

PENTINGNYA MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN POSO

Oleh : Rilfayanti Thomassawa

Abstrak : Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui motivasi dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan etos kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data di analisis secara deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan ciri-ciri atau karakteristik variabel-variabel mulai dari pengumpulan, reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemberian motivasi berupa tunjangan kerja, pendidikan dan pelatihan serta promosi jabatan sangat mempengaruhi dalam meningkatkan etos kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso. Diketahui juga bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso diperlukan pemberian motivasi, namun terdapat beberapa faktor yang mempengaruhni dalam pemberian motivasi antara lain sebagai berikut : Sumber Daya Manusia Yang Masih Rendah dan sarana serta prasarana yang belum memadai.

Kata Kunci : *Motivasi, Etos Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi baik formal maupun non formal, peranan manusia sangat dominan sebagai motor penggerak jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan sangat ditentukan kualitas manusia-manusia sebagai tenaga penggerak organisasi.

Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso merupakan suatu kesatuan organisasi yang didalamnya terdapat pegawai-pegawai yang merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pegawai dalam lingkungan Dinas Pertanian Perkebunan dituntut menjadi aparat profesional yang berdedikasi

tinggi loyal, berkemauan keras bermotivasi tinggi, dan mempunyai prestasi kerja yang dapat mendukung berhasilnya program. Pada dasarnya masalah rendahnya motivasi kerja tentu saja sangat mempengaruhi pelaksanaan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh aparat publik.

Pada prinsipnya etos kerja hanya dapat diwujudkan melalui proses keuletan, ketaatan, dan inovatif. Menurunnya Etos kerja juga sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin untuk membangun motivasi. Selain pemberian motivasi, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dalam pemberian motivasi tersebut. Dari uraian yang tergambar tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dimana penelitian ini bertujuan untuk menentukan

bagaimana pentingnya motivasi dalam meningkatkan etos kerja pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso.

TEORI DAN KONSEP

1. Teori Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan atau mempengaruhi perilaku manusia. Kata Motivasi berasal dari bahasa Inggris "Motivation" yang berarti dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi sesuatu peristiwa dalam masyarakat. Martoyo (2000:147) mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang menejer dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan pada orang lain dalam hal ini pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Hal yang sama dikemukakan oleh Aref dan Tanjung (2003;12) bahwa "Motivasi bersifat sebagai suatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang dalam bekerja seperti tunjangan kerja, pendidikan dan pelatihan dan promosi jabatan untuk karyawan dan pegawai. Dari beberapa definisi diatas dapatlah dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah dorongan, keinginan dan pengaruh yang berasal dari dalam diri manusia yang menyebabkan ia berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Berdasarkan pengertian motivasi tersebut maka dapatlah dikatakan apa yang dimaksud dengan motivasi kerja ialah sesuatu yang mendorong semangat kerja. Teori motivasi terdiri atas teori Ekspektasi (harapan) dari pada teori achievement (Prestasi).

2. Pegawai Negeri Sipil

Jika dilihat dari segi ruang lingkup aktivitas maka yang dimaksud dengan Pegawai Negeri adalah orang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan pemerintah. Dengan kata lain bahwa pegawai negeri adalah Mereka mengabdikan dirinya pada lembaga pemerintahan yang bekerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Parista (1999:80), mengemukakan pengertian pegawai negeri sebagai "Unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangun". Sedangkan menurut Moekijat (1999:115), mengemukakan pengertian Pegawai Negeri Sipil " Mereka yang diangkat dalam jabatan pemerintah pusat oleh pembesar yang berwenang dan diberi gaji dari anggaran belanja Negara, anggaran belanja pegawai, segala sesuatu menurut peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, jelas bahwa pegawai negeri sebagai unsur aparatur pemerintah diharapkan mampu melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dalam bidang tugasnya.

3. Pengertian Etos Kerja

Pada perspektif filsafat istilah etos sebenarnya berkaitan dengan pemahaman dan pembelajaran mengenai nilai-nilai baik dan buruk, benar dan salah serta prinsip-prinsip umum. Dalam konteks ini etos mempelajari hal yang sistematis mengenai nilai-nilai tersebut, selain itu etos bentuk jamak dari etika yang biasa disebut sebagai filsafat moral, karena itu etos dipandang juga sebagai salah satu cabang dari filsafat yakni filsafat moral

(Sitanggang, 1998 : 12). Sejalan dengan pemikiran itu (Ravianto, 1998:81) mengemukakan bahwa etos berhubungan erat dengan sikap moral, walaupun etos dengan sikap moral tidak seluruhnya identik.

Menurut Soekanto, (1981 : 60) Secara umum, “etos berarti sikap kehendak yang dituntut terhadap kegiatan tertentu (Suseno,1978:14), pendapat ini dikonkritkan oleh (Abdullah, 1979:37) bahwa pada substansinya etos kerja itu evaluative atau sifat menilai, karena mempersoalkan sumber berbuat kerja, landasan ide atau perkiraan yang akan menentukan sistem tindakan yang karenanya menentukan penilaian atas kerja maka menentukan hasilnya.

