



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN PADA KANTOR KECAMATAN MUARADUA OGAN KOMERING ULU SELATAN

Rudi Hartono, Ripda Erwin

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: rudihartono12@gmail.com

Abstrak

Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Oleh karena itu Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan selalu memperhatikan pelayanan untuk pada konsumen. Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan, ternyata motivasi belum dilaksanakan dengan baik sehingga semangat kerja pegawai belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi dan semangat kerja pegawai. Hipotesis yang diajukan, Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan diperoleh angka r sebesar 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan.

Kata Kunci: Motivasi, Pelayanan Publik, Semangat Kerja, Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering

Abstract

Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office In general there is agreement on the need for effective motivation. Therefore, the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office always pays attention to customer service. At the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office, it turns out that motivation has not been implemented properly so that employee morale is not optimal. The

problem faced is how motivation influences employee morale at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office. The purpose of this research is to determine the effect of motivation on employee morale at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office and to be useful as reference material for further research regarding employee motivation and morale. The hypothesis proposed is that motivation has a positive effect on employee morale at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office. Data collection and processing using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the article, the correlation between motivation in efforts to increase employee morale at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office obtained an r figure of 0.57. After consulting with conservation standards, it is between 0.400- 0.599 which is included in the moderate correlation. So it can be said that there is a moderate influence between motivation on employee morale at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office.

Keywords: Motivation, Community Service, Work Spirit, Muaradua Ogan Komering District Office

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini banyak perkembangan yang terjadi dibidang teknologi yang nyata seperti penemuan dan penggunaan alat motivasi yang digunakan dalam dunia usaha maupun pada sistem pemerintahan. Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi. Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penting bagi setiap instansi pemerintah, termasuk Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan, untuk memastikan bahwa pegawainya memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berpengaruh pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Kendatipun demikian motivasi penting dalam semua tingkatan manajemen, khususnya penting dalam fungsi kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Karena tanpa motivasi yang baik dan benar akan terjadi salah penafsiran bagi yang menerima informasi, sehingga dapat menyebabkan kesalahan ataupun kerusakan dalam sendi-sendi kehidupan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Tugas seorang pemimpin salah satunya adalah mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan. Jadi dalam memimpin pasti terlibat kemampuan untuk mengmotivasi apa yang menjadi program kerja dan bagaimana mencapai tujuan yang diinginkan. Pada umumnya terdapat kesepakatan tentang perlunya motivasi yang efektif. Tidak berlebihan bila dikatakan bahwa fungsi motivasi merupakan sarana memadukan aktivitas-aktivitas yang terorganisasi. Dengan motivasi yang baik dan jelas, maka informasi yang disampaikan akan diterima dengan baik pula. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Hal tersebut menjadi mudah bagi pegawai dalam mencapai semangat kerja pegawai yang diharapkan.

Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama dalam hal administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa motivasi pegawai di bagian umum dan kepegawaian belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya semangat kerja pegawai yang berdampak pada kinerja dan pelayanan yang diberikan. Berbagai faktor dapat memengaruhi motivasi pegawai, seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan

kesempatan untuk pengembangan diri. Dengan memahami pengaruh motivasi terhadap semangat kerja, diharapkan Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih semangat dan produktif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai hubungan antara motivasi dan semangat kerja, serta memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk meningkatkan motivasi pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

(Fermayani, n.d.) Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, pegawai dan masyarakat. (Fauzi, 2018) Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. (Fauzi, 2013) Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur - unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

(Rifqi Suprpto, 2020) Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen kepegawaian atau manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia adalah merupakan anak cabang dari manajemen. Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap masyarakat khususnya oleh kalangan pimpinan instansi mutlak dan perlu, demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. (Garaika, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi instansi. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja pada instansi, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja saja. (G. Garaika & Margahana, 2019; W. F. Garaika, 2018) Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat berperan aktif dalam usaha untuk mendapatkan dan mengendalikan serta membimbing tenaga kerja pada tujuan organisasi atau instansi. Instansi juga berusaha untuk dapat memberikan imbalan yang sesuai kepada pegawainya. Motivasi atau motif atau kebutuhan atau desakan atau keinginan atau dorongan adalah kata yang sering digunakan untuk menyebut kata motivasi. Adapun sebetulnya asal kata motivasi adalah *move* dari bahasa Latin yang sama dengan '*to move*' dalam bahasa Inggris yang berarti menggerakkan atau mendorong.

Motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut

definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami perilaku orang-orang tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. (Ruliyansa, 2018; Wahid Eka Saputra, 2019) Motivasi adalah proses untuk mencoba, mempengaruhi seseorang agar orang tersebut melaksanakan sesuatu yang kita inginkan tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti penghargaan, gaji, dan pengakuan (Deci & Ryan, 2000).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah proses yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dengan tujuan mencapai hasil atau pencapaian tertentu. Motivasi mencakup dorongan, keinginan, dan kebutuhan yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua pegawainya dapat bekerja dengan penuh semangat kerja yang tinggi. Karena dengan semangat kerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat pegawai rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Dengan melihat semangat kerja pegawai yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar pegawainya mempunyai moral yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat.

Semangat kerja adalah sikap positif yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2013), semangat kerja mencakup motivasi, komitmen, dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Semangat kerja juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja, di mana pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi (Locke, 1976).

