

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL (DUKCAPIL)  
KABUPATEN SAROLANGUN**

**Dahmiri  
Lismawati**

Universitas Jambi

**ABSTRACT**

*This study, entitled Analysis of Factors Employee Motivation at the Department of Population and Civil Sarolangun. The purpose of this study was to determine and analyze the motivational factors of employees working in the Department of Population and Civil Registration Sarolangun.*

*The method used in this penilaian is a qualitative descriptive method, which is an existing fact or fenome field and then analyzed by the relevant theories and concepts and variables measured with Likert scale. The study sample as many as 45 people. The collection of data by distributing questionnaires. The data is processed by using a range of scales.*

*Based on the results of the study, known Motivation Employees at the Department of Population and Civil Registration Sarolangun average scores on the indicators of employee motivation in the Department of Population and Civil Registration Sarolangun number of scores obtained amounted to 1,149, or an average of 164.1, which means entering into good motivation category.*

**Keywords:** *Motivation, work, employee*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi ( Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966 ).

Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2002). Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya, (Stephen, 2008)

Kabupaten Sarolangun yang merupakan bagian dari Propinsi Jambi yang dasar hukum terbentuknya secara yuridis formal dibentuk dengan Undang-Undang Nomor 54 tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten tanjung Jabung Timur.

Berdasarkan hukum berdirinya Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil melalui Peraturan daerah Nomor 03 tahun 2008 bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi perangkat daerah.

Dalam penelitian awal pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun ada beberapa hal yang ditemui selain data absen dan banyaknya pegawai yang mangkir, yaitu pegawai yang di tempatkan tidak sesuai dengan keahlian, komunikasi antar pegawai yang kurang baik dan sering terjadi selisih paham antara pegawai satu dengan yang lain dan kurangnya penyelesaian dari pihak atasan. Hal ini membuat masalah seperti ini terus terjadi. Dari fakta awal tersebut maka perlu diteliti faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi pegawai pada dinas kependudukan.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2000). Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan ditunda promosinya.

Salah satu tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini birokrasi diidentikkan dengan kinerja yang

berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti. Kinerja pegawai birokrasi harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja aparatur yang mampu bekerja secara profesional.

### **Perumusan Masalah**

Faktor-Faktor apa sajakah yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Sarolangun?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di diknas kependudukan dan catatan sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Sarolangun.
2. Untuk menganalisis Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di diknas kependudukan dan catatan sipil (DUKCAPIL) Kabupaten Sarolangun.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “Movere” yang artinya menimbulkan pergerakan. Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang menggerakkan seseorang kearah beberapa jenis tindakan (Haggard, 1990) dan sebagai suatu kesediaan peserta didik untuk menerima pembelajaran, dengan kesiapan sebagai bukti dari motivasi (Redman, 2002).

Menurut Supriyono (2003), motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Rumusan lain tentang motivasi yang diberikan oleh Robbins (2008), yang dimaksud motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Definisi lain tentang motivasi menurut Gray et-al (dalam Winardi, 2001) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi

seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

### **Teori Teori Motivasi**

Dalam pengembangan konsep-konsep motivasi, telah berkembang teori-teori motivasi yang dapat memberikan penjelasan mengenai motivasi kerja para anggota organisasi, mulai dari teori dini motivasi. Menurut Maslow dalam (Siagian, 2002) keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow berintikan pendapat yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan, yaitu.

1. Kebutuhan fisiologi
2. Kebutuhan akan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan *esteem*, dan
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Teori Herzberg dari Siagian (2002) disebutnya sebagai “teori motivasi dan *hygiene*”. Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para karyawan tentang pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi menurut Frederik Herzberg ialah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol ialah kebijaksanaan perusahaan. Kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status dan keamanan.

Teori Motivasi dan Harapan menurut Wursanto, (1990), dalam pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

- a. upah atau gaji yang sesuai
- b. keamanan kerja yang terjamin
- c. kehormatan dan pengakuan
- d. Kerlakuan yang adil
- e. pimpinan yang cakap, jujur dan berwibawa

- f. suasana kerja yang menarik
- g. jabatan yang menarik

Mc. Clelland dan Atkinson menampilkan adanya tiga macam motif utama manusia dalam bekerja, yaitu : kebutuhan merasa berhasil, kebutuhan untuk bergaul atau berteman dan kebutuhan untuk berkuasa. Sekalipun semua orang mempunyai kebutuhan atau motif ini namun kekuatan pengaruh kebutuhan ini tidak sama kuatnya pada setiap saat atau pada saat yang berbeda. Namun demikian Mc. Clelland dan Atkinson sudah menggunakan teori mereka ini untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan dengan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sehingga dapat menggerakkan orang kearah pencapaian hasil yang diinginkanya (Buchari Zainun, 1989)

