

## **ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Alsar Andri & Askarmin Harun**

Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Islam Kuantan Singingi

[Alsar\\_Andri@yahoo.com](mailto:Alsar_Andri@yahoo.com)

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Riau Kepulauan

[askarmin@rocketmail.com](mailto:askarmin@rocketmail.com)

### **ABSTRACT**

The General Affairs Staff of the Regional Secretariat of Kuantan Singingi Regency in carrying out their duties and functions within the last five years, namely 2012 to 2016 where during the five year the realization of the activities never reached the target so the activity funds that were not implemented were returned to the State treasury. Likewise with the number of activities the experience fluctuations even though activities should increase every year. Motivation given by the General Section of the Regional Secretariat of Kuantan Singingi Regency to employees was similar to allowance wherein the last five years the performance allowances and job allowances had not changed only welfare benefit had increased. Judging from the type of research this type of research is a descriptive expended survey and quantitative and qualitative data analysis. The sample in this study is the Civil Service State (ASN) General Section of the Regional Secretariat of Kuantan Singingi Regency in 2016, amounting to 15 people. The result of the study of the overall response weight of respondents 1158 with the average response of respondent is 3.86 which is on the interval scale 3.41-4.20, this shows that responses of respondent to the analysis of employee motivation at the General Section of the Regional Secretariat of Kuantan Singingi Regency is agree or equal to the motivation needed to carry out their duties.

**Keyword : Work Motivation**

### **ABSTRAK**

Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu tahun 2012 sampai dengan 2016 dimana selama lima tahun realisasi kegiatan tidak pernah mencapai target sehingga dana kegiatan yang tidak terlaksana

dikembalikan lagi ke kas Negara. Begitu juga dengan jumlah kegiatannya yang mengalami turun naik (fluktuasi) padahal seharusnya kegiatan setiap tahun mengalami peningkatan. Motivasi yang diberikan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi kepada pegawai serupa tunjangan dimana dalam lima tahun terakhir tunjangan kinerja dan tunjangan jabatan tidak mengalami perubahan, hanya tunjangan kesra mengalami peningkatan. Dilihat dari jenis penelitian tipe penelitian ini adalah survey dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan analisa data kuantitatif dan kualitatif. Sampel pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negera (ASN) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2016 yang berjumlah 15 orang. Hasil penelitiannya dari keseluruhan bobot tanggapan responden 1158 dengan rata-rata tanggapan responden adalah 3,86 yang berada pada skala interval 3,41-4,20, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap analisis motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi adalah setuju atau sama dengan sangat diperlukan motivasi dalam menjalankan tugasnya.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja**

## **PENDAHULUAN**

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi salah satu organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Kuantan Singingi yang merupakan unsur pelaksana otonomi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pengkoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah dan melaksanakan kebijakan dibidang tata usaha, rumah tangga dan kepegawaian, humas, sandi dan telkom, protokol dan perjalanan dinas. Pelaksanaan tanggung jawab tersebut dilaksanakan oleh pegawai yang dipimpin oleh Asisten Administrasi dan Umum . Setiap pegawai memiliki tugas dan fungsi masing-masing.

Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai honor. Masalah PNS yang sering timbul di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi meliputi penampilan, sikap pegawai dalam menjalankan perannya diantaranya mengenai: keterampilan, keramahan, disiplin, perhatian,

tanggung jawab yang kurang disebabkan rendahnya motivasi. Penurunan ini akan berpengaruh pada lingkungan pekerjaan yang berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Berikut jumlah Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dari tahun 2012 sampai dengan 2016 pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Bagian Umum Sekda Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016**

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
1.	2012	30	-
2.	2013	18	-40,00
3.	2014	31	72,22
4.	2015	30	-3,23
5.	2016	33	10,00

Sumber : Data Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2017

Untuk melihat tingkat pendidikan pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2. Tingkat Pendidikan Pegawai Bagian Umum Sekda Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016**

No	Pendidikan	Tahun				
		2012	2013	2014	2015	2016
1.	SLTA	26	13	25	24	25
2.	D3	1	1	0	0	0
3.	S1	4	4	5	5	7
4.	S2	0	0	1	1	1
<b>JUMLAH</b>		<b>30</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>33</b>

Sumber : Data Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2017

**Tabel 1.3 Persentase Kehadiran Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Tingkat Kehadiran	Persentase Kehadiran (%)	Hari Kerja Efektif
1	2012	30	201	82,72	243
2	2013	18	198	80,82	245

3	2014	31	195	79,92	244
4	2015	30	200	81,30	246
5	2016	33	197	80,74	244

Sumber : Data Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2017

Rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari jumlah kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam kurun waktu lima tahun terakhir yaitu tahun 2012 sampai dengan 2016 dimana selama lima tahun realisasi kegiatan tidak pernah mencapai target sehingga dana kegiatan yang tidak terlaksana dikembalikan lagi ke kas Negara. Begitu juga dengan jumlah kegiatannya yang mengalami turun naik (*fluktuasi*) padahal seharusnya kegiatan setiap tahun mengalami peningkatan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.4 Jumlah Kegiatan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2012-2016**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian Pelaksanaan Kegiatan
1.	2012	42	38	90,48%
2.	2013	40	36	90,00%
3.	2014	45	42	93,33%
4.	2015	45	40	88,89%
5.	2016	48	37	77,08%

Sumber : Data Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi 2017

Salah satu cara yang dapat meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan memberikan motivasi non material dalam bentuk promosi jabatan dan penghargaan kepada pegawai di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi termasuk pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi ataupun dengan cara lain agar semua kegiatan maupun program yang ada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Masih

rendahnya motivasi yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi kepada pegawai mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan sehingga kegiatan pemerintahan tidak teralisasi sebagai mana ditargetkan sebelumnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2011: 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009: 86), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Kiggundu (dalam Rosidah, 2009: 13), manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka untuk pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau mengarahkan. Dalam manajemen, motivasi hanya di tujukan pada sumber daya manusia khususnya bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2010: 92).

Menurut Wibowo (2011: 379), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Selanjutnya menurut Notoatmodjo (2009: 115), motivasi adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Terry (2011: 168), menyatakan motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan sebagai membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya.

Sedangkan Mangkunegara (2011: 93), motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Kadarisman (2012: 278), motivasi adalah penggerak atau pendorong

dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari berbagai pendapat tentang motivasi, tampak jelas bahwa seseorang mau bekerja dalam suatu badan apabila ada suatu dorongan atau motivasi yang diterima dari perusahaan atau organisasi tersebut. Semakin diperhatikan tujuan perseorangan dalam suatu badan usaha maka akan semakin giat pula dalam melakukan tugasnya.

Menurut Soekirjo Notoatmodjo (2009: 130), motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga, yakni : 1. Materiil, 2. Nonmateriil dan, 3. Kombinasi materiil dan nonmateriil.

Menurut Sagir (dalam Siswanto, 2011: 122), elemen penggerak motivasi adalah : 1. Kinerja (*Acheivement*), 2. Penghargaan (*Recognition*), 3. Tantangan (*Challenge*), 4. Tanggung Jawab (*Responsibility*), 5. Pengembangan (*Development*), 6. Keterlibatan (*Involvement*) dan, 7. Kesempatan (*Opportunity*).

Sedangkan menurut Kadarisman (2012: 309), untuk meningkatkan partisipasi pegawai dapat dilakukan dengan cara antara lain :1. Mengikutsertakan mereka dalam proses pengambilan keputusan, 2. Meminta tanggapan atau komentar mereka atas program yang akan disusun, 3. Menginformasikan umpan balik kepada mereka atas hasil pekerjaan mereka sendiri, 4. Meningkatkan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing dan, 5. Memberi kesempatan mereka untuk ikut serta memiliki saham perusahaan.

Menurut Siswanto (2011: 124), pada umumnya bentuk motivasi kerja yang sering dianut oleh organisasi pemerintahan meliputi empat indikator, yaitu :  
1. Kompensasi : adalah salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada

karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun sama sekali kurang tepat bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan uang mereka, namun selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang, 2. Pengarahan dan pengendalian : adalah pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan, 3. Penetapan pola kerja yang efektif : adalah sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah yang berat. Hal ini bias menjadi lebih negatif, karena karyawan makin lama lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi dari pada dasawarsa sebelumnya dan, 4. Kebajikan : adalah sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Menurut Buchari Zainun (dalam Soekirjo Notoatmodjo, 2009: 126), indikator motivasi antara lain sebagai berikut : 1. Komunikasi : organisasi atau instansi kerja adalah sebuah keluarga besar, dan pimpinan organisasi adalah sebagai kepala keluarga tersebut. agar masing-masing anggota keluarga organisasi tersebut mengetahui peran setiap anggota atau karyawan satu dengan yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi, perlu adanya komunikasi yang terbuka, 2. Orientasi : ada dua orientasi yaitu orientasi kepada pegawai dan orientasi pada pekerjaan. Dalam meningkatkan motivasi kerja kedua orientasi ini tidak boleh dipertentangkan tetapi justru harus diseimbangkan, 3. Pengawasan : pengawasan dari atasan terhadap bawahan adalah alat untuk



memotivasi kerja karyawan, apabila caranya tepat. Tetapi apabila pengawasan tersebut dilakukan dengan cara yang salah maka justru akan melemahkan semangat kerja karyawan, 4. Pengakuan : pengakuan berupa penghargaan pimpinan organisasi terhadap karyawan merupakan dorongan semangat kerja, 5. Partisipasi : pimpinan suatu organisasi dalam mengambil keputusan terutama menyangkut karyawan hendaknya melibatkan karyawan sebanyak mungkin. meskipun demikian keikutsertaan karyawan tidak berarti mengurangi tanggung jawab pimpinan, 6. Kompetensi : kompetensi yang sehat perlu dikembangkan di suatu organisasi kerja. Melalui kompetensi ini setiap anggota organisasi atau karyawan akan berusaha memperbaiki prestasi kerja masing-masing, 7. Delegasi : pelimpahan wewenang tertentu oleh atasan kepada bawahan di dalam suatu organisasi adalah bentuk kepercayaan yang diberikan kepada karyawan dan, 8. Integritas : suatu organisasi kerja apapun mempunyai visi, misi, tujuan, serta strategi untuk mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Pimpinan organisasi berkewajiban untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan sebagainya semua sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

#### **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian survey dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan menggunakan analisis data kuantitatif dan kualitatif. Survey adalah penelitian yang melakukan peninjauan untuk melakukan pengamatan ke lokasi penelitian untuk melihat kondisi eksisting yang terjadi guna pengumpulan data. Deskriptif yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi (Suharsimi Arikunto, 2010: 282). Menurut Sugiyono (2009: 8), kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh dengan

menggunakan rumus matematis. Kualitatif adalah analisis yang lebih menekankan pada penggalian data dan informasi dari berbagai sumber.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2016 yang berjumlah 33 orang, dan ditarik menjadi sampel pada penelitian ini hanya Pegawai Negeri Sipil saja dengan jumlah 15 orang. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian yang menggunakan metode *Sampling Purposive*. Teknik *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder.

## PEMBAHASAN

1. **Motivasi dalam penelitian ini terdiri dari empat indikator yaitu kompensasi, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif dan kebajikan.**

- a. **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan kompensasi sebagaimana dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 4.1 Item Penilaian dari Indikator Kompensasi**

No	Tingkatan Jawaban	Persentase	Kategori
1	Sangat Setuju	17	23
2	Setuju	40	53
3	Cukup Setuju	15	20
4	Tidak Setuju	3	4
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100

Sumber : Data Olahan 2017

Kompensasi yang diterima oleh Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi selain gaji pokok biasanya dalam bentuk uang yang terdiri dari tunjangan kinerja untuk golongan III dan IV, tunjangan jabatan untuk pejabat yang memegang jabatan eselon IV, III dan II, tunjangan kesejahteraan yang diberikan untuk seluruh Apartur Sipil Negara di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Kompensasi yang diberikan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi atas prestasi yang dilakukan pegawai meningkatkan semangat kerja, kompensasi yang diberikan kepada Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi disesuaikan dengan beban pekerjaan dan kompensasi yang diberikan mendorong Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi untuk meningkatkan kemampuan dan berinovasi.

## 2. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan tentang pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan kepala dinas dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 4.2 Item Penilaian Dari Indikator Pengarahan dan Pengendalian**

No	Tingkatan Jawaban	Persentase	Kategori
1	Sangat Setuju	17	23
2	Setuju	37	49
3	Cukup Setuju	17	23
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100

Sumber : Data Olahan 2017

Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan kepala dinas dan mendapatkan bimbingan teknis agar pekerjaan dapat selesai dengan baik, Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan yang diperintahkan kepadanya dan Kepala Dinas melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi agar terkendali dengan baik sesuai dengan aturan.

### 3. Pola Kerja yang Efektif

Pola kerja yang kurang sesuai dengan tindakan dan komposisi diakui sebagai masalah yang berat. Hal ini biasa menjadi lebih negatif, karena karyawan makin lama lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi dari pada dasawarsa sebelumnya. Berikut tanggapan responden terhadap pernyataan tentang pola kerja yang efektif pada pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3 Item Penilaian Dari Indikator Pola Kerja Yang Efektif**

No	Tingkatan Jawaban	Persentase	Kategori
1	Sangat Setuju	12	16
2	Setuju	40	54
3	Cukup Setuju	19	25
4	Tidak Setuju	4	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100

Sumber : Data Olahan 2017

### 4. Kebajikan

Kebajikan merupakan suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Berikut rekapitulasi tanggapan responden terhadap pernyataan tentang indikator kebajikan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Item Penilaian Dari Indikator Kebajikan**

No	Tingkatan Jawaban	Persentase	Kategori
1	Sangat Setuju	14	19
2	Setuju	37	49
3	Cukup Setuju	19	25
4	Tidak Setuju	5	7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100

Sumber : Data Olahan 2017

Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi memberikan teguran kepada Pegawai yang lalai dalam mengerjakan pekerjaannya, komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi selalu melakukan rapat staf untuk mendengarkan masukan dan keluhan dari Pegawai dan membantu pegawai dalam mencari solusi bila ada terdapat permasalahan dipekerjaan.

Selanjutnya untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi**

No	Indikator	Kategori					Jlh	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	ST S		
1.	Kompensasi	3	8	3	1	0	15	3,95
	Persentase (%)	20	53	20	7	0	100	
	Total Bobot	85	160	45	6	0	296	
2.	Pengarahan dan Pengendalian	3	8	3	1	0	15	3,89
	Persentase (%)	20	53	20	7	0	100	
	Total Bobot	85	148	51	8	0	292	

3.	Penetapan Pola Kerja Efektif	2	8	4	1	0	15	3,80
	Persentase (%)	13	53	27	7	0	100	
	Total Bobot	60	160	148	57	0	285	
4.	Kebajikan	3	7	4	1	0	15	3,80
	Persentase (%)	20	47	27	7	0	100	
	Total Bobot	70	148	57	10	0	285	
	Jumlah	11	31	14	4	0	60	3,86
	Total Bobot	300	616	210	32	0	1158	
	Jumlah Responden	3	7	4	1	0	15	
	Persentase (%)	20	47	27	7	0	100	

Sumber : Data Olahan 2017

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pemberian motivasi kerja sangat diperlukan dan dibutuhkan sebagaimana yang dapat dilihat pada kategori jawaban, agar terciptanya dan terlaksananya kerja dan kinerja yang baik dan berjalan sebagaimana mestinya. Pemberian motivasi itu telah dilakukan namun perlu lagi peningkatan dan model atau cara yang lebih dipandang efektif agar mencapai maksud dan tujuan yang diharapkan karena motivasi ini berkaitan erat dengan orang perorangan.

Saran yang di atas diajukan sebagai berikut :

1. Lebih meningkatkan pola kerja yang efektif dengan melengkapi peralatan dan perlengkapan kerja yang modern untuk efektifitas kerja pegawai.

2. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi dikaji lebih disesuaikan dengan beban pekerjaan.
3. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi agar selalu melakukan rapat staf untuk mendengarkan masukan dan keluhan dari pegawai.
4. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi agar memebrikan pekerjaan kepada pegawai disesuaikan dengan bidang keahliannya.
5. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi hendaknya melibatkan Pegawai dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
6. Agar pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi melakukan pekerjaan seperti arahan kepala agar tidak terjadi penyimpangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pustaka Setia. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakte*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_.2011, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Keban, Yaremis. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep,*

- Teori dan Isu*. Gava Media. Jakarta.
- Mangkunegara. A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Bandung.
- Manulang. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pasalong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Alpa Beta. Bandung.
- Robbins, P. Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2004. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani Rosidah, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh Jilid 2*. Erlangga. Jakarta.
- Suwatno, Priansa Doni Juni. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara. Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Prenada Media Group.
- Terry, G. R. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit PT. Bumi aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.