

MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH LAUT

Rizqi Fitria Asdianti¹, Murdiansyah Herman², Fika Febrianti³

¹Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Universitas Kalimantan Muhammad arsyad al Banjari Banjarmasin, Kalimantan Selatan, NPM 16120354.

²Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Universitas Kalimantan Muhammad arsyad al Banjari Banjarmasin, Kalimantan Selatan, NIK. 060109214

³Ilmu Administrasi Publik, 63021, Fisip, Universitas Kalimantan Muhammad arsyad al Banjari Banjarmasin, Kalimantan Selatan, NIDN. 1121028803

ABSTRACT

Motivation in Improving the Quality of Employee Work at the Regional Secretariat Office of Tanah Laut Regency. because the performance of employees in the Tanah Laut Regency Regional Secretariat Office has a very important role in the development of the region. The purpose of this study was intended to find out how the role of Motivation in Improving the Quality of Employee Work at the Regional Secretariat Office of Tanah Laut Regency. expected to be useful for developing the concept of Employee Performance in Motivation in Improving the Quality of Employee Work at the Regional Secretariat Office of Tanah Laut Regency.

The results found evidence that the performance of employees in Motivation in Improving the Quality of Employee Work at the Regional Secretariat Office of Tanah Laut Regency has a very large role in participating in carrying out regional development planning, this can be seen from the results of the poll showing quite successful results, namely: it turns out the public knows of the roles and functions of employees in the Tanah Laut Regency Regional Secretariat Office contained in the applicable laws and regulations, which are contained in government regulation No.6 of 2014 concerning employment, signifying that employees at the Tanah Laut Regency Regional Secretariat Office have been designed, working for can prosper the community. Then in terms of activities in the Tanah Laut Regency Regional Secretariat Office that handles regional development planning, the welfare of its people, security and peace of society, giving and channeling the aspirations of its employees, to the involvement of the leadership in a very large role in the development of the region.

Keywords: Motivation and Quality of Work

ABSTRAK

Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut. ini dilakukan, dikarenakan Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan di Daerahnya. ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana peran Motivaasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Lau. diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep Kinerja Pegawai di Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Menemukan bukti bahwa kinerja pegawai di Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut mempunyai peran yang sangat besar dalam ikut melaksanakan perencanaan pembangunan daerahnya, ini dapat terlihat dari hasil polling menunjukkan hasil yang cukup barhasil, yaitu : ternyata masyarakat mengetahui terhadap peran dan fungsi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut yang termuat dalam Peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang termuat pada peraturan pemerintah No.6 tahun 2014 tentang kepegawaian, menandakan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut telah dirancang, bekerja untuk dapat mensejahterakan rmasyarakat nya. Kemudian dari segi aktivitas di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut yang menangani perencanaan pembangunan daerahnya, kesejahteraan rakyat nya, keamanan dan ketentraman masyarakat, pemberian dan penyaluran aspirasi pegawainya, sampai kepada keterlibatan pimpinan dalam peran yang sangat besar terhadap pembangunan daerahnya tersebut.

Kata Kunci : Motivasi dan Kualitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut merupakan organisasi yang mewadahi para Pegawai Negeri Sipil di daerahnya. Dalam rangka menanamkan jiwa Pegawai Negeri Sipil, pemerintah RI telah menetapkan PP Nomor 42 Tahun 2010 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan tugas pokok dan fungsi sekretariat daerah berdasarkan Peraturan yang dikeluarkan oleh Bupati Pelaihari Nomor 04 tahun 2013 Tentang Tugas pokok Sekretariat Daerah, disebutkan bahwa Sekretariat Daerah, termasuk Kantor Sekretariat Daerah bagian Humas Kabupaten Tanah Laut mempunyai tugas melaksanakan dukungan teknis operasional dan administrasi kepada seluruh PNS yang dilingkungan Pemda Kabupaten, dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, serta pembinaan kesejahteraan pegawai, yaitu

mensejahterakan anggota dan keluarganya.

2. RUMUSAN MASALAH

latar belakang masalah diatas, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut?
2. Faktor - faktor apa saja yang menjadi penghambat Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut?
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan terhadap Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut?

3. TUJUAN PENELITIAN

Dengan mempertimbangkan arah penelitian, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

4. MANFAAT PENELITIAN

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat berguna untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan hal-hal berikut ini:

1. Hasil penelitian ini secara teoritis, diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja

Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

2. Hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan pedoman bagi peningkatan motivasi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut

5. METODE PENELITIAN

dalam penelitian ini di kumpulkan dengan menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

5.1. Observasi

Tehnik pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih akurat berkaitan dengan motivasi kinerja pegawai dalam memberikan kualitas program kerja di Kantor Sekretariat Daerah bagian Humas Kabupaten Laut

5.2. Angket

Tehnik pengumpulan yang di lakukan melalui tatap muka (*face to face*) dengan

cara memberikan pertanyaan-pertanyaan lisan (dialog) kepada responden mengenai motivasi kinerja pegawai terhadap kualitas program kerja pada Kantor Sekretariat Daerah bagian Humas Kabupaten Tanah Laut.

