

# ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SINGKUT KABUPATEN SAROLANGUN

Widayanti

Prodi Manajemen Pemerintahan FISIPOL Universitas Jambi

---

## ABSTRAK

*Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan pengisian kuisioner, indikator nilai rata-rata inovatif 145, pernyataan feedback nilai rata-rata 155, resiko dengan nilai rata-rata 149, tanggungjawab nilai rata-rata 155, persahabatan rata-rata 149, bekerjasama 143, konflik 150, kepercayaan 149, kontribusi 145 dan pernyataan tugas yang diembankan nilai rata-rata 149. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis motivasi intrinsik pegawai pada kantor camat singkut pernyataan feedback, resiko, persahabatan, konflik sangat termotivasi. hasil analisis inovatif, bekerjasama, kepercayaan, dan tugas yang diembankan perlu ditingkatkan dan harus mendapat perhatian dari instansi kantor camat singkut kabupaten sarolangun.*

***Kata Kunci : Motivasi , Intrinsik, Pegawai***

---

## Latar Belakang

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada kantor camat maka pembinaan pegawai sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisai tersebut.

Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun merupakan organisasi atau instansi pemerintahan yang memiliki peran strategi dalam implementasi tugasnya tidak hanya memberikan pelayanan kepada Bupati dan Wakil Bupati sebagai pucuk pimpinan organisasi pemerintahan di Kabupaten Sarolangun, tetap juga harus mampu memberikan pelayanan pemerintah kepada masyarakat Kecamatan Singkut. Dengan berbagai regulasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika kehidupan masyarakat yang selalu menuntut pelayanan pemerintah yang prima dan dimiliki mutu yang baik, maka setiap pegawai pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang baik teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan dan disiplin kerja pegawai. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar,

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan mendapat nilai yang baik. Jadi faktor pendorongnya bukan karena ingin mengetahui sesuatu

Selain dari motivasi kerja, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan.

Begitu penting kedisiplinan Pegawai sehingga Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya. Masih adanya persepsi masyarakat yang menyebutkan bahwa selama ini Pegawai dipersepsi sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah.

Sesuai dengan Peraturan daerah Nomor 05 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan dan Kelurahan Dalam Kabupaten Sarolangun, maka Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan Otonomi Daerah yang meliputi Bidang Pemerintah, Pembangunan dan Pembinaan Kemasyarakatan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Camat menyelenggarakan fungsi:

1. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan perundang-undangan;
4. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan Pemerintah di Tingkat Kecamatan;
6. Membina penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan/atau Kelurahan;
7. Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah Desa/Kelurahan;
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan pengamatan langsung pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun, terdapat beberapa masalah mengenai kinerja pegawai yang didasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri. selain hal tersebut diatas terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Camat Singkut yaitu dari segi kedisiplinan pegawai yang meliputi:

1. Tidak mengikuti apel pagi yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan tidak mengikuti apel sore dalam artian pulang lebih dahulu sebelum waktunya.
2. Pegawai sering mengulur waktu istirahat.
3. Pegawai sering datang terlambat.

Hal ini tentunya sangat mengganggu tercapainya kinerja yang diharapkan oleh instansi, karena banyaknya alasan para pegawai dari mulai datang terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan. Untuk meminimalisir hal tersebut Kantor Camat Singkut harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang antara lain dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja kepada pegawai yang kinerjanya kurang maksimal.

### **Rumusan Masalah**

1. Faktor- faktor apa saja yang menyebabkan kurangnya motivasi instrinsik pada pegawai kantor camat singkut?
2. Bagaimana analisis motivasi intrinsik pada pegawai Kantor Camat Singkut ?

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>1</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>2</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan dengan mendayagunakan manusia untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan pegawai, yaitu mengarahkan perilaku pegawai bagi kepentingan perusahaan atau instansi.

#### **Motivasi Intrinsik**

Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Contohnya: *self actualization need* (keinginan untuk mengaktualisasikan diri). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah ada stimulus atau rangsangan, suruhan atau bahkan paksaan dari orang lain, sehingga dalam kondisi demikian seseorang mau melakukan sebuah tindakan/pekerjaan, contohnya: *reward* dan *punishment*.

Dari definisi diatas dikatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta untuk pencapaian tujuan yang seorang rencanakan.

#### **Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Motivasi yang berhasil tergantung pada prinsip-prinsip yang diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang akan dikehendakinya.

prinsip-prinsip yang dapat menunjang dalam proses memotivasi antara pimpinan

terhadap bawahannya yang dikutip dari pendapat Mangkunegara (2011:100) sebagai berikut:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip peendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

### **Konsep Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai ( perindividu ) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.<sup>3</sup>

### **Pegawai**

Pegawai menurut soedaryono dalam bukunya (tata laksana kantor,2000:6) pengertian pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

Menurut Robbins pengertian pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja bagi baik sebagai pegawai tetap atau tidak berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seseorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>4</sup>

### **Metode Penelitian**

#### **Tipe Penelitian**

Melalui penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga mengenai motivasi intrinsik, disiplin kerja kinerja pegawai Kantor Camat Singkut.

