

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT
BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memproleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH
NOVITA AMBARWATI
175210097**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR

NOVITA AMBARWATI
175210097

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 23 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 23 orang pegawai, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, yaitu mengambil keseluruhan populasi menjadi sampel. Adapun jenis data yang digunakan yaitu jenis data kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis datanya menggunakan analisis kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sudah dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, oleh sebab itu semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan instansi akan tercapai. Dimensi tertinggi yaitu kebutuhan sosial tergolong kedalam kategori baik. Sedangkan dimensi terendah yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi tergolong kedalam kategori baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE MOTIVATION AT THE OFFICE OF BAGAN SINEMBAH DISTRICT, ROKAN HILIR REGENCY

NOVITA AMBARWATI
175210097

The purpose of this study was to determine and analyze work motivation at the Bagan Sinembah District Office, Rokan Hilir Regency. The location in this study was carried out at the Bagan Sinembah Sub-district Office, Rokan Hilir Regency. The population in this study were all 23 employees of the Bagan Sinembah Subdistrict Office, Rokan Hilir Regency. The sample in this study amounted to 23 employees, while the sampling technique used a census. That is, taking the entire population as a sample. The types of data used are qualitative and quantitative data types, while the data sources used are primary and secondary data. For data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation, while the data analysis techniques used descriptive quantitative analysis. The results of the study explained that the work motivation of employees at the Bagan Sinembah Sub-district Office, Rokan Hilir Regency was in the good category. This explains that work motivation is very important in an agency, therefore the better the work motivation of employees, the better the performance so that the agency's goals will be achieved. The highest dimension, namely social needs, belongs to the good category. While the lowest dimension, namely physiological needs and actualization needs, belongs to the good category

Keywords: Work Motivation

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, dengan rahmat dan karunia Allah Subhanawata'alla, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BAGAN SINEMBAH KABUPATEN ROKAN HILIR“**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelebihan dari segi penulis, tata bahasa, dan penyusunannya maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kepada pemimpin Fakultas Ekonomi, yaitu Bapak Dekan Dr. Firdaus AR., SE., M.Si., AK, Wakil Dekan I Dr. Hj Ellyan Sastraningsih, M.Si, Wakil Dekan II Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC, Wakil Dekan III Dr. H. Zulhelmy, SE., M.Si., AK., CA.
2. Kepada pemimpin Prodi Manajemen, yaitu Kepala Prodi Abd. Razak Jer, SE., M.Si, dan Wakil Kepala Prodi Awliya Afwa, SE., MM.

3. Kepada pembimbing saya, Bapak Kamar Zaman, SE., MM yang telah bersedia memberikan masukan, bimbingan serta dukunan bagi peneliti.
4. Kepada seluruh dosen-dosen yang telah mengajarkan saya baik dosen dalam Fakultas Ekonomi maupun dari luar Fakultas dan Universitas.
5. Kepada ibu Sakinah, S.STP.,M.SI selaku Kepala Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
6. Teristimewa kedua Orang Tua saya yang saya sayang, Papa Agus Nordin dan Mama Agustini Dewi dan kepada Abang Defta Prastiwo tersayang yang sudah memberikan semangat dan do'a untuk kelancaran kuliah dan penyelesaian skripsi saya.
7. Kepada keluarga besar saya Papa Abdul Saat, Ibu Agustini Rina, Mami Eliza Mardalena Amd dan kakak sepupu saya: Nora Anggraini, Rini Afrianti Amd, Tri Chintia Rahmadani SE, dan Refina Patmasari SE yang selalu mensupport dan mendukung saya.
8. Terima kasih juga kepada teman seperjuangan saya yaitu: Nurhakiki, Nurul Hasanah SE, Dwi Sintya Prihatin SE, Sarani Simbolon SE, dan Mutiara yang telah bersedia menemani dan mendengar keluh kesah serta memberi saran kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang didalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terima kasih atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempatan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru 20 November 2021
Penulis

NOVITA AMBARWATI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	7
2.1 Motivasi Kerja	7
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	7
2.1.2 Teori Motivasi Kerja.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	13
2.1.4 Teknik Motivasi Kerja Pegawai.....	18
2.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.4 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Lokasi Penelitian	25
3.2 Operasional Variabel Penelitian	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1 Populasi	26
3.3.2 Sampel.....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.4.1 Jenis Data	26
3.4.2 Sumber Data.....	27

3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5.1 Kuesioner	27
3.5.2 Wawancara	27
3.5.3 Dokumentasi	27
3.6 Teknik Analisis Data	28
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.6.2 Analisis kuantitatif deskriptif	28
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	31
4.1 Sejarah Singkat Kecamatan Bagan Sinembah	31
4.2 Struktur Organisasi	37
4.3 Tugas dan Fungsi Unit Kerja	39
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
5.1 Karakteristik Responden	41
5.2 Uji Kualitas Data	43
5.2.1 Uji Validitas	44
5.2.2 Uji Reliabilitas	45
5.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir	45
5.3.1 Kebutuhan Fisiologis	46
5.3.2 Kebutuhan Keamanan	52
5.3.3 Kebutuhan Sosial	57
5.3.4 Kebutuhan Harga Diri	62
5.3.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri	67
5.4 Pembahasan	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	75
6.1 Kesimpulan	75
6.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Berdasarkan Jabatan	1
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 3.2	Interval Rata - Rata	30
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kecamatan Bagan Sinembah	32
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Menurut Agama Di Kecamatan Bagan Sinembah	33
Tabel 4.3	Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan	34
Tabel 4.4	Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian	34
Tabel 4.5	Jumlah Sarana Pendidikan Di Kecamatan Bagan Sinembah	35
Tabel 4.6	Jumlah Rumah Ibadah Di Kecamatan Bagan Sinembah	36
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 5.5	Uji Validitas Data Penelitian	44
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas Data Penelitian	45
Tabel 5.7	Gaji Yang Diterima Saat Ini Dapat Memenuhi Kebutuhan Sandang Keluarga	47
Tabel 5.8	Gaji Yang Diperoleh Mampu Mencukupi Kebutuhan Hidup	48
Tabel 5.9	Gaji Yang Saya Terima Dapat Saya Sisihkan Untuk Membangun Rumah Atau Membayar Sewa	49
Tabel 5.10	Jaminan Kesehatan Yang Diberikan Instansi Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan	50
Tabel 5.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Fisiologis	51

Tabel 5.12	Keselamatan Kerja Karyawan Diperhatikan Dengan Baik Oleh Instansi	53
Tabel 5.13	Atasan Memperlakukan Secara Adil Kepada Setiap Pegawai Dalam Memberikan Pekerjaan.....	54
Tabel 5.14	Adanya Perhatian Instansi Terhadap Jaminan Sosial Pegawai (Jaminan Kesehatan Atau Jaminan Hari Tua)	55
Tabel 5.15	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Keamanan.....	56
Tabel 5.16	Budaya Tolong Menolong Di Instansi Sangat Tinggi	58
Tabel 5.17	Saya Merupakan Bagian Dari Suatu Tim Kerja Yang Baik Di Dalam Instansi	59
Tabel 5.18	Saya Merasa Senang Karena Pegawai Disini Bisa Menerima Saya Sebagai Rekan Kerja Yang Baik.....	60
Tabel 5.19	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Sosial	61
Tabel 5.20	Selama Ini Instansi Mengakui Dan Menghargai Hasil Kerja Saya.....	63
Tabel 5.21	Instansi Memberikan Promosi Jabatan Kepada Pegawai Yang Memiliki Kinerja Baik	64
Tabel 5.22	Atasan Memberikan Pujian Apabila Ada Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	65
Tabel 5.23	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Harga Diri.....	66
Tabel 5.24	Atasan Memberikan Pelatihan Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Kerja.....	68
Tabel 5.25	Hampir Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Atasan Mampu Saya Selesaikan Dengan Sangat Baik	69
Tabel 5.26	Instansi Memberikan Kesempatan Untuk Pertumbuhan Dan Perkembangan Diri Kepada Pegawai	70
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri	71
Tabel 5.28	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir	73

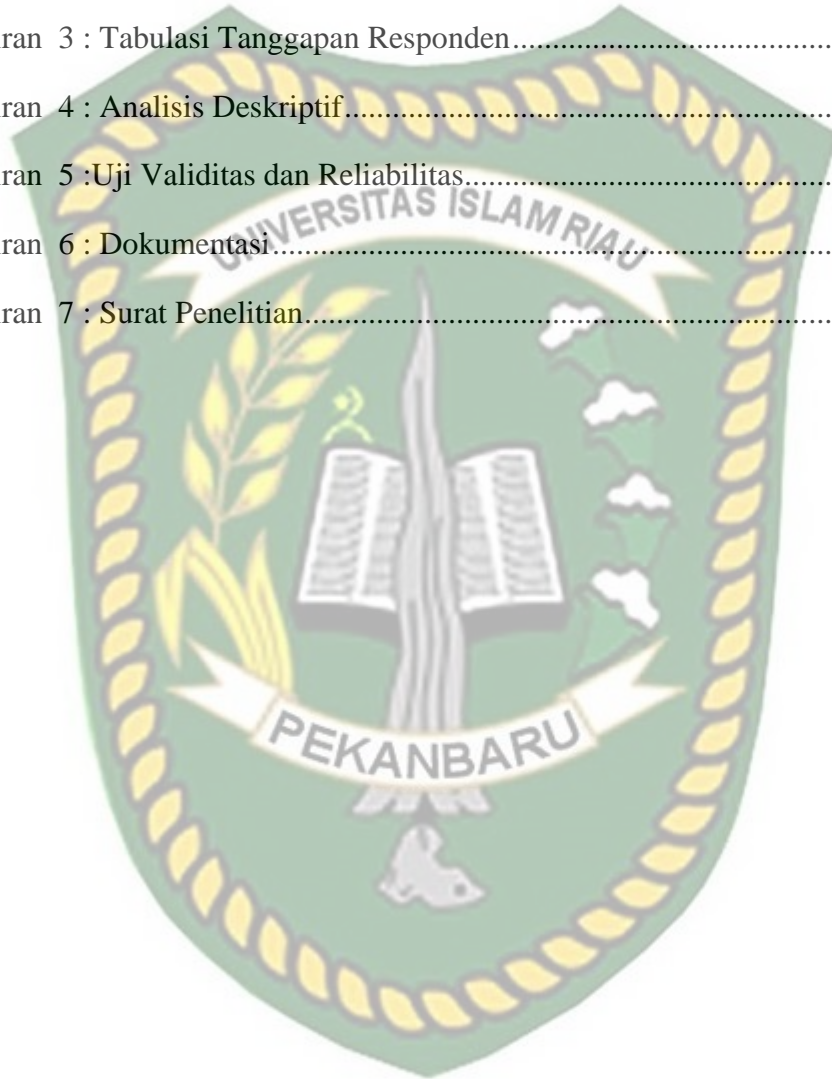
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kecamatan Bagan Sinembah	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	79
Lampiran 2 : Identitas Responden.....	82
Lampiran 3 : Tabulasi Tanggapan Responden.....	83
Lampiran 4 : Analisis Deskriptif.....	84
Lampiran 5 :Uji Validitas dan Reliabilitas.....	87
Lampiran 6 : Dokumentasi.....	90
Lampiran 7 : Surat Penelitian.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini banyak organisasi yang telah menyadari bahwa pentingnya sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia yang berkualitas merupakan unsur penting organisasi. Pada perusahaan pada umumnya usaha bisnis baik usaha jasa atau barang bertujuan untuk meraih keuntungan yang optimal. Guna mewujudkan sebuah keuntungan yang telah ditetapkan maka perusahaan akan tergantung dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, baik itu sumber daya modal, alam, tenaga kerja maupun teknologi yang mendukung.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, namun dalam mencapai tujuan tersebut harus diperlukan manajemen yang baik. Dimana keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan harus mampu memiliki kinerja yang baik. Dikarenakan organisasi hidup dari sebuah aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Faktor sumber daya manusia sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dimana organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang memadai akan mampu mencapai tujuan. Demikian pula sebaliknya jika organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai maka tujuan tidak akan tercapai.

