

ANALISIS FAKTOR–FAKTOR MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KAMPUS SAROLANGUN UNIVERSITAS JAMBI

Dahmiri

Staf Pengajar Kampus Sarolangun Universitas Jambi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada Pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi. Penelitian ini dilakukan terhadap 22 orang pegawai pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi. Data primer diperoleh dengan menggunakan teknik kuisioner, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan metode rentang skala. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Skor rata-rata faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi yang meliputi faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan memperoleh skor 81,2 (rentang 76-93.99) atau termotivasi.

Kata Kunci : motivasi, kerja, pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat tergantung pada kemampuan dalam memberdayakan sumber daya yang ada dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia semaksimal mungkin. Betapapun majunya teknologi yang digunakan, perkembangan informasi, tersedianya modal berupa dana dan memadainya bahan yang dimiliki sebuah lembaga atau organisasi, jika sumber daya manusianya rendah, maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja baik individu maupun bersama-sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Ciri-ciri umum seseorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja adalah: (a). Bertanggung jawab yaitu melaksanakan tugas dengan baik dan

selalu mengembangkan kemampuan diri; (2) minat terhadap tugas yaitu adanya keterampilan pada pekerjaan, ketekunan dalam melaksanakan kerja, dan adanya usaha senantiasa meningkatkan kualitas pekerjaan; dan (3) penghargaan terhadap tugas yaitu adanya kebanggaan terhadap hasil kerja dan harapan dari pencapaian hasil kerja.

Pemberian motivasi tidak semata-mata hanya diberikan kepada karyawan yang kenirja atau prestasi kinerjanya menurun, tetapi juga pada karyawan yang kinerja atau prestasi kerjanya baik, ini diupayakan untuk tindakan pemeliharaan (*maintenance*.) Terhadap karyawan tersebut agar motivasi kerjanya tetap terjaga, tindakan pemeliharaan ini juga diupayakan agar karyawan yang prestasi kerjanya baik tersebut tetap bekerja pada perusahaan dan tidak memikirkan untuk pindah ke instansi atau kantor lain

Kedudukan pegawai pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumberdaya manusia agar

dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai bekerja adalah motivasi kerja dari pegawai tersebut serta adanya pemberian motivasi dari pimpinan. Motivasi itu sendiri memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dari pegawai selain faktor motivasi yaitu kemampuan dari pegawai itu sendiri.

Faktor yang memotivasi orang mau bekerja adalah karena adanya dorongan seseorang tersebut untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya. Adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang faktor-faktor motivasi kerja dan menuangkannya dalam judul “Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pegawai Pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi”.

Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “*Apa saja yang menjadi faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi?*”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran faktor-faktor motivasi kerja pegawai Pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada Pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi.

Tinjauan Pustaka

Analisis adalah penguraian suatu pokok atau berbagai bagiannya dan penelaahan bagi itu sendiri serta hubungan

antara bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989)

Analisis adalah kegiatan berfikir, mempelajari bagian-bagian, komponen-komponen atau elemen-elemen dari suatu keseluruhan mengenai masing-masing bagi komponen itu sendiri, hubungan mereka satu sama lain dan fungsi-fungsi mereka dalam keseluruhan yang terpadu. Komarudin (1993).

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Simanjuntak, 2005).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. (Hasibuan, 2009).

Sumber Daya Manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). (Hasibuan, 2007)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber dari kekuatan dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. (Sutrisno, 2009)

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2007)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. (Sutrisno, 2009)

Motivasi adalah suatu perangsang kegiatan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.(Hasibuan,2009).

Motivasi adalah keadaan kewajiban yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itu lah yang menggerakkan dan mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota organisasi. (Siagian,2009)

Pegawai adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan pekerjaan (Hasibuan, 2009)

Menurut Mukijat (2000) Pegawai adalah elemen penduduk yang membantu masyarakat, dengan jalan menyediakan sesuatu kombinasi energi dan intelegasi bagi proses produksi.

KERANGKA TEORITIS

Organisasi bukan saja hanya menginginkan pegawai mampu, cakap, dan terampil tetapi yang penting mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. (Hasibuan, 2009).

Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motivasi yang diinginkan oleh pegawai, orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang di sadari (conscious needs) maupun

kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs), berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik ataupun rohaninya.(Hasibuan,2009).

Untuk mengetahui apakah seseorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas dapat diketahui dengan mengamati pegawai dengan tanda-tanda motivasi baik adalah :

- a. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
- b. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka lebih baik.
- c. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagi situasi.
- d. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil.
- e. Selalu berfikir positif dari suatu kejadian.

Ada 2 jenis motivasi menurut Hasibuan (2007), antara lain sebagai berikut:

- a. Motivasi positif (insentif positif)
- b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Maslow's Need Hierarchy Teory

Teori motivasi yang di kemukakan oleh Maslow (2009), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan menjadi lima herarki kebutuhan, yaitu;

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Mc.Gregor (Sutrisno, 2009) mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori (Teori konvensional) dan teori (Teori potensial).

Teori X (negatif) merupakan asumsi seperti;

- 1) Rata-rata pegawai malas dan tidak suka bekerja.
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
- 3) Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau perduli kepada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi
- 4) Kurang suka menerima perubahann, dan tetap ingin seperti yang dulu.

Prinsip umum teori Y amat jauh dengan teori X. Teori ini dapat dikatakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial yaitu;

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi
- 3) Selalu ingin berubah dan merasa jemu pada barang-barang yang monoton
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini yang menggunakan metode survey, yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual. Ini dilakukan melalui kuisisioner, buku-buku literatur, laporan-laporan, jurnal penelitian, dan artikel-artikel yang di publikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung

ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jenis yang ingin di pelajari sifat-sifat (Sudjana,1992).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi sebanyak 22 orang. Menurut Arikunto (2004) mengemukakan bahwa apabila jumlah populasinya kurang dari 100 responden maka seluruh populasi di jadikan sampel dan apabila jumlah populasinya lebih dari 100 responden maka sampelnya bisa diambil mulai dari 10%, 15%, dan 20% dan seterusnya dari jumlah populasi.

Metode Pengumpulan Data

- a. Studi kepustakaan (library research)
Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan melalui studi kepustakaan untuk data skunder. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mempelajari berbagai literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.

- b. Studi Lapangan

Untuk memperoleh data penulis langsung ke Pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi sebagai objek penelitian. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

- Pengamatan (Observasi)
- Wawancara (interview)
- Penyebaran Kuisisioner

Dengan jawaban responden yang dipilih, Setiap jawaban responden atas masing-masing pernyataan akan dinilai dengan menggunakan kuisisioner yang di minta untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan skors:

Sangat setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4
 Kurang Setuju (KS) : Skor 3
 Tidak Setuju : Skor 2
 Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

Universitas Jambi digunakan skala penelitian frekuensi dengan menghitung setiap item pernyataan. Adapun formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R = n \frac{(m - 1)}{m}$$

Dimana : RS = Rentang Skala
 n = Jumlah Sampel
 m = Bobot skala tertinggi

Jenis Data

Jenis data yang digunakan untuk keperluan penelitian ini adalah data primer dan data skunder:

a. Data Primer

Data primer yaitu jenis data yang diperoleh langsung oleh peneliti, berupa latar belakang pendidikan, jenis kelamin, umur dan pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi yang akan di masukkan ke dalam persepsi pegawai tentang kuisioner penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan yang merupakan hasil olahan pihak lain. Datanya diperoleh dari kajian literatur, struktur organisasi dan laporan tahunan dari Kampus Sarolangun Universitas Jambi.

Untuk dapat menilai motifasi maka formula di atas dapat digunakan dengan sebagai proses sebagai berikut:

Jumlah sampelnya : 22
 Bobot skala tertinggi: 5
 Sehingga :RS = $\frac{22 \cdot (5-1)}{5} = 18$

Penentuan rentang skor :
 Rentang skor terendah
 = n x skor terendah
 = 22 x 1
 = 22

Rentang skor tertinggi
 = n x sekor tertinggi
 = 22 x 5
 = 110

Metode Analisis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif yaitu metode yang melakukan analisis data dan informasi yang diperoleh dengan cara membandingkannya dengan teori-teori yang dilakukan sebagian acuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi.

Setelah rentang skala di peroleh maka rentang skala kriteria penilaian dapat diurutkan sebagai berikut:

22 – 39,99 = Sangat Tidak Termotivasi
 40 – 57,99 = Tidak Termotivasi
 58 – 75,99 = Kurang Termotivasi
 76 – 93,99 = Termotivasi
 94 – 112 = Sangat Termotivasi

Instrumen ini menggunakan skala likert. Sekala likert digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan potensi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel pada penelitian (Duriyanto, 2001).

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja pegawai pada Kampus Sarolangun

Operasional Variabel

Konsep	Dimensi	Indikator
Motivasi adalah suatu perangsang kegiatan dan daya penggerak kemauan seseorang. (Hasibuan, 2009)	1. Kebutuhan fisiologis	Pemenuhan kebutuhan seperti : - Sandang - Pangan - Papan. Jaminan akan keselamatan dan keamanan pada saat menjalankan pekerjaan, meliputi : - Jaminan rasa aman saat kerja - Kedudukan dimasa depan tidak dapat diprediksikan. - Ancaman perubahan mengakibatkan anda ketinggalan jaman.
	2. Kebutuhan Rasa aman	Bersifat sosial, suka berinteraksi terhadap rekan sejawat dan atasan, meliputi : - Adanya sarana yang mendukung pegawai dalam bersosialisasi. - Di hormati oleh rekan kerja - Lingkungan dan suasana sudah mendukung pekerjaan.
	3. Kebutuhan Sosial	Menghendaki adanya penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise, meliputi : - Menghendaki adanya penghargaan diri atas jabatan. - Diberikan ruangan khusus kepada setiap pegawai. - Penghargaan dari rekan kerja.
	4. Kebutuhan engakuan	Menghendaki adanya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki, meliputi : - Mengembangkan ide/ potensi diri. - Merasa bangga terhadap kedudukannya. - Pengembangan diri di dalam organisas.
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri	

PEMBAHASAN

Analisis Tanggapan Pegawai Terhadap Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi

1. Kebutuhan Fisiologis

Tanggapan pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis

No	Pernyataan	Total skor	Keterangan
1	Balas jasa yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari (pangan)	73	Kurang Termotivasi
2	Balas jasa yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sandang	77	Termotivasi
3	Balas jasa yang diterima dapat mencukupi kebutuhan perumahan (papan)	71	Kurang Termotivasi
Rata-rata		73,7	Kurang Termotivasi

Sumber : data diolah 2013

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan rata-rata merespon menilai bahwa faktor motivasi kerja pegawai dalam hal pemenuhan kebutuhan fisiologis yang diberikan oleh Kampus Sarolangun Universitas Jambi belum membuat responden termotivasi dalam bekerja. Ini dapat dilihat dengan skor rata-rata untuk pemenuhan kebutuhan fisiologis yaitu 73,7 (rentang 58–75.99).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari data tersebut bahwa balas jasa yang diberikan berupa gaji kepada pegawai pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi belum dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga membuat pegawai menjadi kurang termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu pimpinan harus memperhatikan masalah pemberian balas jasa ini, agar pegawai dapat untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya terutama pemenuhan kebutuhan papan/perumahan karena mendapat penilaian terendah dari para responden. Kampus Sarolangun Universitas Jambi dapat mengupayakan untuk memberikan tunjangan atau dalam bentuk lain yang dapat membantu pemenuhan kebutuhan papan/perumahan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tanggapan pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan rasa aman dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Rasa Aman

No	Pernyataan	Total skor	keterangan
1.	Jaminan asuransi keselamatan kerja apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dalam bertugas	55	Tidak Termotivasi
2.	Dapatkah posisi anda diprediksikan ahun depan	68	Kurang Termotivasi
3.	Perubahan mengakibatkan anda menjadi ketinggalan zaman	73	Kurang Termotivasi
Rata -rata		65,3	Kurang Termotivasi

Sumber : data diolah 2013

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa faktor-faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan rasa aman yang di berikan untuk pemenuhan kebutuhan rasa aman yaitu 65,3 (rentang 58 – 75.99).

Tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan rasa aman. Pernyataan adanya jaminan asuransi keselamatan kerja merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata terendah dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan rasa aman yaitu 55 (rentang 40–57,99), hal ini berarti jaminan asuransi bagi pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan rasa aman pegawai.

Pernyataan adanya posisi/kedudukan dapat diprediksikan untuk masa depan merupakan pernyataan yang memberikan skor rata – rata yaitu 68 (rentang 58 – 75.99) atau kurang termotivasi. Hal ini disebabkan kedudukan pegawai bias saja terancam oleh PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), perpindahan (mutasi), dan lain-lain.

3. Kebutuhan Sosial

Tanggapan pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Sosial

No	Pernyataan	Total skor	keterangan
1.	Adanya sarana spt kantin, tempat ibadah, sarana olahraga sudah membantu dalam bersosialisasi dengan rekan kerja	84	Termotivasi
2.	Adanyasituasi untuk membangun hubungan dekat dengan rekan kerja	86	Termotivasi
3.	Lingkungan kerja dan suasana kerja sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan	87	Termotivasi
Rata -rata		85,7	Termotivasi

Sumber : data diolah 2013

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan sosial yang di berikan oleh Kampus Sarolangun Universitas Jambi telah membuat responen termotivasi dalam bekerja, Hal Ini dapat dilihat dengan skor rata-rata untuk pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 85,7 (rentang 76–93.99) atau termotivasi.

Hasil analisis tentang penelitian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan social terlihat bahwa pernyataan “lingkungan kerja dan suasana kerja sudah mendukung pelaksanaan pekerjaan” memberikan skor rata-rata tinggi dalam faktor motivasi pemenuhan kebutuhan sosial yaitu 87 (rentang 76 – 93.99) atau dalam katagori termotivasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dan suasana kerja pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi sudah dapat membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

Pernyataan “adanya sarana seperti kantin, tempat ibadah, sarana olahraga

sudah membantu dalam bersosialisasi dengan rekan kerja” memberikan skor terendah yaitu 84 (rentang 76–93.99) atau termotivasi.

4. Kebutuhan Pengakuan

Tanggapan pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi mengenai pemenuhan kebutuhan pengakuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Tanggapan Responden Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Pengakuan

No	Pernyataan	Total skor	keterangan
1.	Jabatan dan posisi anda menaikkan harga diri anda	86	Termotivasi
2.	Ruang kerja yang di berikan sudah memadai sehingga merasa dihargai	93	Termotivasi
3.	Pengakuan dan penghargaan dari rekan sekerja ketika melaksanakan pekerjaan	91	Termotivasi
Rata -rata		90	Termotivasi

Sumber : data diolah 2013

Tabel 4 di atas menggambarkan bahwa secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan pengakuan yang di berikan oleh Kampus Sarolangun Universitas Jambi telah membuat responden termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dengan skor rata-rata untuk pemenuhan kebutuhan pengakuan yaitu 90 (rentang 76 – 93.99) atau termotivasi.

Analisis tentang penelitian atau ungkapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan pengakuan adalah, pernyataan ruang kerja yang di berikan sudah memadai sehingga merasa dihargai merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi dalam faktor motivasi pemenuhan pengakuan yaitu 93 (rentang 76–93.99) atau termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan diberikannya ruang yang memadai dalam bekerja,

sehingga membuat mereka merasa dihargai dalam bekerja dan sehingga membuat mereka terasa termotivasi untuk bekerja. Dengan demikian pimpinan harus tetap mempertahankan kondisi ini dengan cara menyediakan ruang kerja yang layak dan memadai untuk pegawai dalam bekerja agar pegawai tetap merasa dihargai bekerja pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi.

Pernyataan “jabatan dan posisi anda menaikkan harga diri anda” mendapat skor rata-rata paling rendah 86 (rentang 76–93.99) atau dengan kategori termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa jabatan dan posisi pegawai mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Dengan demikian pimpinan harus memperhatikan jabatan dan posisi kerja pegawai dengan cara menghargai hasil pekerjaan pegawai dan kalau diperlukan menaikkan jabatan dan posisi pegawai sebagai penghargaan terhadap prestasi kerja yang sangat baik, hal ini diupayakan agar pegawai selalu merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan untuk Kampus Sarolangun Universitas Jambi, sehingga motivasi kerja pegawai meningkat.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Adapun tanggapan pegawai Kampus Sarolangun Universitas Jambi mengenai kebutuhan aktualisasi diri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap
Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi
Diri

No	Pernyataan	Total skor	keterangan
1.	Kesempatan melakukan pengembangan pribadi di dalam organisasi	98	Sangat Termotivasi
2.	Perasaan bangga dan berguna terhadap diri berkaitan dengan jabatan sekarang	90	Termotivasi
3.	Kesempatan mengembangkan gagasan baru dan kreatif	86	Termotivasi
Rata -rata		91,3	Termotivasi

Sumber : data diolah 2013

Dari Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan rata-rata responden menilai bahwa faktor motivasi dalam hal pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang di berikan oleh Kampus Sarolangun Universitas Jambi telah membuat pegawai termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari skor untuk rata-rata pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yaitu 91,3 (rentang 76 – 93.99) atau termotivasi.

Hasil analisis tentang penilaian atau tanggapan responden terhadap faktor motivasi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, kesempatan bagi pegawai untuk melakukan pengembangan pribadi di dalam organisasi merupakan pernyataan yang memberikan skor rata-rata tertinggi dalam kebutuhan aktualisasi diri yaitu 98 (rentang 94–112) atau sangat termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk melakukan pengembangan pribadi sangat terbuka luas, seperti kesempatan untuk sekolah, kursus, pelatihan dan kuliah. Pernyataan kesempatan mengembangkan gagasan baru dan kreatif mendapat skor rata-rata terendah ke dua yaitu 86 (rentang 76 – 93.99), yang menunjukkan bahwa kesempatan mengembangkan gagasan baru dan kreatif sudah memotivasi pegawai dalam bekerja.

4.3. Hasil Analisis

Hasil analisis yang telah dilakukan terhadap faktor-faktor motivasi yang dilakukan oleh Kampus Sarolangun Universitas Jambi, terlihat bahwa pemenuhan faktor-faktor motivasi yang diberikan oleh pihak Kampus Sarolangun Universitas Jambi telah memotivasi pegawai dalam bekerja. Adapun pengukuran yang dilakukan untuk menunjukkan karyawan termotivasi atau tidak termotivasi adalah berdasarkan teori kebutuhan A. Maslow, yaitu antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 6.
Rekapitulasi Penelitian Faktor-Faktor
Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Total Skor	Rata - Rata
1.	Kebutuhan fisiologis	73,7	81,2
2.	Kebutuhan Rasa Aman	65,3	
3.	Kebutuhan Sosial	85,7	
4.	Kebutuhan Pengakuan	90,0	
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	91,3	
Jumlah		406	

Sumber : data diolah 2013

Dari Tabel 6. di atas terlihat bahwa secara keseluruhan faktor – faktor motivasi kerja pegawai pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi yang di dalamnya terdapat variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan memperoleh skor rata – rata 81,2 (rentang 76 – 93.99) atau termotivasi.

Kebutuhan aktualisasi diri mendapat penilaian tertinggi dari para responden dengan skor rata-rata 91,3. Keadaan ini dikarenakan karena adanya kesempatan melakukan pengembangan pribadi di dalam organisasi, perasaan bangga dan berguna terhadap diri berkaitan dengan jabatan

sekarang dan kesempatan mengembangkan gagasan baru dan kreatif.

Sedangkan skor terendah adalah dalam hal kebutuhan rasa aman dengan skor rata-rata 65,3. Keadaan ini di karenakan tidak adanya jaminan asuransi keselamatan kerja apabila terjadi hal-hal yang tidak di inginkan dalam bertugas, posisi dan jabatan yang tidak dapat diprediksikan untuk masa mendatang dan perubahan yang tiba-tiba mengakibatkan ketinggalan zaman. Oleh karena itu pihak pimpinan harus memperhatikan factor ini untuk memotivasi kerja pegawai pada masa mendatang.

Simpulan

1. Skor rata-rata faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada Kampus Sarolangun Universitas Jambi yang meliputi faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri, secara keseluruhan memperoleh skor 81,2 (rentang 76 – 93.99) atau termotivasi.
2. Skor rata-rata yang tertinggi adalah pada factor kebutuhan aktualisasi diri yang dengan skor rata-rata 91,3 atau termotivasi. Keadaan ini dikarenakan karena adanya kesempatan melakukan pengembangan pribadi di dalam organisasi, perasaan bangga dan berguna terhadap diri berkaitan dengan jabatan sekarang dan kesempatan mengembangkan gagasan baru dan kreatif.
3. Skor terendah faktor kebutuhan rasa aman dengan skor rata-rata 65,3. Keadaan ini di karenakan tidak adanya jaminan asuransi keselamatan kerja apabila terjadi hal-hal yang tidak di inginkan dalam bertugas, posisi dan jabatan yang tidak dapat diprediksikan untuk masa mendatang dan perubahan

yang tiba-tiba mengakibatkan ketinggalan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT.Rineka Cipta. Jakarta .
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cet 10. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi cet 13. Jakarta : Bumi Aksara.
- Komarudin. 1993. *Kamus Manajemen*. Bandung : Alguesindo
- Moekijat. 2000. *Dasar-dasar Motivasi*. Pionir Jaya , Bandung.
- Maslow, Abraham. 1969. *A Theory of Metamotivation : The Biological Rooting of The Value Life*. Humanitas 4.
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siagian, P. Sondang, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
- Sudjana. 2004. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. penerbit Kencana. Jakarta .-----, 2001. *Kamus Bahasa Indonesia*. Edisi III. Jakarta.