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Aldefer, seorang guru besar di Universitas Yale di Amerika Serikat. Alderfer mengetengahkan teori yang mengatakan bawa manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan “inti” (core needs) yang disebutnya eksistensi, hubungan dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and Growth – ERG*). (Siagian, 2002)

Menurut Keith (1990) tempat empat macam pola motivasi yang sangat penting

1. Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation*) adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan.
2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.
3. Motivasi Kompetensi (*Competence Motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan ketrampilan, mencemgah maslah dan berusaha keras untuk inovatif
4. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*) adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Sampel**

Sampel menurut Nazir (2009) sampel adalah bagian dari populasi atau sejumlah subjek penelitian sebagai wakil dari populasi yang dituju. Menurut Arikunto, (2006) bahwa apabilah sabjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya

merupakan penelitian populasi. Dengan demikian sampel yang diambil adalah 48 orang pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

## Sumber Data

### 1. Sumber Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun..

### 2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari bagian Kepegawaian Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

## Analisis Data

Rumus yang di gunakan :

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m} = \frac{48(5-1)}{5} = 38,4$$

Keterangan:

$R_s$  = Rentang skala

$n$  = jumlah sampel.

$m$  = Jumlah Alternatif jawaban tiap item

## Penentuan rentang skor

**Tabel 1 penentuan rentang skala motivasi**

Variabel	Rentang Skala dan Rentang Skor	Keterangan
Faktor-faktor Motivasi	48 – 86,4	Motivasi sangat rendah
	86,5 – 124.8	Motivasi rendah
	124,9 – 163.2	Motivasi Kurang
	163,3 – 201,6	Motivasi Baik
	201,7 - 240	Motivasi Sangat baik

Untuk menentukan rentang skor terendah dan tertinggi yaitu dengan cara mengalikan jumlah dengan bobot paling rendah dan paling tinggi, yaitu:

a. Rentang skor terendah =  $n \times$  skor terendah atau  $(n \times 1)$

$$= 48 \times 1 = 48$$

b. Rentang skor tertinggi =  $n \times$  skor tertinggi atau  $(n \times 5) = 48 \times 5 = 240$

**Table 2. Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Konsep</b>	<b>Aspek</b>	<b>Idikator</b>
Faktor- Faktor Motivasi Kinerja	alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu.(wursanto :1988:123)	1.Upah dan gaji yangsesuai	-upah sesuai dengan kerja yang di lakukan. -upah dan gaji yang sesuai dengan harapan. -upah dan gaji membuat pegawai bekerja sungguh-sungguh
		2.keamanan kerja yang terjamin	-keamanan kerja. -jaminan kesehatan. -asuransi kecelakaan
		3.kehormatan dan pengakuan	-memberi penghargaan.atau bonus -cindramata bagi karyawan yang berprestasi. -perlakuan dengan mempromosikan jabatan
		4.perlakuan yang adil	-memberi gaji sesuai prestasi karyawan. - memberi penghargaan sesuai dengan prestasi karyawan. -Dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi karyawan
		5.pimpinan yang cakap jujur dan berwibawa	-membuat karyawan segan dan hormat. -Pemimpin cakap jujur dan berwibawa
		6.suasana kerja yang menarik	-hubungan harmonis antara pemimpin degan bawahan. -hubungan harmonis antar rekan kerja. Ruangan yang nyaman . -promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja
		7.jabatan kerja yang menarik	-jabatan sesuai dengan lama kerja - mempromosikan jabatan sesuai dengan lama kerja