Organisasi yang berhasil mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang sangat berharga dan mampu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset serta harta yang berharga dan sangat penting oleh sebab itu sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar

terwujud keseimbangan antara kebutuhan sumber daya dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Dimana organisasi yang berhasil ini sangat ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Saat ini perubahan lingkungan bisnis sangat cepat sehingga menuntut para sumber daya manusia untuk mampu melihat fenomena perubahan serta menganalisis dampak yang akan terjadi terhadap organisasi sehingga mampu menyiapkan strategi-strategi yang akan diambil kedepannya. Seharusnya organisasi dalam memandang sumber daya manusia itu tidak berperan hanya sekedar administratif, akan tetapi organisasi harus mampu meningkatkan potensi agar sumber daya manusia yang dimiliki menjadi inovasi dan kreatif. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia bagi organisasi merupakan faktor yang penting, karena jika tidak ada sumber daya manusia maka organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya.

Setiap pegawai dalam organisasi terutama organisasi sektor publik sangat diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin di suatu organisasi terutama organisasi sektor publik. Hal ini bila mereka menginginkan pegawai yang akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adanya motivasi kerja, seorang pegawai akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi kerja, seorang pegawai tidak

dapat memenuhi tugasnya sesuai standar operasional prosedur karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir. Organisasi dituntut untuk mampu memadukan berbagai pengetahuan yang dimiliki oleh para pegawai satu dengan yang lainnya. Hal ini sangat membutuhkan waktu yang cukup lama agar mampu memadukan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan perkembangan dunia kerja saat ini. Dimana jika kinerja pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir baik maka pelayanan masyarakat akan semakin baik, namun sebaliknya jika kinerja buruk, ini akan menimbulkan kesulitan masyarakat dalam memperoleh pelayanan yang baik saat pengurusan surat-surat di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

Dimana data pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir menurut jabatan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Camat	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubbag kepegawai	1
4	Kasubbag keuangan	1
5	Kasi pembangunan	1
6	Kasi pelayanan umum	1
7	Kasi kesra	1
8	Kasi pemerintahan	1
9	Plt kasi trantib	1
10	Pengadministrasian umum kesra	3
11	Pengadministrasian umum	4
12	Pengelolaan administrasi pembangunan	1
13	Pengadministrasian pemerintahan	2
14	Pengadministrasian batas wilaya	1
15	Pengelolaan administrasi	3
Jumlah Karyawan		23

Sumber: Kantor Camat Bagan Sinembah, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yaitu berjumlah 23 orang yang terbagi kedalam 15 jabatan.

Fenomena yang penulis temukan terkait dengan motivasi pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir adalah seperti dari hasil wawancara dengan bagian kemasyarakatan, yang menyimpulkan bahwa banyak pegawai yang masih rendah motivasinya dalam bekerja hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kurang mempunyai semangat dalam bekerja dan masih terdapatnya pegawai yang sering datang tidak tepat waktu. Tingkat motivasi

pegawai untuk berprestasi dalam hal ini melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya mengalami kemunduran, bahkan dorongan untuk menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan juga terlihat kurang. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi pegawai di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir dapat dikatakan masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

" Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir " ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan dari dilakukanya penelitian ini adalah:

" Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir ".

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak instansi khususnya mengenai analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan analisis motivasi kerja.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi bagi peneliti dan peneliti selanjutnya yang meneliti pada permasalahan yang serupa.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam masing-masing bab, diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan konsep-konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian dahulu yang relevan dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum perusahaan yang diteliti, sejarah singkat perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis data penelitian, interpretasi, dan disertai pembahasan hasil penelitian.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab penutup, di bagian ini disarankan kesimpulan hasil penelitian disertai rekomendasi dalam bentuk saran-saran yang relevan.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2016 : 323) motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Hanggraeni (2011:141) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Badrudin (2013 :190) motivasi kerja merupakan proses yang penting dalam pemuasan berbagai kebutuhan dan menjamin berbagai kepentingan para anggota organisasi. Winardi (2012:216) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Rivai dan Sagala (2014:418) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Mangkunegara, (2017:184) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan

- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2001:221) adalah sebagai berikut :

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas–tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2001:221) terdapat beberapa jenis–jenis motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik–baik saja.

b. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum; tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Sedangkan metode motivasi kerja menurut Hasibuan (2001:222) adalah sebagai berikut :

a. Metode langsung

Adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

b. Motivasi tidak langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara, (2017:64) Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.2 Teori Motivasi Kerja

Secara garis besar, teori motivasi kerja dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*).

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut

akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya.

Mangkunegara (2017:189) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu

2. Teori Keadilan

Menurut Robbins (2011: 348), keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi perusahaan harus bertindak adil

terhadap setiap karyawannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku karyawan harus dilakukan secara obyektif. Teori ini melihat perbandingan seseorang dengan orang lain sebagai referensi berdasarkan input dan juga hasil atau kontribusi masing-masing karyawan.

3. Teori X dan Y

Menurut Robbins (2011:350) Douglas Mc Gregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

4. Teori dua Faktor Herzberg

Menurut Robbins (2011: 350), teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bias sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidak beradaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi : (1) Upah, (2) Kondisi kerja, (3) Keamanan kerja, (4) Status, (5) Prosedur perusahaan, (6) Mutu penyeliaan, (7) Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan. Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka. Tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan, karena mereka perlu

mempertahankan setidaknya suatu tingkat "tidak ada kepuasan", kondisi ekstrinsik disebut ketidakpuasan, atau faktor *hygiene*. Faktor Intrinsik meliputi : (1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang. Tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Tetapi jika ada, akan membentuk motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, faktor ekstrinsik tersebut disebut sebagai pemuas atau motivator.

5. Teori Kebutuhan McClelland

Menurut Robbins (2011: 351), teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil
- b) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow dalam Robbins (2007: 131) terdapat 5 faktor yang berpengaruh pada produktivitas, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari, seperti kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan

kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan hidup. Dalam kebutuhan fisiologis ini terbagi menjadi 3 bagian pokok yaitu sandang, pangan dan papan. Sedangkan untuk para pegawai kebutuhan mereka adalah seperti gaji, insentif serta fasilitas yang memadai, baik itu fasilitas di kantor maupun diluar kantor. Dengan terpenuhinya hal-hal tersebut maka pegawai akan memiliki motif untuk bekerja sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

2. Kebutuhan akan rasa aman. Dimana dalam kebutuhan ini seperti memperoleh keamanan, keselamatan, jaminan dan perlindungan dari sesuatu yang membahayakan hidup dari segala aspek. Dalam teori Maslow ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Setiap orang memiliki harapan agar mampu memiliki kehidupan yang wajar. Dalam kebutuhan ini yang diinginkan adalah jaminan pegawai pada jabatannya, keamanan dan ketentraman yang harus mereka terima saat menjadi pegawai. Sehingga pegawai mampu bekerja dengan tekun sehingga kinerja mereka baik dengan adanya jaminan yang diberikan organisasi.
3. Kebutuhan sosial. Dalam kebutuhan ini yaitu cara seseorang dalam memilih seseorang sahabat. Seharusnya perusahaan mengadakan cara-cara seperti liburan, pertandingan olahraga dan menjadi salah satu pengisi acara dalam sebuah kegiatan sosial.
4. Kebutuhan dihargai. Dalam kebutuhan ini yang diinginkan adalah sebuah pengakuan serta status yaitu seperti memberikan penghargaan atau promosi.

5. Kebutuhan aktualisasi diri. Dalam kebutuhan ini seseorang menginginkan untuk meningkatkan potensi yang mereka miliki, hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pelatihan bertahan selain itu juga selalu memberlakukan pembelajaran organisasi agar pegawai bisa saling belajar.

Menurut Saydam yang dikutip oleh Kadarisman (2012:296) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan mereka yaitu faktor internal ini berasal dari dalam diri seseorang dan eksternal ini berasal dari luar diri seseorang.

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Seseorang yang memiliki sifat egois dan manja kebanyakan mereka kurang peka jika diberikan motivasi oleh orang lain, sehingga ini menjadi sulit dalam meningkatkan motivasi kerja. Dimana seseorang pegawai yang memiliki kebiasaan yang buruk ini mampu mempengaruhi mereka dalam meningkatkan motivasi kerja.

b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pegawai mempunyai ambil andil dalam hal motivasi, ini disebabkan pegawai yang memiliki pendidikan tinggi merka memiliki pengalaman kerja yang luas jika dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Oleh sebab itu jika manajer tidak mampu memaksimalkan tingkat pendidikan pegawai dengan maksimal ini akan motivasi pegawai tersebut menurun sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Setiap orang yang memiliki keinginan dan harapan, akan bekerja lebih keras dari pada orang lain hal ini dilakukan agar keinginan dan harapan tersebut terwujud.

d. Kebutuhan

Kebutuhan akan berdampak terhadap motivasi seseorang, dimana seseorang yang memiliki kebutuhan yang besar maka mereka akan memiliki motivasi yangn besar pula, agar kebutuhan mereka mampu terpenuhi.

e. Kelelahan dan kebosanan

Salah satu yang mepu mempengaruhi motivasi adalah kelelahan dan kebosanan pegawai dalam bekerja, ini dikarenakan pegawai mulai tidak bergairah dengan pekerjaan mereka.

f. Kepuasan kerja

Tinggi rendahnya motivasi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang. Dimana setiap pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Yang terdiri dari lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada disekitar tempat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, yang mampu mempengaruhi kegiatan pegawai dalam bekerja. Didalam organisasi yang termasuk lingkungan kerja adalah pencahayaan, ketenangan, fasilitas, kebersihan selain itu juga hubungan antar karyawan atau karyawan dengan atasan.

b. Kompensasi yang memadai

Salah satu alat yang mampu meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi salah satunya adalah kompensasi yang diterima pegawai. Dimana dengan adanya kompensasi yang memadai ini akan mampu meningkatkan pegawai dalam bekerja akan tetapi jika kompensasi rendah maka motivasi pegawai dalam bekerja akan rendah.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut untuk mampu memahami sifat serta karakter setiap bawahan. Sehingga supervisor diharapkan mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahan agar mampu meningkatkan motivasi kerja dengan cara berlaku adil serta tidak diskriminatif, selain itu juga memberlakukan adanya pekerjaan yang fleksibel ini dilakukan untuk memberikan umpan balik atas pengakuan akan kinerja yang dihasilkan pegawai serta mendukung adanya pengembangan karir bagi pegawai.

d. Ada Jaminan Karier

Karier merupakan sebuah posisi yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dalam kehidupannya. Setiap pegawai pasti mengejar karier agar mereka mampu memenuhi kebutuhan. Jika perusahaan memberikan jaminan karier kepada pegawai, maka pegawai akan mengorbankan waktu dan pikiran mereka serta selalu bekerja keras dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Setiap orang pasti menginginkan kedudukan dalam sebuah perusahaan yang selalu mereka dambakan. Dimana pegawai tidak hanya mengharapkan kompensasi saja, akan tetapi mereka juga selalu mengharapkan memiliki

kesempatan untuk menduduki salah satu jabatan yang ada dalam perusahaan ditempat kerja mereka. Dengan adanya jabatan ini membuat pegawai merasa dipercayai dan diberikan tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang fleksibel adalah salah satu yang mempengaruhi motivasi, dimana jika ada peraturan dalam perusahaan yang bersifat kaku ini akan mengakibatkan pegawai memiliki motivasi rendah.

