



---

## **Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanah Kampung Kota Sungai Penuh**

**Nora Aprianti**  
UPI “YPTK” Padang  
Email: [nora.apria01@gmail.com](mailto:nora.apria01@gmail.com)

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the motivation of employee work at Kecamatan Tanah Kampung office Kota Sungai Penuh. The Research methode research is kualitatif approach by doing interview method. The number of informants in this study is as many as nine people. Indicators for motivation variables based on Gibson opinions consisting of motives, expectations and incentives. Based on the result showed that the employee's motivation is in good condition. Where this is contrary to the phenomenon that occuret Kecamatan Tanah Kampung office.*

**Keywords:** *Expectation, Gibson, Incentive, Motive, Work motivation*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanah Kampung Kota Sungai Penuh. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kualitatif dengan melakukan metode wawancara. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 9 (sembilan) orang. Indikator untuk variabel motivasi berdasarkan pendapat Gibson yang terdiri dari Motif, Harapan dan Insentif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah baik. Dimana hal ini bertolak belakang dengan fenomena yang terjadi di kantor Kecamatan Tanah Kampung.

**Kata Kunci:** Gibson, Harapan, Insentif, Motif, Motivasi kerja

## **PENDAHULUAN**

Organisasi tidak hanya semata-mata mengejar pencapaian produktivitas yang tinggi saja, tetapi juga lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Dengan demikian kinerja (performance) merupakan faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian produktivitas. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti Kesejahteraan, kejelasan peran, tingkat kompetensi, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan. Faktor pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka sangat dibutuhkan motivasi dari pegawai itu sendiri.

Motivasi dalam bekerja diperlukan karena merupakan kekuatan yang dapat mengarahkan sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Motivasi dalam diri juga menjadi faktor penting dari seorang pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004: 455). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Keberadaan organisasi pemerintahan, memiliki peran yang penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pelayanan pemerintahan kepada masyarakat. Dalam berbagai dinamika, organisasi pemerintahan selalu diperhadapkan pada tuntutan rasionalisasi pelayanan secara profesional sesuai dengan lingkup tugas masing-masing. Dalam konteks ini, peran dari setiap pegawai yang terlibat dalam pelayanan pemerintahan selalu dituntut untuk dapat memberikan bobot yang lebih, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Agar hal demikian dapat terwujud, perlu adanya motivasi dari setiap aparatur sehingga konsep pelayanan dari sisi kuantitas dapat terpenuhi dan dari sisi kualitas dapat memuaskan masyarakat.

Motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Disisi lain organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan dari manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar live service saja . Pimpinan harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan melalui Kesejahteraan yang baik dan peningkatan kesejahteraan pegawai serta proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga akan meningkatnya kinerja institusi secara keseluruhan.

Sumber Daya Manusia modal yang penting yang harus dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebab pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan Sumber Daya Manusia aparat / PNS secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai negeri sipil. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintah terus berusaha melakukan reformasi

birokrasi ditubuh Pegawai negeri sipil. Di samping itu, untuk meningkatkan kinerja banyak faktor yang mempengaruhinya sistem pemberian jasa atau kompensasi hanya merupakan salah satu faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Kesejahteraan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Bagi paramedis, revisi tersebut hanya menurunkan persepsinya terhadap keadilan sistem pembagian jasa pelayanan, namun tidak menyebabkan penurunan kinerja. Semua aspek persepsi berhubungan dengan semua aspek kinerja dalam kelompok ini, namun korelasi tersebut termasuk kategori lemah. Hal tersebut berarti walaupun terjadi penurunan persepsi tidak menyebabkan kinerja paramedis menurun secara drastis. Fenomena tersebut bisa disebabkan karena penilaian dilakukan dengan penilaian sendiri, sehingga individu cenderung memberikan penilaian yang tinggi.