Pendapat terakhir mengenai etos ini memunculkan betapa pentingnya etos dalam kaitannya dengan upaya memperoleh hasil yang maksimal atau dalam konteks peningkatan prestasi kerja, yang secara akumulatif memberikan image dan ilustrasi kuat lemahnya semangat untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Menurut Sahril (2006:19) ada dan bagaimana etos kerja yang diperjuangkan dalam pelaksanaan tugas memberikan layanan kepada pemerintah sepenuhnya terapkan kedalam ukuran-ukuran dasar dari nilai etos kerja itu, yaitu keuletan, ketaatan, kreativitas, inovatif dan sikap altruistik.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan tipe penelitian deskriptif yaitu untuk menggambarkan atau melukiskan secara rinci sistimatis dan akurat mengenai fakta – fakta yang ada dilapangan. Dalam penelitian ini hanya mengkhususkan pada satu permasalahan yaitu motivasi dalam

meningkatkan etos Kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikelompokkan dalam data Primer dan data Sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung terhadap objek yang diteliti melalui observasi, wawancara, dan daftar pertanyaan atau kuisioner. Sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen kepustakaan yaitu melalui literatur, media elektronik dan data – data lain serta instansi yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini.

Sumber data penelitian menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi dan wawancara dengan informan yang berjumlah 45 orang dan data sekunder yaitu adalah data yang diperoleh melalui literature dan data-data dari Kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan.

HASIL PENELITIAN

Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan Etos kerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso.

Beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pemberian motivasi antara lain sebagai berikut

1. Sumber Daya Manusia Yang Masih Rendah

Sumber daya manusia yang terdapat di Dinas Pertanian dan Perkebunan masih sangat rendah. Hal ini di lihat masih ada pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan yang berpendidikan formal masih rendah dan kurangnya pegawai yang berminat untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan formal disebabkan karena masalah ekonomi pegawai itu sendiri, dan masih banyak pegawai pada Dinas Pertanian dan

Perkebunan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) disebabkan terbatasnya dana yang tersedia.

2. Sarana dan Prasarana

Salah satu faktor yang mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas kedinasan baik kegiatan administrasi maupun teknis adalah tersedianya sarana dan prasarana adalah :

1. Fasilitas sarana operasional perkantoran meskipun secara kuantitas baik namun sarana pelayanan berupa komputer dan sever belum ada ada.
2. Prasarana berupa gedung perkantoran yang disertai alat-alat perkantoran lainnya cukup memadai sehingga dalam melaksanakan fungsi pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan dapat berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

1. Motivasi sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Perkebunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian dimana dari 45 responden memberikan jawaban berpengaruh adalah 38 orang
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pertanian dan Perkebunan adalah :
 1. Faktor sumber daya manusia dimana peningkatan sumber daya manusia melalui jenjang pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan mutu yang berkaitan dengan kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
 2. Penambahan sarana dan prasarana dalam menunjang tugas – tugas pelayanan masyarakat, selain itu perlu penambahan biaya operasional

dalam aktivitas pemberian pelayanan publik.

SARAN

Dari pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat penulis berikan adalah :

1. Sebaiknya Pemerintah Daerah Kabupaten Poso memberikan kesempatan kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui jenjang pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan mutu yang berkaitan dengan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Hendaknya fasilitas yang menunjang baik sarana dan prasarana dalam pemberian motivasi agar disediakan, sehingga motivasi yang diberikan terhadap bawahannya dapat terlaksana dengan baik.
3. Penempatan pegawai harus sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki karena akan mempengaruhi kinerjanya. Olehnya itu seorang pimpinan harus memiliki kemampuan untuk memperhatikan dan mengetahui disiplin ilmu dan kemampuan bawahan sebelum ditempatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Anoraga, Panji, **Psikologi Kerja** Rineka Cipta, Jakarta 2001.
- Arikonto, Suharsimi. **Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek** Rineka Cipta, Jakarta.2000.
- Amstrong M, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT Media .
- Computindo 2002. Danim Sudarman, **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**, Rineka Cipta Jakarta 2004.

- Davis Keith, **Prilaku Dalam Organisasi**, Prima Dani Jakarta 2000 .
- Dharma Agus, **Manajemen Investasi Kerja** CV Rajawali Jakarta. 1985.
- Sarwoto, **Dasar –Dasar Organisasi dan Manajemen** Ghalia Indonesia 1999.
- Hamid E.S, **Memperkokoh Otonomi Daerah**, UI Press Yogyakarta 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P, **Organisasi dan Motivasi** Bumi Aksara, Jakarta 2001
- Harianja Efendi M ,**Manajemen Sumber Daya Manusia** 2002.
- Mathis Robert L, 2001 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rajawali, Jakarta.
- Manullang M, **Manajemen Personalia**, Bumi Aksara Jakarta 2001.
- Masri Singarimbun, **Metode Penelitian Survey** LP3ES Jakarta 2006.
- Moekijat **Manajemen Sumber Daya Manusia** Gaja Mada University Yogyakarta 1999.
- Muchlas, Makmuri, **Prilaku Organisasi Gadjamada** Universitas Press Yogyakarta 2005.
- Nainggolan, **Pembinaan Pegawai Negeri Sipil** Cetakan ketujuh, Jakarta 2001.
- Nasir, Moh. **Metode Penelitian**.Ghalia Indonesia, Jakarta 2003.
- Siagian Sondang, **Teori Motivasi dan Aplikasi** Bumi Aksara, Jakarta 2007.
- Sugiyono, **Metode Penelitian Administrasi** Alfabeta Bandung 2000.
- Thoha Miftha, **Kepemimpinan Dalam Manajemen** Rineka Cipta Jakarta 2001.
- The Liang Gie, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia Jakarta 2001,

Dokumen

- Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pokok Pokok Kepegawaian,
- Undang-Undang N0 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.