2.1.4 Teknik Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017: 13) ada beberapa teknik memotivasi kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

a. Teknik Pemenuhan Kebutuhan Pegawai

Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan salah satu hal yang mendasari perilaku kerja. Terdapat beberapa teknik kebutuhan pegawai yaitu :

1. Setiap pegawai menerima gaji yang layak
2. Setiap pegawai diberikan insentif dan asuransi
3. Setiap pegawai dianggap sebagai anggota kelompok kerja, meningkatkan hubungan kerja dan selalu berinteraksi dengan baik.
4. Memberikan penghargaan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja
5. Setiap pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka yaitu dengan memberikan pelatihan.

b. Teknik Komunikasi Persuasif

Salah satu cara mempengaruhi motivasi kerja pegawai secara ekstralogi yaitu dengan teknik komunikasi persuasif. Teknik ini dirumuskan "AIDDAS". A

= *Attention* (perhatian), I = *Interest* (minat), D = *Desire* (hasrat), D = *Decision* (keputusan), A = *Action* (aksi/tindakan), S = *Satisfaction* (kepuasan). Dalam penggunaannya yaitu dengan cara memberikan pengarahan kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari perusahaan ini dilakukan agar minat pegawai dalam bekerja timbul. Dengan timbulnya minat ini diharapkan hasrat pegawai semakin kuat dalam mengambil keputusan serta tindakan dalam bekerja dengan harapan tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan.

2.1.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja diberikan oleh pemimpin, sedangkan bawahan selama ini hanya sebagai obyek pemberian motivasi saja. Sebenarnya dalam pemberian motivasi kerja ini perlu dilakukan pendekatan-pendekatan terhadap bentuk harapan apa saja yang diinginkan oleh bawahan itu. Menurut Herzberg dalam Prastowo dan Rifai (2016) terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya.

1. Dimensi multivisional dengan enam indikator yaitu : a) Prestasi, b) Penghargaan, c) Tanggung Jawab, d) Kesempatan Untuk Maju, e) Kenaikan Pangkat dan f) Pekerjaan Itu Sendiri
2. Dimensi pemeliharaan dengan delapan indikator yaitu : a) Gaji, b) Kondisi Kerja Fisik, c) Hubungan Interpersonal, d) Kebijakan Dan Administrasi Perusahaan, e) Pengawasan, f) Status, g) Tunjangan, dan h) Keamanan Kerja

Menurut Siagian (2012: 146) dimensi dan indikator motivasi kerja menurut teori Maslow yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan fisiologis yang meliputi kebutuhan Fisiologis (fisik) yang meliputi kebutuhan – kebutuhan pokok sandang, pangan , tempat tinggal , dan kebutuhan fisik lainnya .
2. Dimensi kebutuhan keamanan yang meliputi keamanan dan perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang.
3. Dimensi kebutuhan sosial yang meliputi kasih sayang, menjadi bagian dari kelompoknya, di terima oleh orang lain dan pengikutsertaan dalam pengambil keputusan perusahaan.
4. Dimensi kebutuhan Esteem (harga diri) yaitu pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. seperti ingin di hargai, di hormati, status , pengakuan dan perhatian.
5. Dimensi kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan diri, pencapaian potensi seseorang, pemenuhan diri sendiri, minat dan potensi dorongan untuk menjadi apa yang dicapai.

Menurut Afendi (2018: 29-30) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi ketentraman dengan tiga indikator yaitu : a) balas jasa, b) kondisi kerja dan c) fasilitas kerja.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin dengan tiga indikator yaitu : a) prestasi kerja, b) pengakuan dari atasa dan c) pekerjaan itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Para peneliti terdahulu pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

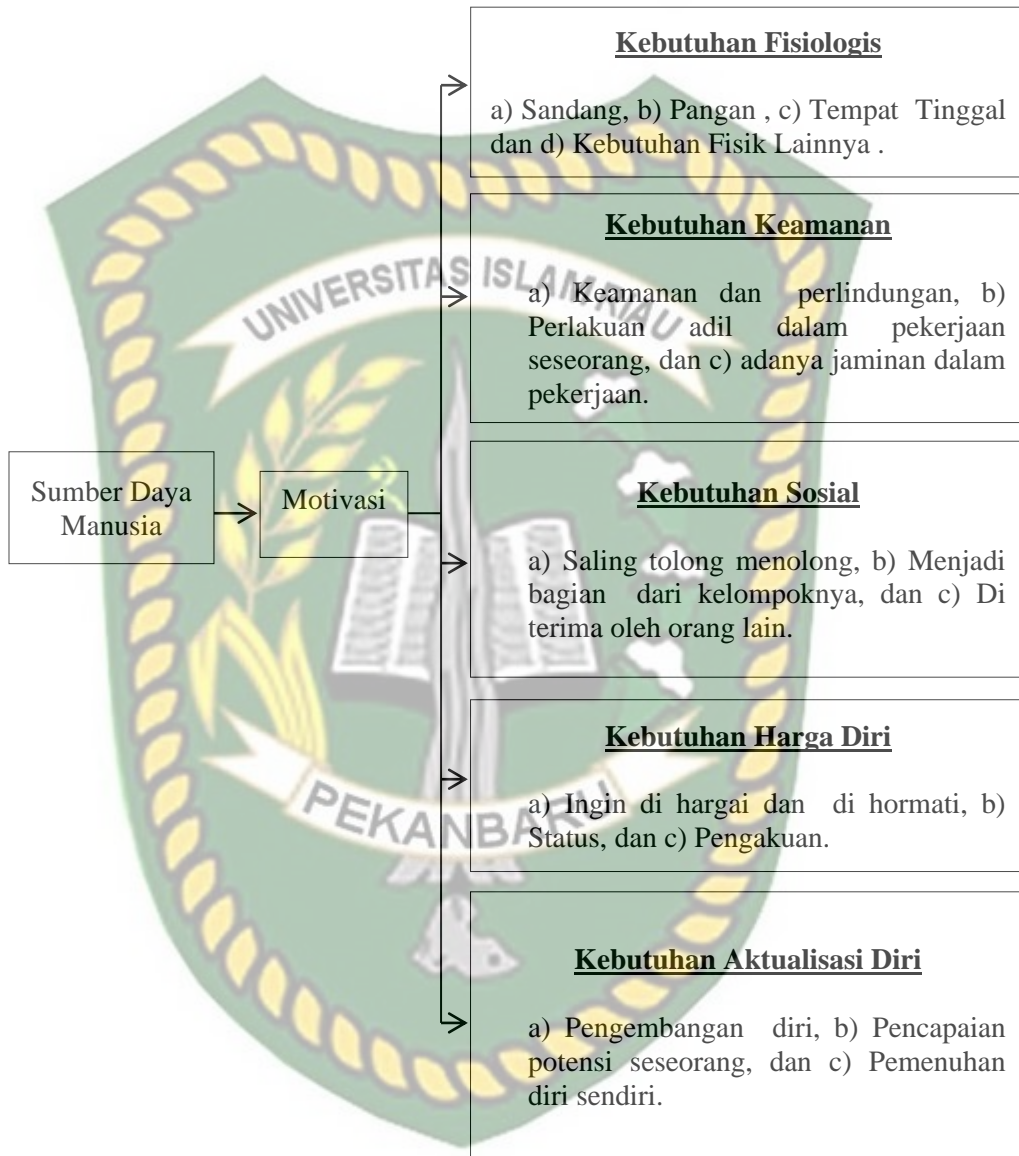
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Adi Widyo Prastowo dan Arief Rifai H (2016)	Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan pemberian motivasi pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar dikategorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas. Kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan perawata
2	Syahrudin (2018)	Analisis Motivasi Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mamuju Utara	Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian motivasi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Mamuju Utara sudah baik, karena pegawai sudah termotivasi untuk bekerja dengan baik dalam melayani masyarakat karena kesediaannya untuk memenuhi kebutuhan mereka akan prestasi untuk mendapatkan pengakuan baik dari majikan mereka atau dari rekan-rekan mereka.
3	Muhammad Rezal (2017)	Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Parigi	Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan faktor gaji, insentif, harga diri, kebutuhan rohani, kebutuhan partisipasi, penempatan kerja, rasa aman, lingkungan tempat kerja, kesempatan untuk maju dan persaingan yang sehat telah memberikan motivasi kepada pegawai
4	Fitra	Analisis Motivasi	Deskriptif	Pemberian motivasi

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Herlinda (2013)	Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar		pada kantor camat rumbio jaya kabupaten Kampar dalam ketegorikan cukup baik, oleh kana itu penulis mengharapkan kepada camat supaya lebih meningkatkan kerja pegawai dengan didukung oleh pemberian motivasi yang sesuai.
5	Sari Sagita Firsani (2015)	Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako	Deskriptif	Motivasi Kerja para pegawai di Program Pascasarjana Universitas Tadulako sudah baik, akan tetapi masih ada yang menganggap belum optimal, seperti: aspek kebutuhan dasar fisiologis, aspek kebutuhan rasa aman, aspek kebutuhan sosial, aspek kebutuhan penghargaan dan aspek kebutuhan aktualisasi diri.

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



Sumber : Maslow dalam Siagian, 2012

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: " Motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah kabupaten Rokan Hilir sudah baik."



