

**FAKTOR INSTRINSIK MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN ADMINISTRASI
DI KANTOR KECAMATAN MALUNDA KABUPATEN MAJENE**

Nur Fitrah¹ M. Said Saggaf²

¹Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: nurfitrah110591@gmail.com

²Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Al Asyariah Mandar
Email: saidsggaf12@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the performance of the apparatus in providing services at the Malunda District Office in Majene Regency, as well as any factors that affect the performance of the apparatus in providing services. Data was collected through library studies and field studies using questionnaires, interviews, observation, and documentation. Intrinsic factors that influence the provision of service personnel related to service procedures, the time of completion of services has been running optimally in accordance with the established service procedures by facilitating the provision of services to the community. While other indicators such as facilities and infrastructure still look inadequate in supporting services. The competencies possessed by the authorities are in accordance with the level of education, skills and skills.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja aparat dalam memberikan pelayanan di Kantor Kecamatan Malunda Kabupaten Majene, serta faktor-faktor instrinsik apa saja yang mempengaruhi kinerja aparat dalam memberikan pelayanan. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan menggunakan koesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Faktor instrinsik yang mempengaruhi pemberian pelayanan aparat terkait dengan prosedur pelayanan, waktu penyelesaian pelayanan sudah berjalan optimal sesuai dengan tata cara pelayanan yang telah ditetapkan dengan memudahkan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: *Kinerja Aparat, Pelayanan, Administrasi.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Sejak diberlakukannya otonomi daerah, pelayanan publik menjadi ramai diperbincangkan, karena pelayanan publik merupakan salah satu variabel yang menjadi ukuran keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah. Apabila pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah daerah baik dan berkualitas, maka pelaksanaan otonomi daerah dapat dikatakan berhasil.

Tugas pelayanan telah jelas digariskan dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu; melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dan diperjelas lagi dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik.

Salah satu upaya untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas terhadap pengguna jasa, ditetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. 26/KEP/MenPAN/6/2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Maksud ditetapkannya petunjuk teknis ini adalah sebagai acuan bagi seluruh penyelenggara pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Merespon hal tersebut, Pemerintah Kabupaten Majene giat melakukan perbaikan-perbaikan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, salah satunya ialah perbaikan dalam sektor pelayanan publik khususnya pelayanan administrasi.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003, Pelayanan administrasi adalah pelayanan berupa penyediaan berbagai bentuk dokumen yang dibutuhkan oleh publik (Nina Rahmayanty, 2010:87) misalnya; pembuatan kartu tanda penduduk (KTP), sertifikat tanah, akta kelahiran, akta kematian, buku pemilik kendaraan bermotor (STNK), izin mendirikan bangunan (IMB), paspor, dan lain-lain.

Keberhasilan perbaikan-perbaikan pelayanan yang diharapkan dalam sektor pelayanan publik khususnya pelayanan administrasi tidak terlepas dari kinerja para aparatur pemerintah. Untuk mewujudkan perbaikan pelayanan administrasi publik perlu faktor semangat kerja yang muncul dan tumbuh

dalam diri pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi.

Dari hasil observasi awal, banyak terlihat gejala yang terjadi berhubungan dengan semangat kerja pegawai, antara lain;

- a. Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.
- b. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri.
- c. Sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Hal di atas mengindikasikan bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan TUPOKSInya melayani masyarakat. Rendahnya sebagian motivasi kerja pegawai tersebut, lebih disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri. Faktor-faktor tersebut, merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai dan peningkatan pendapatan/penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materil pegawai, demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmonis. Faktor motivasi kerja pegawai untuk bekerja, dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/instrinsik pegawai itu sendiri, Herzberg (dalam Miftah Thoha, 2009:231).

Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah hubungan kerja antar manusia dalam organisasi, seperti hubungan dengan sesama teman kerja bawahan dengan bawahan). Bahkan hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut dapat menyebabkan runtuhnya moral dan semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan antara kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data kuantitatif menurut Sugiyono (2010:4) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, pendekatan kuantitatif yaitu pencarian data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Sedangkan pendekatan kualitatif digunakan untuk lebih menyempurnakan data/informasi terkait dengan masalah penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan sumber data yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau data yang diperoleh melalui kuesioner dengan para responden dan pengamatan langsung di lokasi penelitian sehubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, catatan dan dokumen atau literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisa data yang ditentukan.

Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner (questionnaire) adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142). Alasan penggunaan kuesioner yaitu:

1. Untuk memperoleh informasi yang relevan untuk penelitian ini
2. Untuk memperoleh informasi atau data yang valid dan reliable.

Observasi yaitu suatu pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Usaha ini dilakukan untuk melihat secara langsung terhadap kenyataan yang sebenarnya terjadi pada obyek penelitian.

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti secara langsung mengadakan tanya jawab dengan narasumber.

Teknik Analisis Data dan Pengukuran

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dan kualitatif, analisis kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum, hasilnya diuraikan secara kualitatif dengan memberikan gambaran mengenai

Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Malunda Dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat, terhadap data yang telah diperoleh melalui kuesioner, selanjutnya dipastikan jawaban responden berdasarkan total skor masing-masing jawaban. Dari data tersebut, dilakukan analisis deskriptif melalui perhitungan persentase dan sistem skor untuk mengetahui komposisi jawaban responden yang kemudian disempurnakan kevalidannya melalui teknik analisis kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui dimensi instrinsik dari motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

a) **Prestasi**, yakni keberhasilan seorang pegawai dilihat dari capaiannya.

1) Pegawai yang dapat menunjukkan prestasi kerja.

Tabel 1

Tanggapan responden tentang pegawai yang dapat menunjukkan prestasi kerja

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat Baik	5	7	40	29,63
2	Baik	4	18	76	70,37
3	Kurang Baik	3	-	-	-
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat tidak Baik	1	-	-	-
Jumlah			25	116	100
Nilai rata – rata = $\frac{116}{25} = 4,64$					

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat menunjukkan prestasi kerjanya pada saat bekerja. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori tinggi sebanyak 18 orang atau 70,37%, kemudian pada kategori sangat tinggi sebanyak 7 orang atau 29,63%.

2) Pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan baik.

Tabel 2

Tanggapan responden tentang pekerjaan yang dapat dikerjakan dengan baik

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	5	3	15	11,11
2	Tinggi	4	22	92	85,19
3	Kurang tinggi	3	1	3	3,7
4	Tidak tinggi	2	-	-	-

5	Sangat tidak tinggi	1	-	-	-
Jumlah			25	110	100
Nilai rata – rata = $\frac{110}{25} = 4,04$					

Tabel di atas menyatakan 85,19% baik dan 11,11% sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan pula dari hasil wawancara A yang mengatakan bahwa; “dari kecepatan pelayanan, kesopanan dan keramahan pegawai serta kenyamanan pelayanan yang diperlihatkan pegawai sudah baik” (Sumber: *wawancara*, 28 Maret 2017). Sedangkan 3,7% pegawai menyatakan kurang baik disebabkan deskripsi pekerjaan hanya diberitahukan secara garis besar oleh pimpinan sehingga dalam pengerjaannya pegawai kurang paham.

3) Pekerjaan yang dapat memuaskan masyarakat.

Tabel 3
Tanggapan responden tentang pekerjaanyang dapat memuaskan masyarakat

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat memuaskan	5	8	45	33,33
2	Memuaskan	4	14	60	55,56
3	Kurang memuaskan	3	3	9	11,11
4	Tidak memuaskan	2	-	-	-
5	Sangat tidak memuaskan	1	-	-	-
Jumlah			25	114	100
Nilai rata – rata = $\frac{114}{25} = 4,56$					

Tabel di atas menunjukkan bahwa 33,33% sangat memuaskan dan 55,56% pekerjaan pegawai yang dapat memuaskan masyarakat. Sedangkan 11,11% pegawai kurang memuaskan masyarakat dikarenakan tidak tersedianya sarana pelayanan yang memadai akibatnya beberapa pekerjaan menjadi lamban dan penyelesaian masalah telambat. Selanjutnya, untuk mengukur prestasi berdasarkan pertanyaan-pertanyaan di atas dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4
Tanggapan responden terhadap Indikator Prestasi

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat baik	5	19	99	24,7
2	Baik	4	56	227	70,37
3	Kurang baik	3	4	12	4,93
4	Tidak baik	2	-	-	-

5	Sangat tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			79	338	100
Nilai rata – rata = $\frac{338}{79} = 4,28$					

Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi berdasarkan prestasi yang dicapai. Hal ini berdasarkan kategori sangat baik sebesar 24,7%, kategori baik 70,37%, serta kurang baik sebesar 4,93%, dengan nilai rata – rata yang sebesar 4,28 yang berarti baik, dengan melihat prestasi pegawai atas hasil kerjanya yang sudah dapat memuaskan masyarakat.

b) **Penghargaan** adalah suatu ungkapan yang diperoleh seseorang dari orang lain karena hasil kerja yang telah dicapai.