Kemudian skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 maka kategori pengklasifikasian untuk Variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 1 diatas, keputusan yang dapat di ambil dari skor penilaian tersebut adalah sebagaimana tersebut pada table 2 diatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3. Rekapitulasi Rata-rata skor**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN						Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Nilai	
1.	<b>Gaji dan upah yang sesuai</b>	3	10	20	15	10	48	Motivasi Baik
	Di kantor, bapak ibu mendapat upah dan gaji yang sesuai dengan kerja yang bapak ibu lakukan.	3	20	60	60	50	193	
		6,25	20,83	41,66	31,25	20,83	100%	
2	di kantor bapak ibu bekerja mendapat upah dan gaji yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan	3	20	15	10	5	48	
		3	40	45	40	25	153	
		6,25	41,66	31,25	20,83	10,41	100%	
3	upah dan gaji yang bapak ibu dapatkan membuat bapak ibu bekerja sungguh-sungguh	3	5	15	10	15	48	
		3	10	45	40	75	173	
		6,25	10,41	31,25	10,41	31,25	100%	
	<b>Keamanan kerja yang terjamin</b>							Motivasi Baik
4.	keamanan kerja di kantor tempat bapak ibu bekerja keamanannya terjamin.	3	5	10	20	15	48	
		3	10	30	80	75	198	
		6,25	10,41	20,83	41,66	31,25	100%	
5	Di kantor bapak ibu bekerja memiliki jaminan kesehatan.	1	7	10	20	10	48	
		1	14	30	80	50	175	
		2,08	14,58	20,83	41,66	20,83	100%	
6	Apabila terjadi kecelakaan, Di kantor bapak ibu bekerja memiliki asuransi kecelakaan.	2	5	15	20	6	48	
		2	10	45	80	30	137	
		4,16	10,41	31,25	41,66	12,5	100%	
7	<b>Kehormatan dan pengakuan</b>	3	10	5	20	10	48	Motivasi Kurang
	Atasan selalu memberi penghargaan. atau bonus setiap prestasi kerja yang di lakukan bapak ibu.	3	20	15	80	50	168	
		6,25	20,83	10,41	41,66	20,83	100%	
8	Atasan memberi cinderamata bagi bapak ibu yang berprestasi.	10	9	22	5	2	48	
		10	18	66	20	10	124	
		20,83	18,75	45,83	10,41	4,16	100%	
9	Atasan akan member pengakuan kepada bapak ibu atas prestasi yang di berikan dengan mempromosikan jabatan.	8	10	20	5	5	48	
		8	20	60	20	25	133	
		16,66	20,83	41,66	10,41	10,41	100%	



	<b>Perlakuan yang adil</b>								
10	Atasan memberi tunjangan kepada bapak ibu sesuai prestasi yang bapak ibu lakukan.	3	5	5	25	5	48	Motivasi Kurang	
		3	10	15	100	25	153		
		6,15	10,41	10,41	52,08	10,41	100%		
11	Atasan memberi penghargaan sesuai dengan prestasi bapak ibu dapatkan	5	3	21	15	4	48		
		5	6	63	60	20	154		
		10,41	6,25	43,75	31,25	8,16	100%		
12	Atasan mempromosikan jabatan sesuai dengan prestasi yang bapak ibu raih.	8	20	10	5	5	48		
		8	40	30	20	25	123		
		16,66	41,66	20,83	10,41	10,41	100%		
	<b>Pemimpin yang jujur dan berwibawa</b>								
13	Pemimpin yang berwibawa membuat bapak ibu segan dan hormat.	5	8	10	15	10	48	Motivasi baik	
		5	16	30	60	50	161		
		10,41	16,66	20,83	31,25	20,83	100		
14	Perlakuan pemimpin atau atasan yang cakap, jujur membuat bapak ibu senang dalam bekerja.	3	5	10	25	5	48		
		3	10	30	100	25	168		
		6,25	10,41	20,83	52,08	10,41	100		
	<b>Suasana kerja yang menarik</b>								
15	Hubungan komunikasi bapak ibu yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan membuat suasana kerja semakin menarik.	5	8	10	25	10	48		Motivasi baik
		5	16	30	100	50	201		
		10,41	16,66	20,83	52,08	20,83	100%		
16	Hubungan dan komunikasi bapak ibu yang harmonis antar rekan kerja membuat suasana kerja menjadi senang	3	5	10	25	5	48		
		3	10	30	100	25	168		
		6,25	10,41	20,83	52,08	10,41	100%		
17	Ruangan yang nyaman membuat bapak ibu bekerja dengan baik dan tidak membosankan.	3	5	10	20	10	48		
		3	10	30	80	50	173		
		6,25	10,41	20,83	41,16	20,83	100%		
	<b>Jabatan kerja yang menarik.</b>								
18	Atasan atau pimpinan melakukan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja yang bapak ibu lakukan.	2	5	10	25	5	48	Motivasi baik	
		2	10	30	100	25	167		
		4,16	10,41	20,83	52,08	10,41	100%		
19	Atasan atau pimpinan mempromosikan jabatan sesuai dengan lama kerja.	1	2	10	25	10	48		
		1	4	30	100	50	185		
		2,08	4,16	20,83	52,08	20,83	100%		
<b>JUMLAH</b>							1.149		
<b>RATA-RATA</b>							164,1		