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman Km No.8, Gelora, Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Riau 28992, Indonesia.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel akan dibahas dalam pembahasan yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X) Menurut Wibowo (2016 : 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.	Kebutuhan Fisiologis	1. Sandang 2. Pangan 3. Tempat tinggal 4. Kebutuhan fisik lainnya	Likert
	Kebutuhan Keamanan	1. Keamanan dan perlindungan 2. Perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang. 3. Adanya jaminan dalam pekerjaan.	
	Kebutuhan Sosial	1. Saling tolong menolong 2. Menjadi bagian dari kelompoknya 3. Di terima oleh orang lain	
	Kebutuhan Harga Diri	1. Ingin di hargai dan di hormati 2. Status 3. Pengakuan.	
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Pengembangan diri 2. Pencapaian potensi seseorang 3. Pemenuhan diri sendiri.	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 23 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 81) sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan mempertimbangkan jumlah populasi sebanyak 23 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel (sampel jenuh) tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari data penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah 23 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sensus.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat jenis dan sumber data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

3.4.1 Jenis Data

- a. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh seperti dokumen yang ada dalam sebuah organisasi yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebagai sampel objek penelitian.

- b. Data Kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner.

3.4.2 Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber / tanpa melalui mediator.
- b. Data Sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara/ diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan dari Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang berkaitan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Menurut Widodo (2017: 72) kuesioner adalah daftar pertanyaan / pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

3.5.2 Wawancara

Menurut Widodo (2017: 74) wawancara adalah kegiatan Tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data kepada pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

3.5.3 Dokumentasi

Menurut Widodo (2017: 75) dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen, dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto, dan benda-benda lainnya di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 77-87) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengukur variabel yang diteliti. Agar penelitian lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $> 0,25$. Item yang punya korelasi $< 0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya indeks yang menerangkan sejauh mana suatu alat pengukur bisa dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat pengukur bisa dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur permasalahan yang sama dan hasil yang didapat selalu konsisten sehingga alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang pada sebuah item-item pertanyaan didalam kuesioner. Sekaran (2010: 248).

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 87) uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi internal kuesioner yaitu dengan cara membandingkan nilai *Cronbach's Alfa* dengan syarat nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

3.6.2 Analisis kuantitatif deskriptif

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif yang menggunakan survey dan menggambarkan keadaan sebenarnya

tentang apa yang terdapat pada saat penelitian di lakukan dengan cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan, serta menganalisis, sehingga diperoleh perumusan analisis terhadap masalah yang dihadapi. Alasan penulis menggunakan metode ini yaitu untuk mengetahui secara jelas dan konkrit tentang analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

Jika data yang diperlukan dalam penelitian ini sudah terkumpul, maka data tersebut akan dikelompokkan selanjutnya data dianalisa secara kuantitatif deskriptif dan diproses menggunakan persentase. Setelah itu data tersebut akan dikelompokkan kemudian data dianalisa secara deskriptif kuantitatif yang diproses menggunakan persentase.

Selanjutnya untuk mendapatkan hasil dari data variabel, penulis mentransformasi dengan member skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor/bobot 5
- b. Setuju(S) : Skor/bobot 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor/bobot 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor/bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor/bobot 1

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Dimana setiap skor jawaban dari responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2014:86).

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.2
Interval Rata - Rata

Interval Rata Rata	Kategori
4.20-5.00	Sangat Setuju
3.40-4.19	Setuju
2.60-3.39	Cukup Setuju
1.80-2.59	Tidak Setuju
1.00-1.79	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono, (2014:86)



BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kecamatan Bagan Sinembah

Kecamatan Bagan Sinembah merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hili, dimana jarak antara Kecamatan Bagan Sinembah dengan kota kabupaten yaitu 180 KM, dengan rute jalan lintas Sumatera dan juga memiliki julukan kota sawit. Awal mulanya Kecamatan Bagan Sinembah ini berdiri yaitu dengan masuknya perkebunan PT. Perkebunan Nusantara, yang dipelopori oleh Wan Muhammad Noor yaitu disaat beliau bertemu dengan presiden Suharto pada saat melakukan peresmian pabrik kelapa sawit Torgamba yaitu tahun 1984, pada saat pertemuan tersebut memperoleh persetujuan dari presiden. Sehingga penghulu yang ada di Bagan Sinembah yaitu wan Muhammad Noor melakukan kesepakatan dengan manajer Torgamba yaitu Anton Hasibuan, dengan melakukan perjanjian bahwa 20% dari perkebunan yang dibuka diberikan kepada masyarakat lokal sedangkan 80% diberikan untuk masyarakat transmigrasi dari pulau jawa, dengan adanya perjanjian ini maka dilakukan pembukaan lahan dan juga penanaman. Transmigrasi mulai masuk yaitu pada tahun 1987 ke wilayah Bagan Sinembah yang ditempatkan ke berbagai daerah.

Dengan mulai banyak penduduk yang ada di Bagan Sinembah yang pada saat itu masih termasuk Kecamatan Kubu, sehingga para pejabat daerah mengusulkan untuk membentuk Kepenghuluan Bagan Sinembah agar menjadi Kecamatan Bagan Sinembah. Maka pada tanggal 04 Januari 1995 Kecamatan Bagan Sinembah ini diresmikan dan awal didirikannya dipimpin oleh Wan Ahmad Syaiful.

A. Letak Geografis Kecamatan Bagan Sinembah

Kecamatan Bagan Sinembah adalah salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hilir yang memiliki luas lahan sebesar 141.224 Ha. Dimana Kecamatan Bagan Sinembah memiliki 34 Desa dengan jumlah penduduk yang ada sebanyak 141.794 jiwa dengan 35.021 kepala keluarga (KK). Kecamatan Bagan Sinembah memiliki batas-batas wilayah yaitu :

1. Bagian utara: Kecamatan Bagan Sinembah berbatasan dengan Kecamatan Simpang Kanandan Kecamatan Kubu
2. Bagian Selatan :Kecamatan Bagan Sinembah berbatasan dengan Kecamatan Pujud
3. Bagian Barat :Kecamatan Bagan Sinembah berbatasan dengan Provinsi Sumatera Utara
4. Bagian Timur :Kecamatan Bagan Sinembah berbatasan dengan Kecamatan Bangko Pusako

B. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin

Jumlah penduduk yang ada di Kecamatan Bagan Sinembah jika dilihat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kecamatan Bagan Sinembah

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	66.958	50.78
2	Perempuan	64.888	49.22
Jumlah		131.846	100

Sumber: Kantor Camat Bagan Sinembah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah penduduk yang ada di Kecamatan Bagan Sinembah paling banyak adalah berjenis kelamin

laki-laki yaitu sebanyak 66.958 jiwa atau sebesar 50,78%, sedangkan penduduk yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 64.888 jiwa atau sebesar 49,22%.

C. Jumlah Penduduk Menurut Agama

Kecamatan Bagan Sinembah mayoritas penduduk yang ada memeluk agama Islam, akan tetapi walau agama Islam menjadi agama mayoritas namun tidak ada pemaksaan kepada para pemeluk minoritas. Dimana ini membuktikan bahwa Kecamatan Bagan Sinembah memiliki toleransi beragaman yang tinggi. Untuk melihat jumlah penduduk menurut agama pada Kecamatan Bagan Sinembah dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.2
Jumlah Penduduk Menurut Agama Di Kecamatan Bagan Sinembah

No	Jenis Agama	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Islam	93.418	69,77
2	Khatolik	19.210	14,37
3	Protestan	20.120	15,02
4	Hindu	30	0,02
5	Budha	1.119	0,83
Jumlah		133.897	100

Sumber: Kantor Camat Bagan Sinembah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas dapat analisis bahwa penduduk di Kecamatan Bagan Sinembah mayoritas adalah beragaman Islam sebanyak 93.418 orang atau sebesar 69,7%, sedangkan jumlah penduduk yang beragama Khatolik, Kristen, Hindu dan Budha adalah yang sedikit atau menjadi agama minoritas penganutnya.

D. Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan pada Kecamatan Bagan Sinembah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jumlah Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kecamatan Bagan Sinembah

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Belum Sekolah	17.090	15,35
2	Tidak Tamat SD	12.201	10,95
3	SD	13.855	12,44
4	SLTP/Sederajat	22.342	20,05
5	SMU/ Sederajat	40.575	36,42
6	Diploma	1.922	1,72
7	Perguruan Tinggi	3.414	3,07
Jumlah		111.399	100

Sumber: Kantor Camat Bagan Sinembah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dianalisis bahwa penduduk di Kecamatan Bagan Sinembah jika dilihat dari pendidikan terbanyak yaitu tamatan SMA dengan jumlah 40.575 orang atau sebesar 36,42%, selanjutnya yaitu tamatan SLTP dengan jumlah 22.342 orang atau sebesar 20,05%, dimana tingkat pendidikan yang paling sedikit adalah pada tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 1.922 atau sebesar 1,72%.

E. Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencarian

Jika melihat sosial ekonomi penduduk di Kecamatan Bagan Sinembah, mata pencarian penduduk mayoritas adalah petani sawit. Selain penduduk menjadi petani sawit ada juga penduduk yang berdagang, menjadi tukang bangunan dan jasa serta menjadi karyawan perusahaan sawit. Berikut adalah jumlah penduduk di Kecamatan Bagan Sinembah yang dilihat dari mata pencarian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Jumlah Penduduk Menurut Mata Pencaharian
Di Kecamatan BaganSinembah

No	MataPencaharian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Petani	21.946	62,34
2	Pengerajin	100	0,28
3	Pengusaha	1.411	4,00
4	BuruhBangunan	1.623	4,61
5	Pengangkutan	1.291	3,67
6	PNS	371	1,05
7	ABRI	56	0,16
8	PensiunanABRI	165	0,47
9	Peternak	896	2,55
10	Lain–lain	7.346	20,87
	Jumlah	35.205	100

Sumber: KantorCamatBaganSinembah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa mata pencarian masyarakat di KecamatanBagan Sinembah terbanyak adalah menjadi petani yaitu sebanyak 21,946 atau sebesar 62,34%, sedangkan penduduk dengan mata pencarian paling sedikit adalah menjadi ABRI yaitu 56 orang atau sebesar 0,16%.

F. Jumlah Sarana Pendidikan

Jumlah sarana dalam pendidikan merupakan salah satu faktor utama agar pendidikan berjalan dengan baik. Sarana pendidikan di KecamatanBaganSinembah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
JumlahSaranaPendidikanDiKecamatanBaganSinembah

No	Jenis Sarana Pendidikan	Jumlah (Buah)	Persentase (%)
1	TK	29	18,47
2	SD	74	47,13
3	SLTP	36	22,93
4	SLTA	15	9,55
5	Perguruan Tinggi	3	1,92
Jumlah		157	100

Sumber: Kantor Camat Bagan Sinembah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sarana yang ada di Kecamatan Bagan Sinembah sudah memadai dimana jumlah sarana yang ada sebanyak 157 buah. Sarana pendidikan terbanyak adalah pada tingkat SD sebanyak 74 buah atau sebesar 47,13%, sedangkan sarana paling sedikit yaitu pada tingkat perguruan tinggi sebanyak 3 buah atau sebesar 1,92%.

G. Jumlah Rumah Ibadah

Jumlah rumah ibadah di Kecamatan Bagan Sinembah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jumlah Rumah Ibadah Di Kecamatan Bagan Sinembah

No	Jenis Rumah Ibadah	Jumlah (Buah)	Persentase (%)
1	Mesjid	135	34,26
2	Surau/Mushollah	132	33,50
3	Gereja	123	31,22
4	Wihara	2	0,51
5	Pura	2	0,51
Jumlah		394	100

Sumber: Kantor Camat Bagan Sinembah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa rumah ibadah di Kecamatan Bagan Sinembah sudah cukup banyak yaitu berjumlah 394 buah,

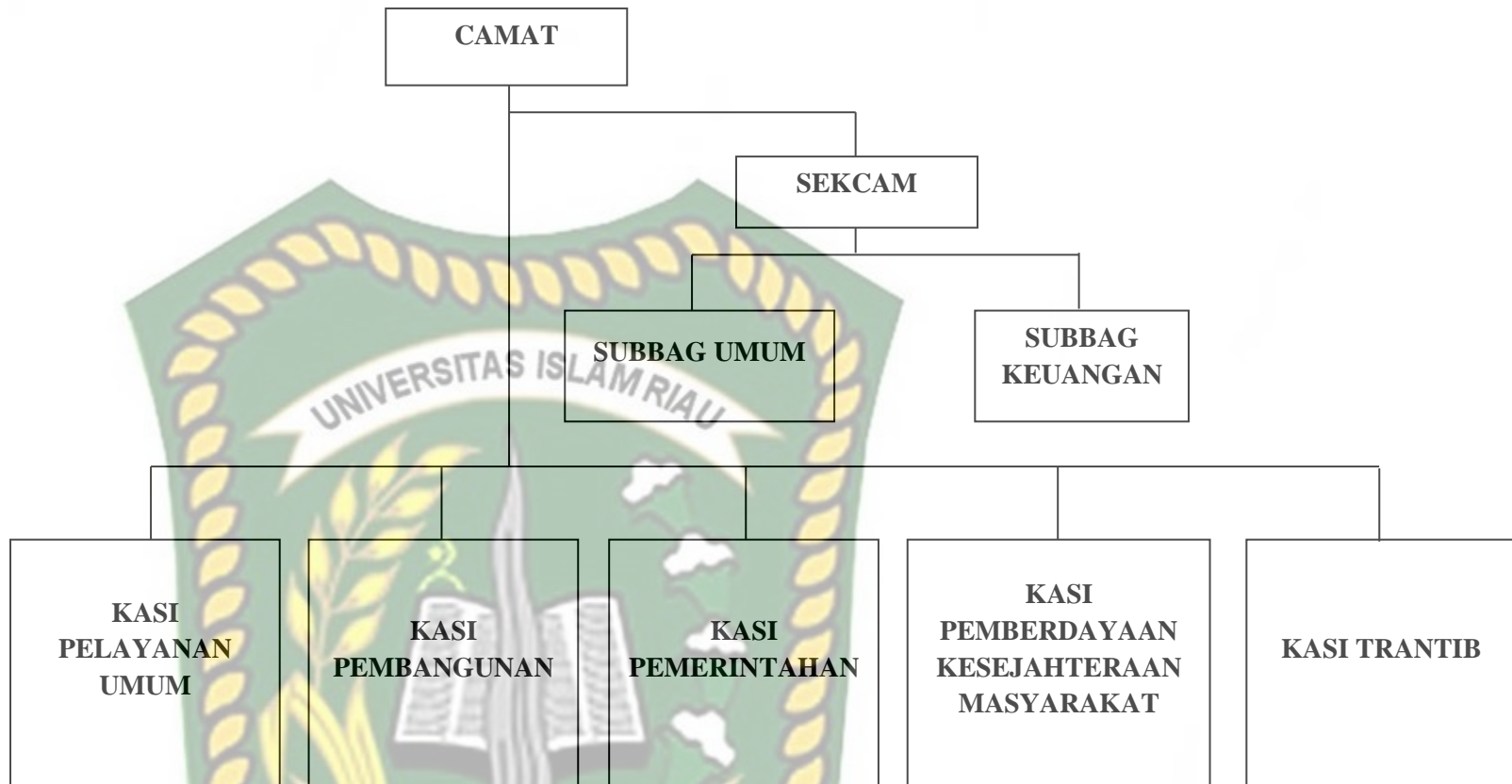
dimana setiap agama yang dianut oleh masyarakat di Kecamatan Bagan Sinembah sudah memiliki rumah ibadah.

4.2 Struktur Organisasi

Salah satu tugas penting dari sebuah pemerintah yaitu memberikan pelayanan kepada para masyarakat. Dimana kecamatan Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir memiliki 34 Desa, menjadi forum sosial milik pemerintah harus menghasilkan pendapatan yang besar pada *welfare state* sesuai dengan amanah pembukaan UUD 1945 Bab empat “memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia” untuk melihat struktur organisasi pemerintahan Kecamatan Bagan Sinembah dapat dicermati sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kecamatan Bagan Sinembah



Sumber: Kantor Camat Bagan Sinembah, 2021

4.3 Tugas dan Fungsi Unit Kerja

Berikut adalah tugas dan fungsi unit kerja yang ada di Kecamatan Bagan Sinembah :

1. Tugas Pokok dan Fungsi Camat:

- a. Menyelenggarakan tugas umum pemerintahan
- b. Membuat perencanaan kegiatan
- c. Mengkordinasikan kegiatan masyarakat
- d. Melakukan sosialisasi

2. Tugas Pokok dan Fungsi Sekretaris Camat

- a. Membuat perencanaan
- b. Mengelola administrasi
- c. Mengelola pegawai
- d. Mengelola keuangan
- e. Melakukan evaluasi dari sebuah kegiatan

3. Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Umum

- a. Mengurus surat menyurat
- b. Mengurus adminstrasi perjalanan dinas pegawai
- c. Pemeliharaan sarana dan prasarana
- d. Melakukan pengadaan perlengkapan, rumah tangga, dll
- e. Mengelola perpustakaan
- f. Mengelola adminstrasi pegawai

4. Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Keuangan

- a. Menyusun dan mengelola keuangan
- b. Membuat rencana anggaran pendapatan dan belanja kecamatan

- c. Menyusun rencana kegiatan anggaran
- d. Menyusun laporan hasil dari kegiatan

5. Tugas Pokok dan Fungsi Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

- a. Melakukan penyusunan program kerja
- b. Membuat strategi dalam pembangunan wilayah
- c. Melakukan penganalisaan data
- d. Mengelola data statistik
- e. Melakukan evaluasi pada kegiatan pembangunan wilayah

6. Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Pemerintahan

- a. Melakukan perumusan dan juga melaksanakan kebijakan
- b. Membuat program kegiatan
- c. Mempersiapkan materi pembinaan
- d. Memfasilitasi penataan desa

7. Tugas Pokok dan Fungsi Seksi Ketenteraman dan Ketertiban

- a. Melakukan perumusan dari sebuah kegiatan yang dilakukan teknis bidang ketenteraman dan ketertiban umum
- b. Menyusun rencana kerja
- c. Melakukan pembinaan kepada masyarakat
- d. Memfasilitas dalam pencegahan bencana alam
- e. Melakukan pembinaan keamanan lingkungan
- f. Melakukan evaluasi dari kegiatan yang dilakukan

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil penelitian yang telah dilaksanakan tentang motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir berdasarkan karakteristik responden, uji kualitas data dan hasil deskriptif tanggapan responden adalah sebagai berikut.

5.1 Karakteristik Responden

Bagian ini akan membahas secara singkat deskriptif yang berkaitan dengan karakteristik responden yang terdiri atas jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan, yang dapat dilihat sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan kelompok jenis kelamin laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	16	69,6
Perempuan	7	30,4
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 5.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 16 orang (69,6%). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir didominasi laki-laki karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat di lapangan sehingga laki-laki sangat dibutuhkan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui klasifikasi tingkat umur responden dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 25	3	13,0
25 – 35	5	21,7
36 – 45	5	21,7
> 45	10	43,5
Jumlah	23	100,0

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 terlihat bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, berumur > 45 taun (43,5%), dengan harapan umur yang masih produktif serta pengalaman yang sudah banyak ini memiliki komitmen dan semangat kerja yang tinggi dikarenakan masih memiliki energi yang kuat.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 5	4	17,4
6 – 10	9	39,1
> 10	10	43,5
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 5.3 diatas dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi masa kerja pegawai yaitu > 10 tahun (43,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, telah memiliki pengalaman yang cukup oleh sebab itu diharapkan mampu meningkatkan hasil kerja.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SLTP	0	0
SMA	14	60,9
DIPLOMA	0	0
S1	8	34,8
S2	1	4,3
Jumlah	23	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel 5.4 diatas dapat dilihat bahwa pendidikan pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, didominasi pada pendidikan SMA sebanyak 14 orang (60,9%). Hal ini disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang ada dimana tidak diperlukan pendidikan yang tinggi akan tetapi lebih diperlukan tingkat semangat kerja yang tinggi.

5.2 Uji Kualitas Data

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas, adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

5.2.1 Uji Validitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 77-87) uji validitas adalah uji statistik yang digunakan menentukan seberapa valid suatu item pernyataan mengukur variabel yang diteliti. Agar penelitian lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $> 0,25$. Item yang punya korelasi $< 0,25$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran. Berikut adalah hasil uji validitas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.5
Uji Validitas Data Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis	Item – 1	0,670	0,25	Valid
2		Item – 2	0,761	0,25	Valid
3		Item – 3	0,738	0,25	Valid
4		Item – 4	0,742	0,25	Valid
5	Kebutuhan Keamanan	Item – 1	0,568	0,25	Valid
6		Item – 2	0,695	0,25	Valid
7		Item – 3	0,756	0,25	Valid
8	Kebutuhan Sosial	Item – 1	0,809	0,25	Valid
9		Item – 2	0,822	0,25	Valid
10		Item – 3	0,860	0,25	Valid
11	Kebutuhan Harga Diri	Item – 1	0,839	0,25	Valid
12		Item – 2	0,754	0,25	Valid
13		Item – 3	0,679	0,25	Valid
14	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Item – 1	0,748	0,25	Valid
15		Item – 2	0,675	0,25	Valid
16		Item – 3	0,535	0,25	Valid

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} antara 535 sampai 860. Jadi dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai $r_{hitung} \geq$ dari 0,25, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Sekaran (2010: 248). Menurut Basuki dan Prawoto (2016: 87) uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur konsistensi internal angket dengan menggunakan *Cronbach's Alfa* dengan syarat nilai *Cronbach's Alfa* diatas 0,6. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.6 sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data Penelitian

Dimensi	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kebutuhan Fisiologis	0,872	0,60	Reliabel
Kebutuhan Keamanan	0,818	0,60	Reliabel
Kebutuhan Sosial	0,914	0,60	Reliabel
Kebutuhan Harga Diri	0,868	0,60	Reliabel
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,801	0,60	Reliabel

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui hasil pengujian nilai reliabilitas dari kelima dimensi berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir

Berikut adalah hasil tanggapan responden melalui kuesioner kepada responden mengenai motivasi kerja pada Kantor Camat Bagan Sinembah

Kabupaten Rokan Hilir, adapun hasil tanggapan responden sesuai dengan dimensi dan indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut.

5.3.1 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar dari hierarki Maslow. Kebutuhan ini disebut juga sebagai kebutuhan primer, yang meliputi kebutuhan – kebutuhan pokok sandang, pangan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Manusia akan memenuhi kebutuhan fisiologis terlebih dahulu sebelum ia beranjak ke kebutuhan berikutnya. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai dimensi kebutuhan fisiologis pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, yang terdiri dari empat indikator yaitu : sandang, pangan, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya, yang dapat dilihat sebagai berikut.

a. Sandang

Sndang adalah pakaian yang diperlukan oleh manusia sebagai mahluk berbudaya. Pada awalnya manusia memanfaatkan pakaian dari kulit kayu dan hewan yang tersedia di alam. Kemudian manusia mengembangkan teknologi pemintal kapas menjadi benang untuk ditenun menjadi bahan pakaian. Pakaian berfungsi sebagai pelindung dari panas dan dingin. Lama kelamaan fungsi pakaian berubah, yakni untuk memberi kenyamanan sesuai dengan jenis-jenis kebutuhan seperti pakaian kerja, pakaian rumah, untuk tidur dan sebagainya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator sandang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.7
Gaji Yang Diterima Saat Ini Dapat Memenuhi
Kebutuhan Sandang Keluarga

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	6	26,1	30	4,04	Setuju
2	Setuju	4	12	52,2	48		
3	Cukup Setuju	3	5	21,7	15		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	93		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 menjelaskan bahwa pada pernyataan gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga, dimana 6 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (26,1%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 12 orang (52,2%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang (21,7%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa gaji yang diterima pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sudah mampu memenuhi kebutuhan sandang keluarga, ini dikarenakan selain gaji pokok instansi juga memberikan insentif sehingga mampu memenuhi kebutuhan sandang keluarga.

b. Pangan

Dalam menjalani kehidupan sehari-hari, pangan dianggap sebagai komponen kebutuhan yang paling dibutuhkan oleh manusia untuk hidup. Menurut KBBI, pangan diartikan sebagai “makanan”. Namun, jika dijelaskan lebih jauh, maka pangan bukan hanya berarti makanan, namun juga minuman yang dikonsumsi

setiap hari oleh manusia. Kebutuhan ini tidak boleh tidak terpenuhi karena bisa menyebabkan kematian. Adapun tanggapan responden mengenai indikator pangan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.8
Gaji Yang Diperoleh Mampu Mencukupi Kebutuhan Hidup

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	8	34,8	40	4,13	Setuju
2	Setuju	4	10	43,5	40		
3	Cukup Setuju	3	5	21,7	15		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	95		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 menjelaskan bahwa pada pernyataan gaji yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan hidup, dimana 8 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (34,8%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 10 orang (43,5%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang (21,7%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa gaji yang diterima pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup dalam sehari-hari.

c. Tempat Tinggal

Dari zaman dahulu hingga sekarang, papan yang dalam KBBI berarti “tempat tinggal”, dianggap sebagai salah satu kebutuhan penting manusia untuk bisa bertahan hidup. Melalui zaman prasejarah, di mana manusia bersifat nomaden dan tidak menetap di suatu tempat, seiring perkembangannya mereka sadar untuk bertahan di lokasi tertentu. Alasannya, sudah tentu untuk melindungi diri mereka

dari serangan pihak lain atau predator. Tempat tinggal yang tadinya hanya sebuah lokasi kini menjadi lebih fokus lagi ke arti “rumah”.Manusia kini bisa hidup bersama keluarganya dan melindungi saudara-saudaranya dari suhu dingin dan panas yang ada.Adapun tanggapan responden mengenai indikator tempat tinggal dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.9
Gaji Yang Saya Terima Dapat Saya Sisihkan Untuk
Membangun Rumah Atau Membayar Sewa

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	7	30,4	35	4,00	Setuju
2	Setuju	4	9	39,1	36		
3	Cukup Setuju	3	7	30,4	21		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total		23	100	100	92		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 menjelaskan bahwa pada pernyataan gaji yang saya terima dapat saya sisihkan untuk membangun rumah atau membayar sewa, dimana 7 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (30,4%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 9 orang (39,1%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang (30,4%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa gaji yang diterima pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, mampu disisihkan oleh pegawai untuk membangun atau menyewa rumah.

d. Kebutuhan Fisik Lainnya

Yang dimaksud dengan kebutuhan fisik adalah segala kebutuhan manusia yang berkaitan dengan jasmaninya. Kebutuhan ini dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan lahiriah manusia. Adapun tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisik lainnya dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.10
Jaminan Kesehatan Yang Diberikan Instansi
Sudah Sesuai Dengan Kebutuhan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	7	30,4	35	4,09	Setuju
2	Setuju	4	11	47,8	44		
3	Cukup Setuju	3	5	21,7	15		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	94		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 menjelaskan bahwa pada pernyataan jaminan kesehatan yang diberikan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan, dimana 7 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (30,4%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang (47,8%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang (21,7%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa jaminan kesehatan diterima pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah sesuai dengan kebutuhan. Dimana instansi telah memberikan jaminan kesehatan dengan mendaftarkan setiap pegawai pada BPJS Kesehatan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi dari masing-masing item pertanyaan mengenai dimensi kebutuhan fisiologis, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai
Dimensi Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					T	Rata-Rata	Kat
			SS	S	CS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga	Frek	6	12	5	0	0	23	4,04	Setuju
		Skor	30	48	15	0	0	93		
2	Gaji yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan hidup	Frek	8	10	5	0	0	23	4,13	Setuju
		Skor	40	40	15	0	0	95		
3	Gaji yang saya terima dapat saya sisihkan untuk membangun rumah atau membayar sewa	Frek	7	9	7	0	0	23	4,00	Setuju
		Skor	35	36	21	0	0	92		
4	Jaminan kesehatan yang diberikan instansi sudah sesuai dengan kebutuhan	Frek	7	11	5	0	0	23	4,09	Setuju
		Skor	35	44	15	0	0	94		
Jumlah		Frek	28	42	22	0	0	92	4,06	Setuju
		Skor	140	168	66	0	0	374		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi mengenai dimensi kebutuhan fisiologis dimana interval tertinggi pada pernyataan gaji yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan hidup dengan nilai sebesar 4,13 atau tergolong pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa gaji yang diterima

pegawai mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sementara interval terendah pada pernyataan gaji yang saya terima dapat saya sisihkan untuk membangun rumah atau membayar sewadengan niali sebesar 4,00 atau tergolong pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dengan gaji yang diterima para pegawai mampu menyisihkan untuk membangun rumah atau menyewa rumah, dimana ini dilakukan para pegawai karena jika mereka tidak mampu menyisihkan mereka tidak akan ada tempat berteduh.

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang dihasilkan mengenai dimensi kebutuhan fisiologis sebesar 4,06 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu terpenuhi, dengan harapan para pegawai akan mampu termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

5.3.2 Kebutuhan Keamanan

Setelah kebutuhan fisiologi terpuaskan secukupnya, muncul kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan hidup. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedang keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai dimensi kebutuhan keamanan pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, yang terdiri dari tiga indikator yaitu :keamanan dan perlindungan, perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang dan adanya jaminan dalam pekerjaan, yang dapat dilihat sebagai berikut.

a. Keamanan dan Perlindungan

Keamanan adalah keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lain-lain. Sedangkan perlindungan secara umum berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang membahayakan atau lebih bersifat negatif, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang kepada orang yang lebih lemah. Adapun tanggapan responden mengenai indikator keamanan dan perlindungan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.12
Keselamatan Kerja Karyawan Diperhatikan Dengan Baik Oleh Instansi

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	10	43,5	50	4,30	Sangat Setuju
2	Setuju	4	10	43,5	40		
3	Cukup Setuju	3	3	13,0	9		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	99		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.12 menjelaskan bahwa pada pernyataan keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik oleh instansi, dimana 10 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (43,5%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 10 orang (43,5%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang (13,0%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa keselamatan kerja pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sangat diperhatikan oleh

instansi. Ini terlihat dari penempatan ruang kerja yang sesuai sehingga sehingga kecelakaan kerja jarang terjadi.

b. Perlakuan Adil Dalam Pekerjaan Seseorang

Kondisi adil dalam lingkungan kerja adalah kondisi dimana pekerja mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.13
Atasan Memperlakukan Secara Adil Kepada Setiap Pegawai Dalam Memberikan Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	5	21,7	25	3,91	Setuju
2	Setuju	4	11	47,8	44		
3	Cukup Setuju	3	7	30,4	21		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total		23	100	90			

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 menjelaskan bahwa pada pernyataan atasan memperlakukan secara adil kepada setiap pegawai dalam memberikan pekerjaan, dimana 5 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (21,7%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang (47,8%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang (30,4%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa dalam memberikan pekerjaan kepada bawahan atasan berlaku secara adil. Dimana atasan dalam

memberikan pekerjaan kepada bawahan disesuaikan dengan kemampuan pegawai, sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima secara maksimal.

c. Adanya Jaminan Dalam Pekerjaan.

Jaminan dalam pekerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Adapun tanggapan responden mengenai indikator adanya jaminan dalam pekerjaan, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.14
Adanya Perhatian Instansi Terhadap Jaminan Sosial Pegawai
(Jaminan Kesehatan Atau Jaminan Hari Tua)

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	7	30,4	35	4,13	Setuju
2	Setuju	4	12	52,2	48		
3	Cukup Setuju	3	4	17,4	12		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	95		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 menjelaskan bahwa pada pernyataan adanya perhatian instansi terhadap jaminan sosial pegawai (jaminan kesehatan dan jaminan hari tua), dimana 7 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (30,4%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 12 orang (52,2%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang

(17,4%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, merasa puas karena mereka diperhatikan oleh instansi dengan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Dimana setiap pegawai terdaftar pada BPJS tenaga kerja dan BPJS kesehatan.

Berikut adalah hasil rekapitulasi dari masing-masing item pertanyaan mengenai dimensi kebutuhan keamanan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.15
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai
Dimensi Kebutuhan Keamanan

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					T	Rata-Rata	Kat	
		SS	S	CS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik oleh instansi	Frek	10	10	3	0	0	23	4,30	Sangat Setuju
		Skor	50	40	9	0	0			
2	Atasan memperlakukan secara adil kepada setiap pegawai dalam memberikan pekerjaan	Frek	5	11	7	0	0	23	3,91	Setuju
		Skor	25	44	21	0	0			
3	Adanya perhatian instansi terhadap jaminan sosial pegawai (jaminan kesehatan atau jaminan hari tua)	Frek	7	12	4	0	0	23	4,13	Setuju
		Skor	35	48	12	0	0			
Jumlah		Frek	22	33	14	0	0	69	4,12	Setuju
		Skor	110	132	42	0	0	284		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi mengenai dimensi kebutuhan keamanan dimana interval tertinggi pada pernyataan keselamatan kerja karyawan diperhatikan dengan baik oleh instansi dengan nilai sebesar 4,30 atau tergolong pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa instansi telah memberikan perhatian yang cukup kepada pegawai dalam hal keselamatan kerja. Sementara interval terendah pada pernyataan atasan memperlakukan secara adil kepada setiap pegawai dalam memberikan pekerjaan dengan nilai sebesar 3,91 atau tergolong pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa mereka menerima perlakuan tidak adil dari atasan atas pekerjaan yang ada. Ini terjadi karena setiap pegawai memiliki sifat yang berbeda-beda sehingga mereka yang tidak terima atas pekerjaan yang harus mereka berikan maka mereka akan merasa bahwa atasan tidak berperilaku adil.

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang dihasilkan mengenai dimensi kebutuhan keamanan sebesar 4,12 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa kebutuhan keamanan para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah baik, dimana dengan terpenuhinya kebutuhan keamanan pegawai dalam instansi akan mampu meningkatkan hasil kerja.

5.3.3 Kebutuhan Sosial

Kebutuhan dasar setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan relatif terpuaskan, kebutuhan dimiliki atau menjadi bagian dari kelompok sosial dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Orang sangat peka dengan kesendirian, pengasingan, ditolak lingkungan, dan kehilangan sahabat atau kehilangan

cinta. Kebutuhan untuk dimiliki ini penting untuk sepanjang hidup. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai dimensi kebutuhan sosial pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, yaitu sebagai berikut :

a. Saling Tolong Menolong

Jadi tolong menolong merupakan sikap saling membantu untuk meringankan kesulitan yang dirasakan orang lain. Bahkan sikap tolong menolong sudah menjadi sebuah budaya bagi masyarakat Indonesia. Sikap tolong menolong ini, tidak hanya dilakukan pada sesama manusia, tapi pada semua makhluk hidup. Adapun tanggapan responden mengenai indikator saling tolong menolong, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.16
Budaya Tolong Menolong Di Instansi Sangat Tinggi

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	13	56,5	65	4,43	Sangat Setuju
2	Setuju	4	7	30,4	28		
3	Cukup Setuju	3	3	13,0	9		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	102		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 menjelaskan bahwa pada pernyataan budaya tolong menolong di instansi sangat tinggi, dimana 13 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (56,5%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 7 orang (30,4%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang (13,0%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, memiliki budaya tolong menolong yang sangat tinggi. Ini sejalan dengan budaya instansi yang mengutamakan kekeluargaan sehingga para pegawai mampu bersosialisasi dengan baik. Dengan harapan semakin tingginya budaya tolong menolong ini akan mampu meningkatkan kerja sama tim sehingga setiap pekerjaan yang ada akan mampu diselesaikan dengan maksimal.

b. Menjadi Bagian Dari Kelompoknya

Syarat menjadi anggota kelompok adalah merasa bagian dari kelompok tersebut dan dianggap keberadaannya oleh anggota lainnya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator menjadi bagian dari kelompoknya, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.17
Saya Merupakan Bagian Dari Suatu Tim Kerja
Yang Baik Di Dalam Instansi

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	9	39,1	45	4,13	Setuju
2	Setuju	4	8	34,8	32		
3	Cukup Setuju	3	6	26,1	18		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	95		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 menjelaskan bahwa pada saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik dalam instansi, dimana 9 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (39,1%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 8 orang (34,8%), sementara responden yang menjawab

cukup setuju berjumlah 6 orang (26,1%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, mampu bekerja secara tim. Dimana pegawai selalu dituntut untuk mampu bekerja secara tim, ini dilakukan agar setiap pekerjaan mampu selesai dengan baik. Selain itu juga agar target yang telah diberikan instansi mampu tercapai, sehingga berdampak terhadap kinerja perusahaan.

c. Diterima Oleh Orang Lain

Diterima orang lain adalah perasaan seseorang dalam sebuah kelompok yang kehadirannya diterima oleh semua anggota kelompok tersebut. Dimana kehadirannya sangat dibutuhkan sehingga anggota tersebut nyaman berada dalam kelompok. Adapun tanggapan responden mengenai indikator diterima oleh orang lain, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.18
Saya Merasa Senang Karena Pegawai Disini Bisa Menerima Saya Sebagai Rekan Kerja Yang Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	11	47,8	55	4,22	Sangat Setuju
2	Setuju	4	6	26,1	24		
3	Cukup Setuju	3	6	26,1	18		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	97		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 menjelaskan bahwa pada pernyataan saya merasa senang karena pegawai disini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik,

dimana 11 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (47,8%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 6 orang (26,1%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang (26,1%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, memiliki jiwa yang terbuka kepada orang lain. Sehingga para pegawai akan selalu diterima dalam instansi, baik itu pegawai lama atau pegawai baru. Ini mengakibatkan hubungan antar pegawai dan juga atasan dengan bawahan harmonis, sehingga suasana instansi sangat nyaman.

Berikut adalah hasil rekapitulasi dari masing-masing item pertanyaan mengenai dimensi kebutuhan sosial, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai
Dimensi Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					T	Rata-Rata	Kat
			SS	S	CS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Budaya tolong menolong di instansi sangat tinggi	Frek	13	7	3	0	0	23	4,43	Sangat Setuju
		Skor	65	28	9	0	0	102		
2	Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam instansi	Frek	9	8	6	0	0	23	4,13	Setuju
		Skor	45	32	18	0	0	95		
3	Saya merasa senang karena pegawai di sini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	Frek	11	6	6	0	0	23	4,22	Sangat Setuju
		Skor	55	24	18	0	0	97		
Jumlah		Frek	33	21	15	0	0	69	4,26	Sangat Setuju
		Skor	165	84	45	0	0	294		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi mengenai dimensi kebutuhan sosial dimana interval tertinggi pada pernyataan budaya tolong menolong di instansi sangat tinggi dengan nilai sebesar 4,43 atau tergolong pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa budaya tolong menolong dalam instansi sangat tinggi, dimana budaya ini mampu diterapkan oleh semua pegawai. Dengan tingginya budaya tolong menolong ini akan mampu menjaga suasana kerja yang nyaman sehingga hasil kerja pegawai akan semakin meningkat. Sementara interval terendah pada pernyataan saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam instansi dengan nilai sebesar 4,13 atau tergolong pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa mereka tidak merasa menjadi bagian dari tim kerja dalam instansi. Ini disebabkan pegawai tidak mampu bersosial dengan semua orang sehingga disaat mereka melakukan pekerjaan dengan tim baru maka mereka tidak akan nyaman karena dengan pergantian tim juga setiap anggota didalamnya akan berganti.

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang dihasilkan mengenai dimensi kebutuhan sosial sebesar 4,26 dan termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa kebutuhan sosial para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah bagus.

5.3.4 Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan seseorang untuk merasakan bahwa dirinya adalah seorang yang patut dihargai dan dihormati sebagai manusia yang baik. ... Setiap individu normal pasti berharap dan menginginkan dapat merasakan hidup sukses, dihormati dan dihargai sebagai manusia. Berikut adalah

hasil tanggapan responden mengenai dimensi kebutuhan harga diri pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, yang terdiri dari tiga indikator yaitu : ingin di hargai dan di hormati, status dan pengakuan, yang dapat dilihat sebagai berikut.

a. Ingin Dihargai dan Dihormati

Sikap dihargai dan dihormati oleh orang lain tentu menjadi hal yang diinginkan semua orang, namun tak semua orang mendapatkannya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator adanya ingin dihargai dan dihormati, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.20
Selama Ini Instansi Mengakui Dan Menghargai Hasil Kerja Saya

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata - Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	10	43,5	50	4,13	Setuju
2	Setuju	4	6	26,1	24		
3	Cukup Setuju	3	7	30,4	21		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	95		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 menjelaskan bahwa pada pernyataan selama ini instansi mengakui dan menghargai hasil kerja saya, dimana 10 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (43,5%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 6 orang (26,1%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang (30,4%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, merasa bahwa instansi telah

menghargai atas hasil kerja mereka. Dimana instansi selalu melakukan monitoring atas pekerjaan para pegawai dengan melakukan penilaian kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan penghargaan baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Ini dilakukan perusahaan dengan harapan mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

b. Status

Status sosial adalah tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sehubungan dengan kelompok-kelompok lain di dalam kelompok yang lebih besar lagi. Dalam arti lingkungan pergaulan sehari-hari, prestisenya, dan adanya hak-hak serta kewajiban-kewajibannya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator status, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.21
Instansi Memberikan Promosi Jabatan Kepada
Pegawai Yang Memiliki Kinerja Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	9	39,1	45	4,09	Setuju
2	Setuju	4	7	30,4	28		
3	Cukup Setuju	3	7	30,4	21		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	94		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 menjelaskan bahwa pada pernyataan instansi memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik, dimana 9 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (39,1%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 7 orang (30,4%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang (30,4%). Sedangkan responden

yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, merasa bahwa pegawai yang memiliki kinerja baik maka akan menerima promosi jabatan. Akan tetapi tidak semua pegawai yang memperoleh kinerja baik akan mendapatkan promosi jabatan ini dikarenakan instansi yang ada kecil sehingga promosi jabatan bisa dilakukan jika pegawai yang ada dalam posisi tersebut tidak atau baik itu dimutasi ke instansi lain atau pensiun.

c. Pengakuan

Pengakuan adalah pernyataan - yang dibuat oleh seseorang atau oleh sekelompok orang mengakui fakta pribadi bahwa orang tersebut akan lebih suka menyembunyikannya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator pengakuan, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.22
Atasan Memberikan Pujian Apabila Ada Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	9	39,1	45	4,26	Sangat Setuju
2	Setuju	4	11	47,8	44		
3	Cukup Setuju	3	3	13,0	9		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	98		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 menjelaskan bahwa pada pernyataan atasan memberikan pujian apabila ada pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dimana 9 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (39,1%).

Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang (47,8%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang (13,0%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, setuju jika ada pegawai yang memperoleh kinerja baik maka atasan akan memujinya. Dimana pujian tersebut dilakukan didepan umum atau hanya personal saja. Pujian ini dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan motivasi pegawai, karena dengan adanya pujian ini maka pegawai akan merasa dihargai atas kerja kerasnya dan kedepannya akan bekerja dengan maksimal mungkin untuk meningkatkan hasil kerja.