Kantor Kecamatan Tanah Kampung sebagai salah satu institusi atau instansi perangkat daerah yang membantu kepala daerah untuk melayani masyarakat sudah seharusnya bekerja secara profesional. Dalam meningkatkan pembinaan dan pelayanan medis yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kedepannya sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia serta kesejahteraan sumber daya manusia itu sendiri. Namun kenyataan dilapangan seringkali bertolak belakang dengan keinginan serta tujuan yang hendak dicapai. Sehingga munculnya fenomena ataupun desas-desus yang sering didengar terjadi, seperti kurangnya keinginan pegawai untuk bertindak melakukan perbuatan tingkah laku yang lebih baik dan menyumbangkan pemikiran untuk menunjang keberhasilan pekerjaan, kurangnya harapan bagi pegawai untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik karena apa yang diharapkan pegawai seringkali tidak sesuai dengan kenyataan yang diterima, dan kurangnya keinginan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, disebabkan tidak adanya imbalan ataupun bonus yang diberikan diluar gaji, sekalipun pegawai itu berprestasi atau rajin. Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai analisis motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Tanah Kampung Kota Sungai Penuh.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Subbab**

Torang (2012) menjelaskan bahwa motivasi adalah merupakan jaringan peranan sosial yang masing-masing dinyatakan secara normatif, sehingga keseluruhan pembagian kerja menghasilkan usaha terpusat yang efisien. Sementara itu, Reksohadiprodjo dan Handoko (2012) menyebutkan motivasi sebagai sarana yang menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggungjawab untuk menjalankan masing-masing tugas yang dibebankan.

Motivasi didesain untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif Robbins menjelaskan bahwa sebuah organisasi harus memiliki tujuan atau sasaran agar mengetahui bagaimana menjalankan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini bertujuan agar susunan antar hubungan satuan-satuan organisasi yang didalamnya terdapat pemimpin (pengurus) tugas serta wewenangnya masing-masing yang mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang untuk mencapai tujuan organisasi.

Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2001:216) Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memeberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk emncapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Begitu pula Rivai dan Mulyadi, (2011:358) Motivasi adalah bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Yang kemudian disingkat bahwa Motivasi adalah pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan, pola formal aktivitas dan hubungan antara berbagai subunit organisasi, yang sering digambarkan dalam bagan organisasi.

Sopiah (2008:169) menyatakan ada beberapa indikator dari motivasi, diantaranya (a) usaha sebagai karakteristik pertama dari motivasi yakni usaha, menunjukkan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata, (b) kemauan keras menunjukkan karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjukkan kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan, dan (c) arah dan tujuan. Karakteristik motivasi yang ketiga ini berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Dari teori tentang motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa di dalam motivasi terdapat 3 (tiga) faktor, yaitu:

a. *Motive* (kebutuhan)

Beberapa pengertian dan konsep *motive* menurut Kast dan Roseinzweing dalam Gibson (1996:194) memberikan pengertian dan konsep *motive*. *Motive* adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan/tingkah laku tertentu. Dorongan untuk melakukan sesuatu perbuatan/tingkah laku tertentu tersebut dapat datang dari luar atau pun dapat merupakan hasil dari suatu proses pemikiran dari dalam diri seseorang.

b. Harapan

Motivasi merupakan dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakan akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu dan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berusaha untuk memperolehnya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperolehnya, motivasinya pun akan menjadi rendah.

c. Insentif

Menurut Surwabo (1994:56), insentif diberikan kepada pegawai dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu: Insentif diberikan dalam bentuk material dan insentif di berikan dalam bentuk non material. Insentif material di bagi menjadi dua yaitu: uang dan jaminan sosial, insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, seperti bonus, komisi, bagian laba, bagi hasil (*profit sharing*), dan kompensasi yang ditanggungkan. Sedangkan insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial, yang berupa pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, memberikan kredit kepada karyawan atau barang yang dibelinya dari koperasi organisasi, cuti sakit dengan tetap membayarkan gaji, pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan, dan lain-lain.

Kedua, Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain: pemberian gelar, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi, ucapan terima kasih secara formal, pemberian promosi, pemberian untuk menggunakan suatu atribut jabatan, pembelian perlengkapan khusus pada ruangan kerja, pemberian hak apabila meninggal di makamkan di taman makam pahlawan, dan lain-lain. Jadi insentif merupakan alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, dimana motivasi timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dibutuhi oleh pegawai, sehingga timbul keinginan-keinginan untuk melakukan suatu tindakan. Dari keinginan-keinginan tersebut, mampu menggerakkan seorang pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan ditunjukkan dengan motivasi kerja tinggi dan akhirnya dapat memenuhi kebutuhan serta kepuasan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana penekanan latar belakang struktur dan individu secara utuh yang menggambarkan keadaan subjek dan objek penelitian berdasarkan fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Hal ini bertujuan untuk menemukan masalah tertentu secara cermat, serta dengan metode deskriptif yang berusaha memahami masalah berdasarkan fakta tentang kenyataan yang berada dilokasi penelitian. Hal ini sesuai pendapat Arikunto (2000:208) menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis dalam langkah penelitian ini tidak perlu merumuskan hipotesis.