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat dan di jelaskan rata-rata skor sebagai berikut:

1. Gaji dan upah yang sesuai.

Upah dan gaji merupakan hak pegawai yang merupakan hal yang harus di penuhi oleh perusahaan atau instansi pemerintah. Gaji dan upah juga merupakan alasan seseorang untuk bekerja lebih giat, semangat yang tinggi ini berarti upah dan gaji merupakan faktor motivasi yang juga merupakan hal yang menunjang keberhasilan kinerja suatu karyawan atau pegawai. Dengan gaji inilah pegawai akan memenuhi kebutuhan hidupnya Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun 28 pegawai yang PNS dan 20 tenaga kontrak honorer daerah gajinya masih tergolong kecil namun gaji inilah yang menjadi alasan pegawai untuk bekerja. Dari table 3 dapat dilihat bahwa rentang skala motivasi gaji dan upah yang sesuai berada pada angka rata-rata 173 yang artinya motivasi pegawai baik.

2. Keamanan kerja yang terjamin.

Tidak hanya gaji dan upah yang setimpal saja yang menjadi motif seseorang pegawai ingin bekerja tapi keamanan kerja yang terjamin juga membuat karyawan atau pegawai merasa aman dan semangat untuk bekerja. Seseorang tidak akan bekerja jika dia mengetahui pekerjaan itu akan membuatnya celaka atau di timpa musibah, penyakit atau masalah lainnya yang sifatnya merugikan. Untuk itulah keamanan kerja pegawai di suatu instansi pemerintah atau pegawai harus terjamin dan di perhatikan. Hal ini juga sangat berpengaruh kepada motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun. Dari table 3 dapat dilihat bahwa rentang skala motivasi keamanan kerja yang terjamin berada pada angka 170 yang artinya motivasi pegawai baik.

3. Kehormatan dan pengakuan.

Manusia adalah makhluk social yang selalu di akui keberadaannya, selalu di hargai setiap karyanya dan selalu ada pengakuan dari setiap apa yang di lakukan sehingga tidak hanya gaji dan upah yang di butukan tapi di hormati dan pengakuan kerja atau prestasi yang lainnya juga suatu hal yang merupakan paktor motivasi kerja pegawai jika di hormati dan di akui prestasinya maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai tersebut, namun jika prestasinya tidak di hargai maka motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebutpun akan rendah. Karena itulah mengapa kehormatan dan pengakuan ini merupakan suatu hal yang penting dalam memotivasi pegawai atau karyawan, komunikasi yang baik, saling menghormati antara atasan dengan bawahan antara rekan kerja satu dengan yang lain justru akan menghasilkan ketentraman dan mengakui setiap prestasi yang di raik oleh

karyawan atau pegawai tentu membuat karyawan dan pegawai akan berlomba untuk berprestasi. Dari table 3 dapat dilihat bahwa rentang skala kehormatan dan pengakuan berada pada angka 142 yang artinya motivasi pegawai kurang baik.

#### 4. Perlakuan yang adil.

Seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi semua sifat dan karakter pemimpin selalu menjadi sorotan dan hal yang sangat penting, pemimpin yang bijak akan memperlakukan pegawainya dengan perlakuan yang adil di mana memberi balasan kepada setiap karyawan atau pegawai yang mampu menciptakan prestasi dengan tidak berat sebelah. Semua bawahan diperlakukan baik sesuai dengan fungsinya sehingga motivasi pegawai akan bekerja dan menciptakan prestasi kerja semakin tinggi dan sebaliknya jika pemimpin berat sebelah atau membedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya maka tentu ini juga akan berdampak pada tujuan yang akan di capai dan akan berdampak pada motivasi kerja pegawai itu sendiri., dan ternyata pegawai pada dinas ini sedang dan rendah. Dari table 3 dapat dilihat bahwa rentang skala perlakuan yang adil berada pada angka 143 yang artinya motivasi pegawai kurang baik.