Berikut adalah hasil rekapitulasi dari masing-masing item pertanyaan mengenai dimensi kebutuhan harga diri, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.23
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai
Dimensi Kebutuhan Harga Diri

No	Pernyataan		Klasifikasi Jawaban					T	Rata-Rata	Kat
			SS	S	CS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
1	Selama ini instansi mengakui dan menghargai hasil kerja saya	Frek	10	6	7	0	0	23	4,13	Setuju
		Skor	50	24	21	0	0	95		
2	Instansi memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik	Frek	9	7	7	0	0	23	4,09	Setuju
		Skor	45	28	21	0	0	94		
3	Atasan memberikan pujian apabila ada pegawai mampu	Frek	9	11	3	0	0	23	4,26	Sangat Setuju
		Skor	45	44	9	0	0	98		

menyelesaikan pekerjaan dengan baik										
Jumlah	Frek	28	24	17	0	0	69	4,16	Setuju	
	Skor	140	96	51	0	0	287			

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi mengenai dimensi kebutuhan harga diri dimana interval tertinggi pada atasan memberikan pujian apabila ada pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai sebesar 4,26 atau tergolong pada kategori sangat setuju. Mayoritas pegawai setuju jika setiap mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik maka atasan akan memuji. Atasan selalu berperilaku adil dalam memuji hasil kerja pegawai, sehingga pegawai selalu termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Sementara interval terendah pada pernyataan instansi memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik dengan nilai sebesar 4,09 atau tergolong pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa menurut pegawai ada sebagian promosi jabatan diberikan berdasarkan hasil kerja. Dimana hasil kerja selalu menjadi tuntutan instansi kepada setiap pegawai, sehingga akan terlihat mana pegawai yang benar-benar bekerja atau yang malas.

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang dihasilkan mengenai dimensi kebutuhan harga diri sebesar 4,16 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa kebutuhan harga diri para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu dipenuhi oleh instansi.

5.3.5 Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self-fulfilment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk

menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhan-kebutuhan yang orang lain. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai dimensi kebutuhan aktualisasi diri pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, yang terdiri dari tiga indikator yaitu : pengembangan diri, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri, yang dapat dilihat sebagai berikut.

a. Pengembangan Diri

Pengembangan pribadi meliputi segala kegiatan yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja, meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita. Adapun tanggapan responden mengenai indikator pengembangan diri, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.24

Atasan Memberikan Pelatihan Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Kemampuan Dan Keterampilan Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	11	47,8	55	4,30	Sangat Setuju
2	Setuju	4	8	34,8	32		
3	Cukup Setuju	3	4	17,4	12		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	99		

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 menjelaskan bahwa pada pernyataan atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan

keterampilan kerja, dimana 11 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (47,8%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 8 orang (34,8%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang (17,4%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, setuju jika mereka selalu diberikan pelatihan untuk meningkatkan hasil kerja. Dimana pegawai diberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka sehingga pelatihan ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja.

b. Pencapaian Potensi Seseorang

Seseorang dapat dikatakan berprestasi apabila telah mencapai atau melebihi target kinerja yang telah mereka rencanakan. Hal ini menandakan bahwa seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang cukup baik dan kemauan yang tinggi. Adapun tanggapan responden mengenai indikator pencapaian potensi seseorang, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.25
Hampir Setiap Pekerjaan Yang Diberikan Atasan
Mampu Saya Selesaikan Dengan Sangat Baik

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	7	30,4	35	4,00	Setuju
2	Setuju	4	9	39,1	36		
3	Cukup Setuju	3	7	30,4	21		
4	Tidak Setuju	2	0	0	0		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	92		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 menjelaskan bahwa pada pernyataan hampir setiap pekerjaan yang diberikan atasan mampu saya selesaikan dengan sangat baik, dimana 7 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (30,4%).

Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 9 orang (39,1%), sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang (30,4%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 0 (0%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, merasa bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka mampu diselesaikan dengan baik. Dimana setiap pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi sehingga hasil kerja mereka sangat baik.

c. Pemenuhan Diri Sendiri

pemenuhan diri sendiri dapat diartikan sebagai memprioritaskan kebutuhan diri sendiri terlebih dahulu dan tidak mengorbankan kesejahteraan diri sendiri, baik itu secara fisik ataupun mental demi menyenangkan orang lain. Adapun tanggapan responden mengenai indikator pemenuhan diri sendiri, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.26
Instansi Memberikan Kesempatan Untuk Pertumbuhan Dan Perkembangan Diri Kepada Pegawai

No	Klasifikasi Jawaban	B	F	%	Skor	Rata – Rata	Kat
1	Sangat Setuju	5	6	26,1	30	3,87	Setuju
2	Setuju	4	9	39,1	36		
3	Cukup Setuju	3	7	30,4	21		
4	Tidak Setuju	2	1	4,3	2		
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0		
Total			23	100	89		

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 menjelaskan bahwa pada pernyataan instansi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri kepada pegawai, dimana 6 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (26,1%). Responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 9 orang (39,1%),

sementara responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang (4,3%). Sedangkan responden yang menjawab tidak setuju 1 (4,3%) dan sebanyak 0 (0%) responden menjawab sangat tidak setuju.

Hasil tanggapan responden menjelaskan bahwa masih ada pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, yang merasa bahwa mereka tidak diberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri. Dimana ini terjadi karena dalam menyelesaikan sebagian pekerjaan atasan memilih orang yang sama dan pegawai yang lain tidak diberikan kesempatan untuk ikut ambil andil dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sebaiknya atasan mengikut sertakan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga pegawai tersebut mampu meningkatkan kompetensinya.

Berikut adalah hasil rekapitulasi dari masing-masing item pertanyaan mengenai dimensi kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.27
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai
Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					T	Rata-Rata	Kat	
		SS	S	CS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja	Frek	11	8	4	0	0	23	4,30	Sangat Setuju
		Skor	55	32	12	0	0	99		
2	Hampir setiap pekerjaan yang diberikan atasan mampu saya selesaikan dengan sangat baik	Frek	7	9	7	0	0	23	4,00	Setuju
		Skor	35	36	21	0	0	92		
3	Instansi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri kepada pegawai	Frek	6	9	7	1	0	23	3,87	Setuju
		Skor	30	36	21	2	0	89		
Jumlah		Frek	24	26	18	1	0	69	4,06	Setuju

	Skor	120	104	54	2	0	280		
--	-------------	------------	------------	-----------	----------	----------	------------	--	--

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.27 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil rekapitulasi mengenai dimensi kebutuhan sosial dimana interval tertinggi pada atasan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dengan nilai sebesar 4,30 atau tergolong pada kategori sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa setiap pegawai diberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan mereka, dimana ini dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu juga ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai sehingga tujuan instansi akan tercapai. Sementara interval terendah pada pernyataan instansi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri kepada pegawai dengan nilai sebesar 3,87 atau tergolong pada kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang merasa bahwa mereka tidak diberikan kesempatan untuk melakukan pertumbuhan dan perkembangan diri. Dimana pegawai yang memiliki antusias tinggi mereka tidak akan puas dengan pekerjaan mereka saat ini sehingga mereka akan merasa bosan karena tidak ada tantangan. Sebaiknya atasan memberlakukan sistem rolling pekerjaan sehingga para pegawai akan selalu mendapatkan pengalaman pekerjaan baru selain itu juga mampu menambah pengetahuan mereka sehingga setiap pegawai akan memperoleh kesempatan pertumbuhan dan pengembangan diri.

Secara keseluruhan nilai rata-rata yang dihasilkan mengenai dimensi kebutuhan aktualisasi diri sebesar 4,06 dan termasuk dalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu dipenuhi oleh instansi.

5.4 Pembahasan

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Pegawai
Pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir

No	Dimensi	Rata - Rata	Katagori
1	Kebutuhan Fisiologis	4,06	Setuju
2	Kebutuhan Keamanan	4,12	Setuju
3	Kebutuhan Sosial	4,26	Sangat Setuju
4	Kebutuhan Harga Diri	4,16	Setuju
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	4,06	Setuju
Total		4,13	Setuju

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.28 terlihat bahwa hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sudah dalam kategori setuju dengan nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,13. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, oleh sebab itu semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan instansi akan tercapai.

Dimensi tertinggi pada kebutuhan sosial dengan nilai 4,26 tergolong pada kategori sangat setuju, hal ini menjelaskan bahwa kebutuhan sosial pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu dipenuhi oleh instansi. Hal ini tercapai karena budaya instansi mampu dilaksanakan dengan baik oleh semua pegawai sehingga semua pegawai juga mampu merasa menjadi

bagian dalam instansi. Selain itu juga tingginya solidaritas yang ada dalam instansi mampu meningkatkan rasa nyaman di antara para pegawai.

Sedangkan dimensi tetendah pada kabutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai 4,06 tergolong kedalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu terpenuhi, dengan harapan para pegawai akan mampu termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu juga menjelaskan bahwa kebutuhan aktualisasi diri para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu dipenuhi oleh instansi.

Hasil penelitian Firsani (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja harus dijalankan dengan maksimal dengan memperhatikan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan Herlinda (2013) dalam meningkatkan kerja pegawai harus didukung oleh pemberian motivasi yang sesuai.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah dalam kategori setuju dengan nilai rata-rata 4,13. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam sebuah instansi, oleh sebab itu semakin baik motivasi kerja yang dimiliki pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja sehingga tujuan instansi akan tercapai.
2. Dimensi tertinggi pada kebutuhan sosial dengan nilai 4,26 tergolong pada kategori sangat setuju, hal ini menjelaskan bahwa kebutuhan sosial pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu dipenuhi oleh instansi. Hal ini tercapai karena budaya instansi mampu dilaksanakan dengan baik oleh semua pegawai sehingga semua pegawai juga mampu merasa menjadi bagian dalam instansi. Selain itu juga tingginya solidaritas yang ada dalam instansi mampu meningkatkan rasa nyaman di antara para pegawai.
3. Sedangkan dimensi terendah pada kebutuhan fisiologis dan kebutuhan aktualisasi diri dengan nilai 4,06 tergolong kedalam kategori setuju. Hal ini menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu terpenuhi, dengan harapan para pegawai akan mampu termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu juga menjelaskan bahwa kebutuhan

aktualisasi diri para pegawai Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sudah mampu dipenuhi oleh instansi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pimpinan Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, dalam meningkatkan motivasi kerja untuk selalu berperilaku adil kepada semua pegawai dalam memberikan pekerjaan.
2. Pimpinan Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sebaiknya dalam meningkatkan motivasi kerja dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang ada agar perkembangan diri pegawai mampu meningkat.
3. Pimpinan Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir, sebaiknya menanamkan budaya saling tolong menolong, hal ini dilakukan agar para pegawai semakin solid dalam menyelesaikan pekerjaan secara tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Badrudin . 2013. *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung : Alfa Beta.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT Indeks.
- Firsani, Sari Sagita. 2015. *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako*.e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 12, Desember 2015.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Hasibuan, Malayu. 201. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlinda, Fitra. 2013. *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prastowo, Adi Widyo dan Rifai H, Arief. 2016. *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pепutra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar*. Jurnal Valuta Vol 2 No 1, April 2016.
- Rezal, Muhammad. 2017. *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Parigi*. Jurnal Trend Vol. 06 No. 1 Juli - Desember 2017.
- Rivai Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2011. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima.Erlangga. Jakarta
- Sedamayanti. 2012. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Syahrudin. 2018. *Analisis Motivasi Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Mamuju Utara*. Katalogis, Volume 6 Nomor 6 Juni 201.

Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo. 2017. *Metodologi penelitian populer dan praktis*. JakartaRajagrafindo.

Winardi, J. 2012. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