### **Teknik Pemilihan Informan**

Untuk pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*), yakni dengan memilih orang-orang yang dianggap mengetahui dan mampu menjelaskan gejala sosial yang berkaitan dengan penelitian ini. Disamping itu pemilihan informan dipilih sesuai dengan prinsip pengambilan informan pada penelitian kualitatif yaitu: (1) Prinsip kesesuaian, informan dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan topik penelitian, (2) Jumlah informan, Jumlah informan sangat tergantung pada pencapaian tujuan penelitian, artinya bila masalah-masalah dalam penelitian yang diajukan sudah terjawab dari 5 orang informan, maka jumlah tersebut adalah yang tepat, dan (3) Prinsip kecukupan, Informasi yang diperoleh dari informan sudah dapat menggambarkan seluruh fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menentukan jumlah informan yaitu sebanyak 9 (sembilan) orang. Kesepuluh orang tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Tanah Kampung yang dianggap memahami dan mengerti tentang permasalahan yang diteliti.

### **Informan Penelitian**

Sutopo (2002) mengemukakan bahwa dalam penelitian kualitatif posisi sumber data manusia (narasumber) sangat penting perannya sebagai individu yang memiliki informasinya. Peneliti dan narasumber di sini memiliki posisi yang sama, dan narasumber bukan sekedar memberikan tanggapan pada yang diminta peneliti, tetapi ia bisa lebih memilih arah dan selera dalam menyajikan informasi yang ia miliki. Karena posisi ini, sumber data yang berupa manusia di dalam penelitian kualitatif lebih tepat disebut sebagai informan. Adapun Jumlah informan dalam penelitian ini ditentukan dengan cara Purposive Sampling yaitu sebanyak 9 orang yang dianggap benar-benar memahami dan mengetahui apa yang akan diteliti. Kesembilan orang tersebut adalah pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Kecamatan Tanah Kampung.

### **Metode Pengumpulan Data**

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan langsung ke objek yang diteliti (informan). Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan informan hal ini akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga informan dengan sukarela akan memberikan data ataupun penjelasan yang objektif dan cepat.

### **Analisa Data**

Pelaksanaan tahap analisis data tidak terlepas dari kondisi dan kenyataan pengamatan di lapangan, kenyataan yang seharusnya berdasarkan teori dan pendapat para ahli dengan mengacu kepada literatur pendukung yang ada. Untuk menjaga validitas data maka dilakukan triangulasi baik terhadap data

sumber maupun metode. Hal ini dilakukan dengan cara (1) Triangulasi Sumber, yaitu pengecekan data dan membandingkan fakta dengan sumber lain, sumber tersebut berupa informan yang berbeda, membandingkan data dengan memasukkan kategori informan yang berbeda, (2) Triangulasi Data, yaitu meminta umpan balik dari informan untuk memperbaiki kualitas data dan kesimpulan yang ditarik dari data tersebut, dan (3) Triangulasi Metode, yaitu menggunakan metode wawancara mendalam dan observasi serta menelaah data sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Motive (Kebutuhan)**

Motive adalah suatu pendorong yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan tindakan tertentu atau setidaknya merupakan kecenderungan untuk berkontribusi dalam perilaku tertentu. Pendorong untuk bertindak tersebut bisa berasal dari faktor eksternal atau bisa juga merupakan hasil dari proses berpikir dalam diri seseorang. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, penting untuk memberikan dorongan kepada mereka agar mampu dan mau berkontribusi demi kepentingan puskesmas. Ini dilakukan agar hasrat pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Menyusul penjelasan tersebut dan berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan beberapa narasumber, salah satunya Bapak Camat sebagai informan utama, beliau mengungkapkan bahwa: "*Agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan motivasi mereka, terutama dalam hal motif atau kebutuhan pegawai, kami sebagai pimpinan berusaha agar keinginan pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dapat muncul dari dalam diri mereka sendiri. Namun, terkadang upaya kami masih dianggap kurang memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai. Kami melakukan hal ini dengan memberikan arahan pada setiap apel mingguan yang kami adakan. Meskipun demikian, kebutuhan manusia sering kali tidak sesuai dengan harapan yang ada di realitas.*"

Sejalan dengan pernyataan di atas, hasil wawancara peneliti dengan salah satu Kasi, menyatakan: "*Menurut kami, motivasi kerja pegawai di sini sudah baik jika diukur dari segi motif dan kebutuhan. Hal ini bisa terlihat dari performa karyawan sendiri, terutama karena kami ditugaskan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kami menyadari bahwa selama ini pegawai menunjukkan keinginan untuk bekerja lebih baik, ditambah dengan kebutuhan di tempat kerja mereka telah terpenuhi.*"

Pernyataan ini juga didukung oleh wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian yang menyampaikan: "*Kami melihat bahwa motivasi kerja pegawai dalam konteks kontribusi terhadap perilaku mereka sudah memadai. Pegawai terlihat aktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta disiplin dan rajin. Terlebih, kami memang bertugas untuk memberikan layanan kepada masyarakat, yang mayoritas berasal dari kalangan bawah. Kebutuhan fasilitas untuk pekerjaan selalu terpenuhi, sehingga jika pegawai ingin melaksanakan tugas, kami dapat memastikan bahwa peralatan dan dukungan yang diperlukan telah disediakan.*"

Hal yang serupa juga disampaikan Bendahara yang mengemukakan bahwa: "*Kami melihat bahwa kecenderungan untuk berkontribusi dalam perilaku pegawai sudah baik. Pegawai sudah paham dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, tentunya hal ini didorong oleh keinginan dari diri mereka sendiri, selain kebutuhan untuk mendukung kerja mereka yang telah terpenuhi. Pihak pimpinan juga terus mengingatkan untuk selalu meningkatkan kinerja kami. Dengan begitu, pekerjaan dan aktivitas di sini jarang sekali tidak sesuai dengan yang seharusnya.*"

Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Staf di kecamatan, mengemukakan bahwa: "*Pada tempat ini, kami memperhatikan bahwa semangat kerja pegawai terlihat dari keinginan mereka untuk berprestasi dengan lebih baik, yang sudah terealisasi dengan baik. Kami dapat*

*menyimpulkan bahwa motivasi dan keinginan tersebut berasal dari pegawai itu sendiri, baik dari faktor eksternal maupun internal. In sya Allah, sangat jarang masyarakat yang datang ke sini tidak mendapat layanan yang memadai.”*

Staf lainnya juga mengemukakan hal yang sama bahwa:

*“Menurut kami, semangat kerja pegawai di sini sudah baik. Kami berkesimpulan bahwa para pegawai telah melaksanakan tugas mereka dengan baik, didukung oleh dorongan dan kemauan dari diri mereka sendiri. Sementara itu, kebutuhan mereka untuk mendukung pekerjaan juga sudah terpenuhi. Insy Allah, jarang masyarakat yang datang ke sini tidak mendapatkan layanan yang baik.”*

Pernyataan serupa juga diungkapkan oleh Staf yang berpendapat bahwa:

*“Kami mengamati bahwa motivasi kerja pegawai di sini sudah baik. Kami melihat dari adanya dorongan dan kecenderungan pegawai untuk terus berusaha menuangkan ide-ide mereka agar hasil kerja yang diperoleh memuaskan.”*

Dari wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa informan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kecamatan Tanah Kampung jika dilihat dari motif atau kebutuhan pegawai, sudah baik. Hal ini sesuai dengan indikator Gibson (2006) yang menyatakan bahwa agar motivasi kerja pegawai dianggap baik, maka indikator motif atau kebutuhan pegawai harus terpenuhi. Ini adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, atau setidaknya suatu kecenderungan untuk memberikan kontribusi dalam tindakan atau perilaku tertentu. Dorongan untuk bertindak tersebut bisa berasal dari faktor eksternal atau merupakan hasil dari proses pemikiran dalam diri individu.

## **Harapan**

Teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu, maka semangatnya untuk mewujudkan keinginan tersebut akan tinggi, sementara motivasinya bisa berkurang. Berkenaan dengan penjelasan tersebut dan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan beberapa narasumber mengenai indikator motivasi yang berkaitan dengan harapan, penulis akan menguraikannya di bawah ini.

