, CV Mandar Maju.
- Stoyanov, S. (2017). A theory of human motivation. In *A Theory of Human Motivation*. <https://doi.org/10.4324/9781912282517>
- sugiyono. (2014). *Metode penelitian. Metode Penelitian*.
- Tahir, N. (2016). Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3(2), 1–10.