Dengan demikian dalam meningkatkan semangat kerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap pegawainya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja pegawainya. Sehingga setiap pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian dapat kita simpulkan bahwa semangat kerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada setiap pegawai dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dirancang untuk mengkaji pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai bagian umum dan kepegawaian pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Berikut adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data akan dikumpulkan melalui beberapa metode sebagai berikut:

1. Observasi

Peneliti akan melakukan observasi langsung di lingkungan kerja untuk memahami dinamika dan interaksi antar pegawai serta suasana kerja di Kantor Kecamatan.

2. Kuesioner

Kuesioner akan disusun untuk mengukur tingkat motivasi dan semangat kerja pegawai. Kuesioner akan terdiri dari pertanyaan untuk mengukur persepsi responden terhadap motivasi dan semangat kerja.

3. Interview (Wawancara)

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan beberapa pegawai untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan semangat kerja mereka.

4. Dokumentasi

Metode penelitian dokumentasi adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber tertulis atau dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu mengumpulkan data sekunder yang relevan mengenai motivasi dan semangat kerja pegawai, mendapatkan informasi tambahan yang dapat mendukung analisis dan interpretasi data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu sebagai unsur pelayanan terhadap masyarakat dari Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang baik dan profesional sehingga dapat menciptakan kesatuan gerak dan langkah dalam suatu rantai kerja yang harmonis diantara Kecamatan, Kepolisian, Koramil, UPTD, Pemerintah Desa dan masyarakat di daerah.

Pengorganisasian adalah penetapan struktur peran-peran melalui penentuan berbagai aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan bagian-bagiannya, pengelompokkan aktivitas-aktivitas, penugasan, pendelegasian wewenang untuk melaksanakannya serta pengkoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi baik secara horisontal maupun vertikal dalam struktur organisasi. Struktur organisasi harus dirancang untuk memperjelas lingkungan kerja sehingga semua orang tahu siapa yang harus melakukan dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dari susunan perwujudan dan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Pendidikan pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi sangat diperlukan karena berkaitan dengan kinerja dan produktivitas dari pegawai itu sendiri dan tentunya secara langsung atau tidak langsung berpengaruh bagi perkembangan dan kegiatan dari organisasi atau instansi di

tempat pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu tingkat pendidikan sangatlah berpengaruh dan sangat diperlukan sekali dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan tingkat pendidikan pegawai yang baik maka tentunya cara kerja mereka pun baik dan profesional dan tentunya juga akan lebih gampang dalam hal pengawasan kepada mereka. Kantor kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan bertanggung jawab dalam hal perencanaan, pengelolaan dan pembinaan kepegawaian diajarannya.

Semangat kerja pegawai merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dalam organisasi untuk memperoleh hasil yang diinginkan oleh organisasi. Hasil penilaian semangat kerja perlu dilakukan analisis pencapaian akuntabilitas semangat kerja pegawai secara keseluruhan. Analisis tersebut meliputi uraian keterkaitan pencapaian semangat kerja kegiatan dan program dengan kebijaksanaan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan dan misi serta visi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi.

Korelasi antara motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan diperoleh angka 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap semangatkerja Pegawai Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh " t " tabel = 1,860 sedangkan " t " hitung - 1,9620 yang dapat disimpulkan bahwa " t " hitung > " t " tabel atau " t " hitung lebih besar dari " t " tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah sedang.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pegawai bagian umum dan kepegawaian pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan, dapat disimpulkan motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena motivasi harus dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahan dengan maksud agar semua tugas dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan keinginan organisasi. Hasil penilaian semangat kerja perlu dilakukan analisis pencapaian akuntabilitas semangat kerja pegawai secara keseluruhan. Analisis tersebut meliputi uraian keterkaitan pencapaian semangat kerja kegiatan dan program dengan kebijaksanaan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan dan misi serta visi sebagaimana ditetapkan dalam perencanaan strategis organisasi. Korelasi antara motivasi dalam upaya meningkatkan semangat kerja Pegawai Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan diperoleh angka 0,57. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,400- 0,599 yang termasuk pada korelasi sedang. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap semangatkerja Pegawai Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Hasil uji hipotesa, maka diperoleh " t " tabel = 1,860 sedangkan " t " hitung - 1,9620 yang dapat disimpulkan bahwa " t " hitung > " t " tabel atau " t " hitung lebih besar dari " t " tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_a diterima dan H_o ditolak, karena korelasi yang ada adalah sedang. Hasil analisis menunjukan

bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, semakin tinggi pula semangat kerja yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Fermayani, R. (n.d.). *Manajemen Kinerja*. (Fachrurazi, Ed.). Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Garaika, G., & Margahana, H. M. (2019). Self Efficacy , Self Personality And Self Confidence On Entrepreneurial Intention : Study On Young Enterprises. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–12.
- Garaika, W. F. (2018). Promosi Dan Pengaruhnya Terhadap Terhadap Animo Calon Mahasiswa Baru Dalam Memilih Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(1), 21–27.
- Rifqi Suprpto, M. Z. W. A. (2020). *Buku Ajar Manajemen Pemasaran*. Ponorogo: Myria Publisher.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 82–91.
- Wahid Eka Saputra, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 14–24.