Menurut Bapak Camat beliau menyatakan bahwa:

*“Dalam hal memberikan harapan, kami sebagai pemimpin tidak berani memberikan janji kepada karyawan atau staf, terlebih jika sesuatu itu belum pasti. Namun, kami sebagai pemimpin harus tetap memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik. Dalam hal ini, motivasi melalui harapan kami lakukan lewat kegiatan panitia, di mana setiap yang terlibat akan menerima honor sesuai ketentuan yang ada.”*

Pendapat serupa juga disampaikan oleh seorang Kasi, yang menyatakan bahwa:

*“Kami melihat motivasi berdasarkan hasil kinerja pegawai yang sudah cukup baik. Setiap pegawai berusaha agar setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Terlebih, kami sebagai pelayan masyarakat dituntut untuk profesional dalam bekerja. Jika tidak, bisa berisiko bagi mereka yang sedang berobat.”*

Hampir sama dengan pernyataan di atas, dalam wawancara dengan Kasubbag Kepegawaian, juga mengungkapkan:

*“Motivasi kerja yang kami lihat dari segi indikator harapan, terutama dalam pencapaian hasil, sudah baik. Apapun tugas yang diberikan pemimpin, alhamdulillah, semangat kami semua di sini sangat tinggi saat melaksanakan dan menyelesaikannya. Terutama dalam kegiatan panitia, mereka sangat*

*antusias. Bagi yang terlibat dalam suatu kegiatan, mereka akan bekerja dengan penuh kesungguhan, dengan harapan agar tetap dilibatkan di masa mendatang.”*

Pernyataan serupa juga disampaikan oleh seorang staf yang berkata bahwa:

*“Dalam menjalankan tugas, pegawai di sini berusaha semaksimal mungkin agar semua yang ditugaskan kepada mereka dapat segera diselesaikan. Tentunya dengan harapan jika mereka bekerja dengan baik, akan ada imbalan yang mereka terima. Hal ini membuat mereka selalu termotivasi saat menjalankan tugas. Secara pribadi, kami merasa bahwa motivasi kerja pegawai di sini sudah baik.”*

Pernyataan ini juga diperkuat oleh wawancara peneliti dengan Sekcam, yang mengatakan:

*“Kami melihat bahwa motivasi kerja pegawai ditentukan oleh faktor adanya kesempatan bagi pegawai untuk berkompetisi di sini, yang sudah cukup baik. Selain itu, pimpinan selalu mengingatkan kami untuk menumbuhkan rasa ikhlas dalam melayani masyarakat. Terlebih, kegiatan-kegiatan ini dibentuk dalam bentuk panitia. Biasanya, apa yang kami harapkan sesuai dengan kenyataan yang kami terima, sehingga kami selalu bersemangat dan termotivasi dalam pekerjaan.”*

Pernyataan yang sejalan juga berasal dari Staf, yang mengungkapkan bahwa:

*“Setiap individu tentu memiliki keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik daripada yang sudah dimilikinya. Terlebih lagi apabila ada kesempatan. Untuk mencapai kesempatan tersebut, seseorang harus memenuhi syarat yang ditetapkan oleh atasan. Dalam konteks ini, kami melihat bahwa semua karyawan berupaya untuk bekerja lebih baik dengan harapan akan mendapatkan peluang jika tersedia, oleh karena itu kami menyatakan bahwa motivasi kerja di sini sudah baik.”*

Hal serupa juga dikemukakan oleh Staf lainnya, yang berpendapat bahwa:

*“Dari sudut pandang motivasi kerja pegawai, kami merasa sudah berada pada tingkat yang baik, biasanya apa yang kami harapkan dari pekerjaan atau kegiatan yang kami jalankan akan ada hasilnya. Ini seringkali dalam bentuk aktivitas di luar tugas rutin. Selain itu, pimpinan selalu mengingatkan kami untuk bekerja lebih baik lagi. Sehingga, hampir semua pekerjaan dan kegiatan di sini jarang tidak dilakukan sesuai dengan yang seharusnya.”*

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Tanah Kampung, jika dilihat dari indikator harapan pegawai, sudah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan indikator pendapat Gibson (2006) bahwa motivasi dalam bentuk harapan merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan proyeksi bahwa tindakannya akan menghasilkan apa yang diinginkannya. Artinya, jika seseorang sangat menginginkan sesuatu dan ada kesempatan untuk memperolehnya, maka orang tersebut akan berusaha untuk meraihnya.