Diuji dengan validitas dan reliabilitasnya sebagai berikut:

5.3. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen.

Menurut Sugiyono. (2016:121) menyatakan bahwa uji validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Penguji validitas instrumen dilakukan untuk menguji bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data

sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menguji Validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (Statistical Product and Service Solution), yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Gambar Uji Validitas

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Gambar Keterangan Uji Validitas

Syarat tersebut menurut Sugiyono (2016:126) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan motivasi dari kuesioner adalah valid.

b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan motivasi dari kuesioner adalah tidak valid.

5.4.Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016 : 130), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula. Untuk melihat reliabilitas masing - masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien

cornbach alpha (α) dengan menggunakan SPSS versi 21,0. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai cornbach's alpha lebih besar dari 0,6 yang dirumuskan :

$$A = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Gambar Rumus Realibitas

Keterangan:

A = Koefisien reabilitas

K = Jumlah item reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antar item

l = Bilangan konstanta

Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien alpha cronbach's yang didapat 0,6. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Benar	15	75
Tidak Benar	3	15
Tidak Tahu	2	10
Jumlah	20	100

Apabila dalam uji coba instrumen ini sudah valid dan reliabel, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

6. ANALISIS PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Laut: Harapan pemerintah akan motivasi kerja PNS terhadap kualitas program yang diterapkan dalam satu organisasi, akan memberikan pelayanan yang berkualitas pula kepada masyarakat., selanjutnya menganalisis data penelitian mengenai sejauhmana motivasi kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerja yang berkualitas di Kantor Sekretariat

Daerah bagian Humas Kabupaten Tanah Laut, yang dikumpulkan dari Kuesioner yang disebarkan dilapangan, sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, maka data yang berhasil terkumpul di lapangan sebanyak 15 responden. Kemudian, dari jawaban 15 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, yang hasilnya dapat digambarkan dalam beberapa tabel yang tersebut dibawah ini:

Table 1 Motivasi

terlihat ada data diatas bahwa 75% responden menyatakan kebenarannya, Kemudian ada 15 % responden menyatakan ketidak benarannya, Dan ada 10 % responden menyatakan ketidak tahunnya,

Test Statistics

	motivasi 1
Chi-Square	,143
Df	2
Asymp. Sig.	,931

Pada tabel di atas terlihat bahwa hasil Chi Square hitung $X^2 = 0,143$ nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai X^2 tabel dengan taraf signifikan 0,05 (5%) pada df 2 yaitu

5,99. Karena X^2 hitung $0,143 < X^2$ tabel 5,99, maka hipotesis H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui program pelayanan administrasi perkantoran di Kantor Sekretariat Daerah bagian Humas Kabupaten Tanah Laut

PENUTUP

KESIMPULAN

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut: Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah bagian Humas Kabupaten Tanah Laut, cukup memuaskan. Hal ini didukung bukti penelitian yang menyebutkan; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui program peningkatan disiplin aparatur; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya melalui program penataan administrasi kepegawaian; pegawai sangat

termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

SARAN

yang perlu untuk diperbaiki sesegera mungkin adalah factor yang menjadi penghambat, meliputi; terhadap masih kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan; terhadap sikap mental pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada organisasi; terhadap tidak terlaksananya pemberian sanksi secara langsung terhadap pelaku pelanggaran; terhadap masih kurangnya partisipasi dari pegawai baik atasan dan bawahan dalam menegakkan disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Audrey C. Daniels, Ph, D., 2002. "*Bringing Out the Best in People*", artikel: *Peningkatan Kompetensi Aparatur Dalam Pelayanan Publik, Penilaian Pegawai & Tindakan Korektif*. Eksekutif Edisi No.281

- Januari 2002, internet. 20 Juni 2007
- [2] Hardianto. *Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil*. internet. 20 Juni 2007.
- [3] Henry, Nicholas. 2008. *Administrasi Negara dan Masalah Masalah Kenegaraan*, Terjemahan: Luchiana D. Lontoh, Jakarta, Rajawali.
- [4] Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali.
- [5] Manullang, M. 2000. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [6] Sevilla, Consuelo G., Ochave, Jesus A., Punsalan, Twila G., Regala, Bella P., dan Uriarte, Gabriel G., 1984. *Pengantar Metode Penelitian*. Terjemahan oleh Alimuddin Tuwu. 2003. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- [7] Siagian, Sondang P. .2009. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bina Aksara.
- [8] Siagian, Sondang P. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Rineka Cipta.
- [9] Silalahi, Ulbert. 2006. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung, Mandar Maju.
- [10] Soekarno K. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta, Miswar.
- [11] Suganda, Dann. 2001. *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung. CV Sinar Baru.
- [12] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Terry, George R. 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.