### **Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Data primer yang dimaksud ialah pernyataan melalui kuisisioner

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder antara lain mencakup dokumen resmi, buku-buku, hasil- hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.<sup>5</sup>

## Populasi

Populasi yang menjadi analisa dalam penelian ini adalah pegawai Kantor Camat Singkut. Berdasarkan tujuan, yaitu ingin menguji pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Singkut, maka sifat penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory*, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui uji hipotesis.

Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan, Mencari dan memperoleh data dari perudahaan dan para karyawan sebagai responden yang penulis telit. Metode yang digunakan adalah:
2. Observasi, Melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung diperusahaan.
3. Kuisinoner. Mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden.
4. Penelitian kepustakaan, Memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

## Metode Analisis Data

Instrument penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena social.

Alat Analisis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui penelitian lapangan seperti : observasi, wawancara, kuisinoner dan studi pustaka. Adapun langkah-langkah perhitunganya adalah sebagai berikut :

- a. Skor 5 = sangat Setuju ( SS )
- b. Skor 4 = Setuju ( S )
- c. Skor 3 = Kurang Setuju ( KS )
- d. Skor 2 = Tidak Setuju ( TS )
- e. Skor 1 = Sangat Tidak Setuju ( STS )

Untuk menganalisis hasil pembahasan, maka penelitian ini menggunakan uji proporsi atau persentase dengan rumus sebagai berikut :

### Penentuan rentang skala

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

Dimana :      RS      = Rentang Skala  
                  N      = Jumlah Sampel  
                  M      = Jumlah Alternatifjawaban item

$$RS = \frac{35 ( 5 - 1 )}{5}$$
$$RS = 28$$

Penentuan rentang skala

$$\begin{aligned}\text{Rentang Skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 35 \times 1 \\ &= 35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 35 \times 5 \\ &= 175\end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5 maka kategori pengklasifikasian untuk variabel motivasi intrinsik dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

**Tabel 7**  
**Rentang pengklasifikasian variabel Motivasi intrinsik**

| Variabel           | Rentang penelitian | Klasifikasi     |
|--------------------|--------------------|-----------------|
| Motivasi Intrinsik | 35 – 63            | Sangat Tidak    |
|                    | 63 – 91            | Baik Tidak Baik |
|                    | 91 – 119           | Sedang          |
|                    | 119 – 147          | Baik            |
|                    | 147 - 175          | Sangat Baik     |

### **Rancangan Kuisisioner**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberI seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **Pembahasan**

#### **Analisis Faktor- Faktor Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun**

Berdasarkan hasil analisis motivasi intrinsik pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun, maka dapat diartikan bahwa secara umum motivasi pegawai Kantor Camat Kecamatan Singkut Kabupaten Sarolangun mempunyai criteria motivasi yang pegawai yang termotivasi. Motivasi intrinsik adalah motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan diri sendiri. Maka motivasi pegawai harus selalu ditingkatkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, sehingga pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya inovatif, resiko, tanggungjawab, persahabatan, bekerjasama, konflik, kepercayaan, kontribusi dan tugas yang diembankan ( Motivasi Intrinsik ) bagi pegawai tersebut dikatakan berjalan secara efektif dan efisien.

Banyaknya pegawai yang memilih faktor motivasi Intrinsik dibandingkan Ektrinsik sehingga dapat digambarkan oleh penulis betapa besar keinginan pegawai untuk bisa meraih Motivasi Intrinsik berupa inovatif, feedback, resiko, tanggungjawab, persahabtan, bekerjasama, konflik, kepercayaan, kontribusi, tugas yang diembankan kepada pegawai dalam menjalankan tugas dalam sebuah instansi. Beranjak dari itu pula bahwa motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Peningkatan motivasi dilakukan antara lain dengan meningkatkan motivasi Intrinsik pegawai dan motivasi Intrinsiknya. Bentuk usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan Intrinsik pegawai bisa dilakukan dengan melakukan inovatif terhadap suatu pekerjaan,

feedback atas tugas yang dilakukan dengan baik, mampu menghadapi suatu resiko pekerjaan, rasa tanggungjawab terhadap tugas dan wewenangnya, rasa solidaritas suatu persahabatan sesama pegawai, mampu bekerjasama, memecahkan suatu konflik, kepercayaan, kontribusi terhadap kegiatan dimanapun ia berada dan mampu menyelesaikan tugas yang diemabankan kepadanya.

### Karakteristik Responden

Berdasarkan metode penelitian, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 pegawai. Untuk menggambarkan profil 35 orang responden sebagai berikut :

**Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

| No            | Pegawai      | Jenis kelamin |           | Kantor    |
|---------------|--------------|---------------|-----------|-----------|
|               |              | Laki-laki     | Perempuan |           |
| 1             | P N S / CPNS | 9             | 3         | 12        |
| 2             | Non PNS      | 9             | 14        | 23        |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>18</b>     | <b>17</b> | <b>35</b> |

Bedasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa jumlah pada pegawai dikantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, karna laki-laki secara fisik jauh lebih kuat dibandingkan perempuan untuk kerja dilapangan. Dengan contoh sederhana, seperti pembuatan e-KTP, ikut melakukan pengawasan dalam pemilihan Kepala Desa Dan melakukan penegecekan terhadap proyek dipedesaan (SAMISAKE) dan lain-lain.

**Tabel 9. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan**

| No            | Pendidikan | Jumlah    |
|---------------|------------|-----------|
| 1             | SMA        | 19        |
| 2             | D III      | 2         |
| 3             | D IV       | 3         |
| 4             | SI         | 11        |
| 5             | S2         | -         |
| 6             | S3         | -         |
| <b>Jumlah</b> |            | <b>35</b> |

Sumber : Arsip Kantor Kecamatan Singkut data kepegawaian

### Gambaran Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun

**Tabel 10. Tanggapan responden terhadap Motivasi Pegawai**

#### Motivasi Intrinsik

| No | Pernyataan Inovatif   | Keterangan |     |    |      |      |     | Nilai Keterangan     |
|----|---|------------|-----|----|------|------|-----|----------------------|
|    |   | STS        | TS  | KS | S    | SS   | %   |                      |
| 1  | Pegawai harus melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif dalam pekerjaan | 0          | 2   | 0  | 24   | 9    | 35  | 145<br>(Termotivasi) |
|    |   | 0          | 5,8 | 0  | 68,3 | 25,9 | 100 |                      |
|    |   | 0          | 4   | 0  | 96   | 45   | 145 |                      |

|   |  |      |      |       |       |       |     |                              |
|---|--|------|------|-------|-------|-------|-----|------------------------------|
| 2 | Pernyataan Feedback: Pegawai harus mengetahui hasil-hasil dari pekerjaannya  | 0    | 0    | 0     | 20    | 15    | 35  | 155<br>(Sangat Termotivasi)  |
|   |  | 0    | 0    | 0     | 57,14 | 42,86 | 100 |                              |
|   |  | 0    | 0    | 0     | 80    | 75    | 155 |                              |
| 3 | Pernyataan Resiko : Pegawai mengetahui resiko dalam pekerjaannya   | 0    | 2    | 0     | 20    | 13    | 35  | 149<br>(Sanagat Termotivasi) |
|   |  | 0    | 5,8  | 0     | 57,14 | 37,14 | 100 |                              |
|   |  | 0    | 4    | 0     | 80    | 65    | 149 |                              |
| 4 | Pernyataan TanggungJawab: Pegawai harus berani bertanggungjawab atas perbuatanya   | 0    | 0    | 0     | 20    | 15    | 35  | 155<br>(Sangat Termotivasi)) |
|   |  | 0    | 0    | 0     | 57,14 | 42,86 | 100 |                              |
|   |  | 0    | 0    | 0     | 80    | 76    | 155 |                              |
| 5 | Pernyataan Persahabatan: Pegawai harus memiliki rasa   | 1    | 1    | 0     | 19    | 14    | 35  | 149<br>(Sangat Termotivasi)  |
|   |  | 2,85 | 2,85 | 0     | 54,71 | 40    | 100 |                              |
|   |  | 1    | 2    | 0     | 76    | 70    | 149 |                              |
|   | solidaritas persahabatan sesama pegawai  |      |      |       |       |       |     |                              |
| 6 | Pernyataan Bekerjasama: Pegawai telah memilih bekerjasama daripada berkompetisi  | 1    | 0    | 6     | 21    | 8     | 35  | 143<br>(Termotivasi)         |
|   |  | 2,85 | 0    | 17,14 | 60    | 22,14 | 100 |                              |
|   |  | 1    | 0    | 18    | 84    | 40    | 143 |                              |
| 7 | Pernyataan Konflik: Pegawai harus selalu berusaha menghindari konflik  | 0    | 0    | 0     | 25    | 10    | 35  | 150<br>(Sangat Termotivasi)  |
|   |  | 0    | 0    | 0     | 71,57 | 28,57 | 100 |                              |
|   |  | 0    | 0    | 0     | 100   | 50    | 155 |                              |
| 8 | Pernyataan Kepercayaan: Pegawai harus menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan  | 0    | 2    | 1     | 24    | 8     | 35  | 149<br>(Termotivasi)         |
|   |  | 0    | 5,8  | 2,85  | 68,3  | 22,14 | 100 |                              |
|   |  | 0    | 4    | 3     | 96    | 40    | 143 |                              |
| 9 | Pernyataan Kontibusi: Pegawai harus memiliki sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada | 1    | 1    | 0     | 23    | 10    | 35  | 145<br>(Termotivasi)         |
|   |  | 2,85 | 2,85 | 0     | 65,72 | 28,58 | 100 |                              |
|   |  | 1    | 2    | 0     | 92    | 50    | 145 |                              |



|    |   |     |   |      |       |       |             |                       |
|----|---|-----|---|------|-------|-------|-------------|-----------------------|
| 10 | Pernyataan Tugas yang diembankan: Pegawai memiliki rasa senang dengan tugas yang Dibebankan kepadanya | 2   | 0 | 1    | 20    | 12    | 35          | 149<br>( Termotivasi) |
|    |   | 5,8 | 0 | 2,85 | 57,85 | 34,71 | 100         |                       |
|    |   | 2   | 0 | 3    | 80    | 60    | 145         |                       |
|    | <b>JUMLAH TOTAL</b>   |     |   |      |       |       | <b>1484</b> |                       |

Berdasarkan tabel 10 mengenai gambaran motivasi pegawai pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun, dari Motivasi Intrinsik dengan jumlah responden 35 orang, bahwa kesimpulan dari tabel diatas ialah rata-rata pegawai di Kantor Camat termotivasi dan sangat termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan jabatannya hal ini terdapat pada jumlah total dari motivasi Intrinsik. dari tabel diatas mengenai Motivasi Intrinsik Pegawai Pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun dengan jumlah 35 orang, bahwa motivasi intrinsic dengan jumlah total 1479. Selain itu juga dapat dilihat bahwa motivasi intrinsic ini banyak pegawai menjawab lebih setuju bahkan sangat setuju.

Pentingnya motivasi intrinsic baik dari instansi lain maupun masyarakat.. karna motivasi pada dasarnya adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang spesifik sesuai dengan individu untuk mencapai hal yang dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain ( Meclland dalam Veithzal Rivai, 2011:837). Tingginya jumlah motivasi intrinsic (1479) pada Kantor Camat Singkut Kabupaten Sarolangun mengartikan berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan dalam pribadi seseorang pegawai yang belum terpenuhi ataupun didapatnya.

### Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis motivasi intrinsik pegawai pada kantor camat singkut pernyataan feedback, resiko, persahabatan, konflik sangat termotivasi. hasil analisis inovatif, bekerjasama, kepercayaan, dan tugas yang diembankan perlu ditingkatkan dan harus mendapat perhatian dari instansi kantor camat singkut kabupaten sarolangun.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali pers, Jakarta, 2012 Bodgan, Robert C; Biklen, Knoop; Sari; *Qualitative Research For Education; An Introduction to Theory and Methods*; Allyn and Bacon; Boston London; 1982
- Camat Singkut, 2014. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*, Kantor Camat Singkut
- Contoh dan fungsi. [blogspot.com/2012/10/pengertian\\_pegawai.html](http://blogspot.com/2012/10/pengertian_pegawai.html) Digilid.unpas.ac.id
- Hasibuan, Melayu 2012, " *Manajemen Sumber Daya Manusia* " Jakarta. Bumi Aksara.
- Hunsberger Croft, et all, (1980) *Statistical inference for management and economic*, Iowa State University.
- [http://contoh\\_dan\\_fungsi.blogspot.com/2012/10/pngertian\\_pegawai.htm?m=1](http://contoh_dan_fungsi.blogspot.com/2012/10/pngertian_pegawai.htm?m=1)  
[http://id.wikipedia.org/wiki/penelitian\\_kualitatif](http://id.wikipedia.org/wiki/penelitian_kualitatif)
- Keith Davis 1985, " *Dicipline is Management Action to Enforce Organization Standars* " LAKIP Kantor Camat Singkut; 2014
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Karim, *Analisis motivasi pegawai Kantor camat Cerminan Gedang kabupaten Sarolangun*, 2014

Nur Ida Iriani, *Motivasi Intrinsik, motivasi ekstrinsik dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten sambas*, 2008  
Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2008, *Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah*.

Prof.Dr.Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung

Rivai, Veithzal 2005, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dan Instansi* “ Jakarta :Pt Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, Edy, 2009, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2010  
Website; Wikipedia Bahasa Indonesia; <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>