### ***Incentive (Insentif)***

Pemberian insentif pasti akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketika pegawai menerima insentif dalam pelaksanaan tugasnya, sudah pasti motivasi mereka akan meningkat, yang berdampak pada kinerja yang lebih baik. Insentif untuk pegawai terbagi menjadi dua tipe, yaitu: insentif dalam bentuk material dan insentif dalam bentuk non material. Insentif material dibagi menjadi dua kategori, yaitu: uang dan jaminan sosial. Insentif uang dapat bervariasi, di antaranya bonus, komisi, bagi hasil, dan kompensasi yang ditahan. Sementara insentif dalam wujud jaminan sosial meliputi: penyediaan rumah dinas, layanan kesehatan gratis, berlangganan koran atau majalah tanpa biaya, pemberian pinjaman kepada karyawan, cuti sakit dengan penggajian tetap, peluang belajar untuk pengembangan keterampilan, dan sebagainya.

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai cara, misalnya: pemberian gelar, penghargaan berupa tanda jasa, sertifikat penghargaan, pujian lisan atau tulisan secara resmi, ungkapan terima kasih formal, promosi jabatan, hak menggunakan atribut jabatan tertentu, pembelian alat khusus

untuk ruang kerja, serta hak untuk dimakamkan di taman makam pahlawan jika meninggal. Maka, insentif merupakan alat untuk mendorong motivasi kerja pegawai, di mana motivasi muncul karena terdapat kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga muncul keinginan untuk melakukan suatu tindakan. Dari keinginan tersebut, pegawai bisa terdorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien, yang ditunjukkan oleh peningkatan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka.

Berkenaan dengan hal tersebut, berdasarkan wawancara peneliti dengan Camat yang menyatakan bahwa:

*“Motivasi diukur dari indikator insentif di sini bisa kami sebut sudah baik. Dalam hal pemberian insentif, kami masih menjalankan cara yang sama hingga saat ini, di mana pembagiannya sesuai dengan golongan dan tugas masing-masing bagian, sehingga semua pegawai merasakan perlakuan yang setara dan adil. Motivasi dalam bentuk insentif ini sangat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas.”*

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Sekcam, yang mengatakan bahwa:

*“Motivasi kerja pegawai di sini, jika dilihat dari sisi insentif, sudah cukup baik. Setiap kali ada kegiatan, pasti ada tambahan uang saku, terutama yang berkaitan dengan kepanitiaan. Hal ini menambah semangat seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas.”*

Mirip dengan hal tersebut, hasil wawancara peneliti dengan Bendahara mengatakan bahwa:

*“Menurut kami, motivasi kerja pegawai di sini, dilihat dari aspek insentif, sudah cukup baik. Memotivasi kerja pegawai yang paling efektif adalah melalui insentif, yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Terutama dalam kegiatan kepanitiaan, mereka sangat bersemangat, karena biasanya setelah kegiatan selesai, mereka mendapat honor kepanitiaan. Meskipun jumlahnya relatif kecil, mereka yang terlibat dalam kegiatan tersebut akan berusaha dengan sebaik-baiknya, berharap dapat terlibat lagi di masa depan.”*

Pernyataan ini juga dikuatkan oleh wawancara dengan salah satu Staf yang menyatakan:

*“Kami mengamati di sini bahwa motivasi kerja pegawai, dilihat dari indikator insentif, sudah cukup baik, apalagi selama ini pimpinan selalu mengingatkan bahwa insentif yang kami terima adalah hasil dari keberhasilan kami dalam melayani masyarakat, yang merupakan tugas dan tanggung jawab kami. Oleh karena itu, hingga saat ini kami tetap bersemangat dan termotivasi dalam bekerja.”*

Hal serupa juga dinyatakan oleh Staf lainnya, yang menyebutkan bahwa:

*“Motivasi kerja pegawai yang dilihat dari insentif berupa bonus sudah cukup baik. Hal ini membuat pegawai lebih rajin dan serius dalam bekerja, terutama untuk kegiatan yang bersifat kepanitiaan atau di luar tugas kedinasan.”*

Pendapat serupa juga disampaikan oleh Kasubbag Kepegawaian, yang menyatakan bahwa:

*“Memotivasi pegawai agar dapat bekerja sebaiknya adalah tanggung jawab bersama. Motivasi kerja pegawai dari sisi insentif, menurut kami, sudah baik. Hal ini bisa dibuktikan dari semangat kerja pegawai di sini. Tentu saja, semangat tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Insentif yang kami terima biasanya berupa tambahan uang lembur dari kegiatan yang telah dilakukan. Dengan begitu, semua pekerjaan dan kegiatan di sini selalu dapat diselesaikan tepat waktu.”*

Pandangan serupa juga disampaikan oleh seorang staf lainnya yang berpendapat bahwa:

*“Menurut pendapat kami, motivasi kerja karyawan dianggap cukup baik dari perspektif insentif. Kami dapat mengatakan demikian karena sebagian besar karyawan tampak antusias dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, segala tugas yang diberikan dapat dijalankan*

*dengan baik, dan semua arahan dari pimpinan, alhamdulillah, dilaksanakan sebagaimana mestinya. Begitu juga, pelayanan kepada masyarakat insya Allah telah berjalan dengan baik.”*

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan dengan beberapa narasumber, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Kampung dalam hal indikator insentif sudah baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson (2006) yang menyatakan bahwa salah satu indikator motivasi adalah insentif. Jika indikator insentif ini diterapkan dengan baik, maka motivasi kerja pegawai juga akan baik.

Dari semua indikator yang telah diteliti berdasarkan teori Gibson dengan tiga indikator, yaitu *Motive*, Harapan dan Insentif. Maka dapat dipastikan bahwa motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanah Kampung adalah Baik. Dimana keseluruhan jawaban informan sudah sesuai dengan indikator penelitian.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Kampung dengan menggunakan teori motivasi dari Gibson, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari terpenuhinya tiga indikator utama motivasi kerja, yaitu motif atau kebutuhan, harapan, dan insentif. Pada indikator motif atau kebutuhan, pegawai menunjukkan adanya dorongan dari dalam diri untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kebutuhan pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan juga dinilai telah terpenuhi, baik dari segi fasilitas maupun dukungan organisasi. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, aktif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Pada indikator harapan, pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi karena adanya keyakinan bahwa usaha dan kinerja yang baik akan memberikan hasil atau peluang tertentu bagi mereka, baik dalam bentuk kepercayaan, keterlibatan dalam kegiatan, maupun penghargaan dari pimpinan. Harapan tersebut menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya, pada indikator insentif, penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif, baik dalam bentuk tambahan honor kegiatan maupun penghargaan lainnya, mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Sistem pemberian insentif yang dianggap adil dan sesuai dengan tugas masing-masing membuat pegawai merasa dihargai, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, ketiga indikator motivasi kerja tersebut telah berjalan dengan baik dan saling mendukung dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Kampung. Kondisi ini berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini memperkuat teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Gibson, khususnya bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kebutuhan, harapan, dan insentif. Ketiga indikator tersebut terbukti memiliki peran penting dalam membentuk semangat kerja dan perilaku pegawai dalam organisasi pemerintahan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang membahas motivasi kerja pegawai di sektor publik, khususnya pada instansi pemerintahan daerah.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan kepada pimpinan Kantor Kecamatan Tanah Kampung agar terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemenuhan kebutuhan kerja, pemberian harapan yang realistis, serta sistem insentif yang adil dan transparan. Pimpinan juga perlu terus memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan kepada pegawai agar semangat kerja tetap terjaga. Selain itu, penting bagi instansi untuk menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, meningkatkan fasilitas kerja, serta memberikan kesempatan pengembangan kompetensi bagi pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja pegawai dapat terus meningkat dan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2000). *Manajemen penelitian*. Rineka Cipta.
- Gibson, J. L. (2006). *Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses* (Edisi ke-8). Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ismaryati, S. (2013). Hubungan motivasi kerja pegawai dengan pelayanan publik. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 10(2). <https://doi.org/10.46730/jiana.v10i02.1066>
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2012). *Organisasi perusahaan: Teori, struktur, dan perilaku*. BPFE.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Edisi ke-3). RajaGrafindo Persada.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Andi Offset.
- Sutopo, H. B. (2002). *Metodologi penelitian kualitatif*. Sebelas Maret University Press.
- Surwabo. (1994). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- Torang, S. (2012). *Organisasi dan manajemen: Perilaku, struktur, budaya, dan perubahan organisasi*. Alfabeta.