1) Pekerjaan yang mendapat penghargaan dari pimpinan.

Tabel 5
Tanggapan responden tentang pekerjaan yang mendapat penghargaan dari pimpinan

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat diakui	5	4	25	18,52
2	Diakui	4	18	76	70,37
3	Kadang-kadang	3	3	9	11,11
4	Kurang diakui	2	-	-	-
5	Tidak diakui	1	-	-	-
Jumlah			25	110	100
Nilai rata – rata = $\frac{110}{25} = 4,4$					

Tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dapat menunjukkan hasil pekerjaannya mendapat penghargaan yang baik dari pimpinan. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori yang diakui sebanyak 18 orang atau 70,37%, kemudian pada kategori sangat diakui sebanyak 4 orang atau 18,52%, dan pada kategori kurang diakui hanya sebanyak 3 orang atau 11,11%.

2) Pekerjaan yang mendapat penghargaan dari pihak tertentu.

Tabel 4.6
Tanggapan responden tentang pekerjaan yang mendapat penghargaan dari pihak tertentu

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat diakui	5	4	25	18,52
2	Diakui	4	15	60	55,56
3	Kadang-kadang	3	6	21	25,92

4	Kurang diakui	2	-	-	-
5	Tidak diakui	1	-	-	-
Jumlah			25	106	100
Nilai rata-rata = $\frac{106}{25} = 4,24$					

Tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dapat menunjukkan pekerjaannya mendapat pengakuan dari pihak tertentu. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori diakui sebanyak 15 orang atau 55,56%, kemudian pada kategori kurang diakui sebanyak 6 orang atau 25,92%, dan pada kategori sangat diakui sebanyak 4 orang atau 18,52%.

- 3) Pekerjaan organisasi yang mendapat penghargaan dari pihak lain/organisasi lain.

Tabel 7
Tanggapan responden tentang hasil pekerjaan organisasi yang mendapat penghargaan dari pihak lain

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat diakui	5	5	25	18,52
2	Diakui	4	17	72	66,67
3	Kadang – kadang	3	3	12	14,81
4	Kurang diakui	2	-	-	-
5	Tidak diakui	1	-	-	-
Jumlah			25	109	100
Nilai rata-rata = $\frac{109}{25} = 4,36$					

Tabel di atas memperlihatkan sebagian besar responden dapat menunjukkan hasil pekerjaan organisasi yang mendapat penghargaan dari pihak lain. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori diakui sebanyak 17 orang atau 66,67%, kemudian pada kategori sangat diakui sebanyak 5 orang atau 18,52%, dan pada kategori kadang-kadang sebanyak 3 orang atau 14,81%.

- c) **Tanggung jawab** adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya.

- 1) Tugas dan tanggung jawab yang dapat diselesaikan.

Tabel 8
Tanggapan responden tentang tugas dan tanggung jawab yang dapat diselesaikan dengan baik

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
----	------------	---------	-----------	-----	----------------

1	Sangat baik	5	9	50	37,04
2	Baik	4	16	68	62,96
3	Ragu – ragu	3	-	-	-
4	Kurang baik	2	-	-	-
5	Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			25	118	100
Nilai rata-rata = $\frac{118}{25} = 4,72$					

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori baik sebanyak 16 orang atau 37,04% dan pada kategori sangat baik sebanyak 9 orang atau 62,96%. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu menunjukkan dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini dilihat dari pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

2) Pegawai yang bekerja penuh tanggung jawab.

Tabel 9
Tanggapan responden tentang pegawai yang
bekerja penuh tanggung jawab

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	5	14	60	55,56
2	Tinggi	4	11	48	44,44
3	Ragu – ragu	3	-	-	-
4	Kurang	2	-	-	-
5	Sangat kurang	1	-	-	-
Jumlah			25	108	100
Nilai rata-rata = $\frac{108}{25} = 4,32$					

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa dalam bekerja mereka penuh tanggung jawab. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 14 orang atau 55,56%, dan pada kategori tinggi sebanyak 11 orang atau 44,44%. Dari jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan dalam bekerja mereka penuh tanggung jawab.

d) **Kesempatan untuk maju** adalah salah satu faktor motivator bagi bawahan. Kesempatan untuk maju atau Faktor pengembangan ini benar-benar

berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

1) Pendidikan dan pelatihan menyangkut pengembangan diri.

Tabel 10
Tanggapan responden tentang pendidikan dan pelatihan
yang diikuti menunjang pengembangan diri

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	5	5	30	22,22
2	Tinggi	4	17	72	66,67
3	Ragu – ragu	3	3	9	11,11
4	Kurang tinggi	2	-	-	-
5	Sangat kurang tinggi	1	-	-	-
Jumlah			25	111	100
Nilai rata – rata = $\frac{111}{25} = 4,11$					

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang mereka ikut menunjang pengembangan diri. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori tinggi sebanyak 17 orang atau 66,67%, kategori sangat tinggi sebanyak 5 orang atau 22,22%, dan pada kategori ragu–ragu hanya sebanyak 3 orang atau 11,11%. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti menunjang pengembangan diri.

2) Pendidikan dan pelatihan menyangkut pengembangan program kerja.

Tabel 11
Tanggapan responden tentang pendidikan dan pelatihan
yang diikuti menyangkut pengembangan program kerja

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	5	4	25	18,52
2	Tinggi	4	19	80	74,07
3	Ragu – ragu	3	2	6	7,41
4	Kurang tinggi	2	-	-	-
5	Sangat kurang tinggi	1	-	-	-
Jumlah			25	111	100
Nilai rata-rata = $\frac{111}{25} = 4,44$					

Tabel di atas menggambarkan sebagian besar responden menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti memiliki keterkaitan dengan pengembangan program kerja. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori tinggi sebanyak 19 orang atau 74,07%, kemudian pada kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang atau 18,52%, serta pada kategori ragu – ragu hanya sebanyak 2 orang atau 7,41%.

3) Pendidikan dan pelatihan menyangkut pengembangan lembaga/kantor.

Tabel 12
Tanggapan responden tentang pendidikan dan pelatihan
Yang diikuti menyangkut pengembangan lembaga/kantor

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat tinggi	5	6	35	25,92
2	Tinggi	4	14	60	55,56
3	Ragu-ragu	3	3	9	11,11
4	Kurang tinggi	2	2	4	7,41
5	Sangat kurang tinggi	1	-	-	-
Jumlah			25	108	100
Nilai rata-rata = $\frac{108}{25} = 4,32$					

Tabel di atas menunjukkan besaran frekuensi kategori tinggi sebanyak 14 orang atau 55,56%, kategori sangat tinggi sebanyak 6 orang atau 25,92% menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti relevan dengan pengembangan lembaga. Dan kategori ragu-ragu sebanyak 3 orang atau 11,11%, serta pada kategori kurang tinggi hanya sebanyak 2 orang atau 7,41%, disebabkan ada beberapa pegawai yang mengikuti pelatihan hanya karena sekedar prasyarat bukan karena kesadaran akan pengembangan lembaga/kantor.

e) **Pekerjaan itu sendiri** adalah pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap bawahan tepat dalam pekerjaannya.

1) Pekerjaan yang sesuai dengan tingkat keahlian.

Tabel 13
Tanggapan responden tentang tingkat keahlian dalam pekerjaan

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat sesuai	5	5	30	22,22
2	Sesuai	4	19	80	74,08
3	Ragu-ragu	3	1	3	3,70
4	Kurang sesuai	2	-	-	-
5	Tidak sesuai	1	-	-	-
Jumlah			25	113	100
Nilai rata-rata = $\frac{113}{25} = 4,52$					

Tabel di atas menggambarkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keahlian. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori sesuai sebanyak 19 orang atau 74,08%, kemudian pada kategori sangat sesuai sebanyak 5 orang atau 22,22%, serta pada kategori ragu – ragu hanya sebesar 1 orang atau 3,70%.

2) Kesukaan terhadap pekerjaan.

Tabel 14
Tanggapan responden tentang tingkat kesukaan pada pekerjaan

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat menyukai	5	8	45	33,33
2	Menyukai	4	17	72	66,67
3	Ragu – ragu	3	-	-	-
4	Kurang menyukai	2	-	-	-
5	Tidak menyukai	1	-	-	-
Jumlah			25	117	100
Nilai rata-rata = $\frac{117}{25} = 4,68$					

Tabel di atas menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pegawai menyukai pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi berada pada kategori menyukai sebanyak 17 orang atau 66,67%, dan pada kategori sangat menyukai sebanyak 8 orang atau 33,33%.

3) Tingkat kesulitan pekerjaan.

Tabel 15
Tanggapan responden tentang tingkat kesulitan pekerjaan

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat mudah	5	4	25	18,52
2	Mudah	4	15	64	59,26
3	Agak sulit	3	5	15	18,52
4	Sulit	2	1	2	3,70
5	Sangat sulit	1	-	-	-
Jumlah			25	106	100
Nilai rata-rata = $\frac{106}{25} = 4,24$					

Tabel di atas menggambarkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan mulai dari yang mudah sampai yang tersulit. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi

berada pada kategori sangat mudah sebanyak 4 orang atau 18,52%, kemudian pada kategori mudah sebanyak 15 orang atau 59,26%, pada kategori kurang dominan sebanyak 5 orang atau 18,52%, dan pada kategori sulit hanya sebanyak 1 orang atau 3,70%.

4) Waktu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 16
Tanggapan responden tentang waktu penyelesaian pekerjaan

No	Keterangan	Skor(x)	Jumlah(F)	F.x	Persentase (%)
1	Sangat singkat	5	4	25	18,51
2	Singkat	4	14	60	55,56
3	Agak singkat	3	3	9	11,11
4	Kurang singkat	2	2	4	7,41
5	Tidak singkat	1	2	2	7,41
Jumlah			25	100	100
Nilai rata – rata = $\frac{100}{25} = 4$					

Tabel di atas menggambarkan 18,51% menyatakan waktu penyelesaian pekerjaan sangat singkat, 55,56% menyatakan singkat, hal ini dikarenakan pegawai bekerja sudah sesuai dengan tingkat keahliannya sehingga pekerjaannya pun dapat diselesaikan dengan waktu yang singkat, kemudian 11,11% menyatakan agak singkat, kurang singkat dan tidak singkat sebesar 7,41%, ini disebabkan karena beberapa pekerjaan agak rumit penyelesaiannya sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama, seperti penyusunan LAKIP, penyusunan laporan keuangan akhir semester dan akhir tahun, dan lain – lain.

Kesimpulan Pembahasan Faktor Intrinsik

Tabel 17
Akumulasi skor rata-rata motivasi kerja pegawai berdasar faktor instrinsik

Variabel	Dimensi	Indikator	Skor
M O T I V A S I	Faktor Intrinsik	Prestasi	4,38
		Penghargaan	4,27
		Tanggung Jawab	4,45
		Kesempatan untuk maju	4,26
		Pekerjaan itu sendiri	4,27

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa motivasi pegawai berdasarkan faktor intrinsik yang sangat tinggi adalah tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri sesuai dengan rata-ratanya sebesar 4,33.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Malunda Kabupaten Majene telah memiliki motivasi kerja dengan indikator tanggung jawab yang sangat tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja yang sangat baik ini dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, disiplin kerja pegawai yang baik, tingginya produktivitas kerja pegawai, kecakapan dalam menjalankan tugas serta telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dengan melihat LAKIP Kecamatan Malunda bahwa semua program dan kegiatan dapat diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi pegawai berdasarkan faktor intrinsik, indikator yang sangat tinggi adalah tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang sangat baik ini dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, disiplin kerja pegawai yang baik, tingginya produktivitas kerja pegawai, kecakapan dalam menjalankan tugas serta telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dengan tetap mengacu LAKIP Kecamatan Malunda bahwa semua program dan kegiatan dapat diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

SARAN

Motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Malunda Kabupaten Majene harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi baik dari faktor intrinsiknya maupun faktor ekstrinsiknya guna mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri. Pengawasan terhadap pegawai harus perlu ditingkatkan lagi agar mereka dapat memahami dan menjalankan tupoksinya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hardiansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik (Konsep, Dimensi, Indikator Dan Implementasinya)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi (Teori, Kasus, Dan Analisis)*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI..

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan Keempat Rineka Cipta.
- Rahmayanti, Nina. 2010. *Manajemen Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, Hani. 2003. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan perilaku*. Yogyakarta: BFFE.
- Saydam, Guuzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Kresna Prima Persada.
- Samsudin, Sadli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Caps.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Torang, Syamsir. 2012. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.