#### 5. Pemimpin yang jujur dan berwibawa.

Tidak hanya pemimpin yang memperlakukan pegawai dengan adil saja yang merupakan hal penting dalam memotivasi pegawai tapi juga pemimpin yang jujur dan berwibawa, dengan kewibawaannya pegawai akan menjadi segan dengan kejujurannya pegawai akan merasa di hargai keberadaannya dan sebaliknya jika pemimpin yang tidak jujur maka hal ini akan berpengaruh pada motivasi kerja pegawai dan ternyata sifat pemimpin pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun mampu memberi perlakuan yang adil dan baik ini terbukti berdasarkan hasil kuesioner responden pegawainya memiliki motivasi yang tinggi. Dari table 3 dapat dilihat bahwa rentang skala pemimpin yang jujur dan berwibawa berada pada angka 165 yang artinya motivasi pegawai baik.

#### 6. Suasana kerja yang menarik.

Gaji, keamanan kerja yang terjamin, kehormatan dan pengakuan, perlakuan yang adil, pemimpin yang berwibawa dan suasana kerja yang menarik juga merupakan indikator motivasi kerja pegawai. Tempat kerja merupakan suatu hal di mana pegawai akan menghabiskan waktunya untuk mengerjakan pekerjaan dan tentu tempat kerja yang bersih dan rapi akan menghasilkan kenyamanan bekerja dan komunikasi yang baik antar rekan kerja akan menimbulkan ketentraman dan akan menimbulkan ide – ide baru yang lebih

kreatif. Berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada indikator suasana kerja yang menarik motivasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah tinggi. Dari table 3 dapat dilihat bahwa rentang skala pemimpin yang jujur dan berwibawa berada pada angka 180 yang artinya motivasi pegawai baik.

#### 7. Jabatan yang menarik.

Jabatan pada tempat di mana seseorang memiliki kekuasaan dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang menjadi kebanggaan. Pimpinan disuatu perusahaan tidak melakukan promosi jabatan yang adil dan bijaksana maka akan berdampak negative pada motivasi kerja pegawai. Jika pemimpin adil dan bijaksana maka ini akan berpengaruh positif bagi motivasi pegawai. Jabatan juga merupakan indikator motivasi karyawan yang di nilai sangat penting, dan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ternyata motivasi karyawan sangat tinggi. Dari table 3 dapat dilihat bahwa rentang skala pemimpin yang jujur dan berwibawa berada pada angka 176 yang artinya motivasi pegawai baik.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Secara Umum dilihat dari hasil rekapitulasi rata-rata skor pada indikator motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun jumlah skor yang diperoleh berjumlah 1.149 atau dengan rata-rata 164,1 yang artinya masuk dalam kategori motivasi baik, oleh karena itu masih perlu diupayakan peningkatan pada masa mandating agar dapat mencapai motivasi tinggi.

Adapun aspek yang paling tinggi adalah pada suasana kerja yang menarik pada indikator suasana kerja semakin menarik dengan rata-rata 180, hal ini agar dapat dipertahankan pada waktu yang akan datang.

Sedangkan yang paling rendah adalah pada aspek kehormatan dan pengakuan dengan rata-rata 142, oleh karena itu harus ada upaya yang serius dan terus menerus untuk memperbaikinya demi peningkatan motivasi kerja pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Blau and Scott 1962, Kotz dan Kahn 1966. *Formal Organization* San Fransisco. ( dalam *Journal of Applied Psychology* 2009 Vol. 94 No. 4. 927 – 944
- Buchari Zainun. 1994. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara
- Hani Handoko, 2000, *manajemen porsonalia dan sumberdaya manusia*, BPFE--Yogyakarta

- Haggard, Stephen, 1990. *Pathways from Periphery: The Politics of Growth in the Newly Industrializing Countries*. Ithaca & London: Cornell University Press
- Keith Davis. 1990. *Human Behaviour at Work Organizational Behaviour 9Six th Education*). Newyork Mc. Grew-bil Graw-Hil, Inc
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian* . Jakarta: Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007, tentang Organisasi perangkat daerah.
- Peraturan Daerah Nomor 03 tahun 2008, tentang hukum berdirinya Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil
- Robbin, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrocersi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Bahasa Indonesia.
- Redman Kaplan's Clinical Hypertension, ed. Norman M. Kaplan, 8<sup>th</sup> ed, 2002, 404-33
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Supriyono. 2003. *Akuntansi Biaya*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Undang-Undang Nomor 54 tahun 1999, tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten tanjung Jabung Timur.
- Ulber Silalahi. 2012, *Metode Penelitian Social*, PT Refika Aditama
- Wursanto, Ig. 1990. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius
- Winardi J, 2001, *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada