

## **Motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata di Kabupaten Majene**

### ***Work motivation of employees of the Department of Youth, Sports, Culture and Tourism in Majene Regency***

**Henni Zainal<sup>1</sup>, Andi Raihanah Ashar<sup>2</sup>, Andi Idham Ashar<sup>3</sup>**  
Universitas Indonesia Timur, Makassar<sup>1</sup>  
Universitas Bina Nusantara<sup>2</sup>  
Universitas Bosowa<sup>3</sup>

Email: henni\_zainal@yahoo.com<sup>1</sup>, aandiraihanah@gmail.com<sup>2</sup>, AndiIdham31@yahoo.co.id<sup>3</sup>

(Diterima: 12-Agustus-2019; di revisi: 11- September-2019; dipublikasikan: 05-November -2019)

#### **ABSTRAK**

Motivasi adalah suatu potensi kekuatan yang ada dimiliki seseorang untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil / prestasi ingin dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai dinas pemuda olahraga kebudayaan dan pariwisata di Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Adapun desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dengan demikian pemecahan permasalahan penelitian akan dilakukan pertama-tama dengan cara mendeskripsikan keadaan subyek/obyek penelitian ini yakni kinerja pegawai berdasarkan fakta atau data yang diperoleh apa adanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat dapat dikatakan "sangat baik" yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai pada masa-masa akan datang tetap dipertahankan sebagai wujud tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan pembangunan di Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Aparatur pemerintah, Kemampuan dan pengawasan.

#### **ABSTRACT**

*Motivation is a potential strength that is owned by a person to start and finish a job with the results / achievements to be achieved. The purpose of this study was to determine the work motivation of employees of the youth service, sports, culture and tourism in Majene Regency.*

*This research uses survey research type. The design of this study used a descriptive method. Thus, solving research problems will be carried out first by describing the state of the subject/object of this research, namely the performance of employees based on facts or data obtained as they are. The data collection technique used in this research is to use a questionnaire, observation and documentation. The results showed that the work motivation of the employees of the Department of Youth, Sports, Culture and Tourism, Majene Regency, West Sulawesi Province can be said to be "very good" which indicates that the level of employee motivation in the future will be maintained as a form of responsibility in carrying out social tasks. and development in Majene Regency.*

*Keywords: Work motivation, government apparatus, ability and supervision.*

## **PENDAHULUAN**

Pembangunan aparatur pemerintah, terutama juga diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan administrasi pemerintahan, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani, mengayomi dan menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Terwujudnya disiplin kerja yang mantap terutama bagi para penyelenggara negara merupakan suatu kebutuhan yang sangat mendesak dan sebagai salah satu prasyarat utama bagi optimalisasi pelayanan terhadap masyarakat, termasuk di dalamnya Kepala Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene sebagai aparatur negara yang menduduki posisi sentral dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, baik sebagai pemrakarsa atau perencana maupun sebagai pelaksana pembangunan. Oleh karena itu merujuk pada rangkaian pembangunan nasional dan daerah yang semakin hari semakin kompleks permasalahannya, yang kemudian membuat beban terpicul pada Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

Penyebab utama dari berbagai inefisiensi yang selama ini kita rasakan antara lain disebabkan oleh belum memadainya kinerja instansi pemerintahan sebagai tulang punggung penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Instansi pemerintah dipandang belum dapat menentukan secara jelas visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai. Keadaan inilah yang menuntut Pegawai Negeri Sipil untuk lebih mengambil peranan penting dan mengembangkan misi pembangunan yang sedang giatnya dilaksanakan, sehingga tujuan dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna. Oleh karena itu organisasi pemerintah perlu melakukan manajemen strategik untuk meningkatkan organisasinya yang pada gilirannya berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majene merupakan unsur pelaksana yang membantu pemerintah Kabupaten Majene utamanya dalam hal kewenangan dibidang kepemudaan olah raga, kebudayaan dan pariwisata termasuk pengawasan dan pengendalian lembaga-lembaga di bidang kepemudaan, olah raga, kebudayaan dan pariwisata. Mengingat betapa luas dan banyaknya segi tugas dari pegawai, diperlukan rasa pengabdian yang tinggi, karena unsur staf merupakan proses utama dari pada roda

pemerintahan, sehingga situasi kerjanya mempunyai pengaruh besar atas lancar tidaknya pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Dalam hal ini dituntut staf/pegawai yang kreatif, inovatif, berdidikasi tinggi, serta berkualitas kerja yang baik. Ini semua dapat tercipta apabila didukung oleh manajemen strategik dan kompetensi sumber daya manusia yang kinerjanya secara interaktif dapat melaksanakan tugas-tugas pembangunan, pemerintahan, dan pelayanan kemasyarakatan dalam rangka mengaplikasikan tugas fungsi otonomi daerah.

Pada hakekatnya motivasi adalah suatu potensi kekuatan yang ada dimiliki seseorang untuk memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil / prestasi ingin dicapai. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dapat disebut sebagai motivasi dasar atau faktor internal, maupun faktor yang berasal dari luar (lingkungan ) individu / pegawai disebut sebagai faktor eksternal.

Motivasi sebagai konsep manajemen banyak menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti mengingat betapa pentingnya motivasi dalam kehidupan organisasi. Di satu pihak motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi setiap unsur pimpinan, sedang dipihak lain motivasi merupakan sesuatu hal yang dirasakan sulit oleh para pemegang pimpinan

Selanjutnya oleh (Wahjosumidjo, 1987, 2010) menjelaskan bahwa: Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan persepsi, dan kebutuhan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adaah pendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenal pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, ataukah memungkinkan seseorang mampu mencapai tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu sifatnya positif dan masa depan.

Faktor instrinsik itu dapat berupa kepribadian, sikap pengalaman, pendidikan atau berupa harapan dan cita-cita, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman aturan dan sebagainya, faktor ekstrinsik ini dapat dipengaruhi oleh pimpinan, hubungan antara individu atau antara motivasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh dua hal yaitu oleh penguatan (*reinforcement*) dan imbalan (*reward*)

Motivasi instrinsik berasal dari diri pribadi seseorang dan akan dijelaskan oleh hirarkhi kebutuhan Maslow dan motif berprestasi McClelland sedangkan motivasi ekstrinsik dibangun diatas motivasi intrinsik dan adanya dalam organisasi sangat tergantung pada anggapan-anggapan dan teknik-teknik yang dipakai oleh pimpinan organisasi dalam memotivasi bawahannya (DudungJuhana, Kadir, 2011; Hamdani, 2000; Nasrullah, Salam, Pratiwi, & Niswaty, 2017). Teori (Hall, Daneke, & Lenox, 2010) McGregor dan Herzberg akan menjelaskan hal ini Pendekatan Maslow dan McGregor serta para ahli lainnya nampaknya berbeda, tetapi pandangan mereka saling melengkapi.

Selanjutnya oleh (Robbins, 2015; Sardiman, 1986; Zainal, 2017) berpendapat bahwa: Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Kemudian oleh Berelson dan Steiner dalam (Koontz, Harold, 1989) mengemukakan bahwa:

Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. (Koontz, Harold, 1989) motivasi adalah “istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan, dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang sejenis”. Maslow didalam (Koontz, Harold, 1989) memandang “kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi yang berawal dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi”. (Gibson, 2003) mendefinisikan “motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Adapun desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dengan demikian pemecahan permasalahan penelitian akan dilakukan pertama-tama dengan cara mendeskripsikan keadaan subyek/obyek penelitian ini yakni kinerja pegawai berdasarkan fakta atau data yang diperoleh apa adanya. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi pada SPSS.

## **HASIL PENELITIAN**

Kemampuan (*ability*) pegawai pemerintahan adalah potensi yang dimiliki seorang aparat untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang diambilnya. Sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa pada dasarnya faktor kemampuan atau kapasitas (*ability*) seseorang meliputi faktor pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) yang dimilikinya.

Pengetahuan seorang aparatur pemerintah terutama diperoleh dari pendidikan formalnya, pengalaman selama ia bekerja/masa kerja, pendidikan dan latihan yang diperoleh selama bekerja, baik diklat struktural maupun teknis fungsional. Keterampilan (*skill*) aparatur meliputi keterampilan dasar yang relevan dan mendukung optimalisasi pelaksanaan tugas dan fungsi seorang aparat seperti ketrampilan dalam mengetik, penggunaan komputer, penguasaan bahasa asing dan ketrampilan lainnya. Keterampilan seorang aparat juga diperoleh melalui pendidikan teknis fungsional, juga dari pengalaman selama ia bekerja sebagai pegawai/aparat. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimiliki aparat dapat dilihat melalui indikator pendidikan formal, masa kerja/pengalaman, pendidikan/pelatihan, dan keterampilan dasar yang dikuasai.

### **a. Pendidikan formal**

Salah satu faktor/ indikator pengukuran tingkat kapasitas seorang aparat adalah latar belakang pendidikan formal atau pendidikan terakhir yang bersangkutan. label berikut akan menunjukan variasi tingkat pendidikan formal aparat yang menjadi sampel penelitian ini.

Tabel Latar belakang pendidikan formal pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat

No	Kategori	Frekuensi	%
1	S2	1	2,70
2	S1	13	48,10
3	DIOLOMA	1	2,70
4	SLTA	21	56,75
5	SLTP	1	2,70
6	SD	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan keadaan aparat menurut latar belakang pendidikan khususnya S1, S2 dan Diploma diperoleh persentase sebesar 40,54% artinya tingkat pendidikan pegawai di atas SLTP/SLTA berada di atas standar 50%, sementara itu tidak terdapat aparat pemerintah yang berpendidikan SD.

b. Masa kerja/pengalaman.

Faktor/indikator lain yang digunakan untuk mengukur tingkat kapasitas pegawai adalah pengalaman kerja, dalam penelitian ini yang dimaksud adalah bagi PNS, masa kerja pegawai dihitung sejak tanggal pertama yang bersangkutan diangkat menjadi CPNS. Sedangkan tenaga honor masa kerja dihitung sejak tanggal pertama yang bersangkutan diangkat menjadi tenaga honor. label berikut menunjukkan variasi masa kerja aparat yang menjadi sampel penelitian ini.

Tabel Pengalaman kerja pegawai

No	Kategori	Frekuensi	%
1	11-20 tahun	6	16,21
2	05-10 tahun	5	13,51
3	Dibawah 5 tahun	26	70,27
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan keadaan aparat menurut pengalaman kerja, total presentase dari kategori 5-10 tahun masa kerja sebesar \*3,71%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat secara ideal sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan pembangunan pendidikan.

c. Pendidikan dan pelatihan

Selain faktor pendidikan formal dan faktor pengalaman, faktor/indikator lain yang digunakan untuk mengukur tingkat kapasitas aparat adalah pendidikan dan pelatihan (diklat) penjenjangan/struktural yang pernah diikuti. Tabel berikut menunjukkan variasi jumlah sampel menurut diklat penjenjangan/struktural yang telah diikuti.

Tabel Jumlah pegawai yang pernah mengikuti diklat

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sespanas /Spati / Pim I	-	-
2	Spama /Spamen/ Pim III/ Pim II	3	25,00
3	Sespada/ Adum/ Pim IV	4	33,33
4	Belum Ikut	5	41,67
	Jumlah	12	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan keadaan aparat menurut Diklat yang pernah diikuti, 41,67% pegawai yang belum pernah ikut Diklat sementara sebesar 58.33% pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat telah mengikuti Diklat penjenjangan, sebagai upaya pemerintah Kabupaten Majene dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan pembangunan.

#### c. Keterampilan dasar

Faktor/indikator terakhir yang akan digunakan dalam pengukuran tingkat kapasitas aparat sebagaimana telah ditetapkan dalam penelitian ini adalah faktor keterampilan dasar. Keterampilan dasar pegawai tidak lain adalah keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yakni meliputi keterampilan mengetik, keterampilan menggunakan/mengoperasikan komputer, dan keterampilan/penguasaan bahasa asing. Variasi penguasaan aparat terhadap ketiga unsur keterampilan dasar tersebut dapat dilihat secara berturut pada tiga tabel berikut ini. Tabel Tingkat penguasaan keterampilan mengetik

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat menguasai	12	32,43
2	Menguasai	23	62,16
3	Tidak menguasai	2	5,40
4	Tidak menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan keadaan aparat menurut tingkat penguasaan ketrampilan mengetik, termasuk dalam kategori sangat menguasai 32,43% dan menguasai 62,16% (akumulasi = 94,59 %), dengan kata lain bahwa pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat dapat dikatakan menguasai keterampilan mengetik. Tabel berikut menunjukkan variasi tingkat penguasaan pegawai terhadap keterampilan menggunakan/mengoperasikan komputer.

Tabel Tingkat penguasaan keterampilan mengoperasikan komputer

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat menguasai	6	16,21
2	Menguasai	26	70,27
3	Tidak menguasai	5	13,51
4	Tidak menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan keadaan aparat menurut tingkat penguasaan keterampilan mengoperasikan komputer, termasuk dalam kategori sangat menguasai 16,21% dan menguasai 70,27% (akumulasi = 86,48%), dengan kata lain bahwa pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat dapat dikatakan menguasai ketrampilan mengoperasikan komputer yang memadai. Unsur keterampilan terakhir yang digunakan dalam pengukuran kapasitas pegawai adalah tingkat penguasaan bahasa asing. Variasi tingkat penguasaan bahasa asing oleh pegawai digambarkan pada tabel berikut ini.

Tabel Tingkat penguasaan bahasa asing

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat menguasai	-	-
2	Menguasai	16	43,24
3	Tidak menguasai	21	56,75
4	Tidak menjawab	0	0,00
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan keadaan aparat menurut tingkat penguasaan bahasa asing, termasuk dalam kategori menguasai 43,24 %, artinya tingkat penguasaan terhadap bahasa asing masih berada di bawah standar 50 %, sementara yang tidak menguasai di atas 50% atau sebesar 56,75 %.

Kemudian untuk mengetahui tingkat kemampuan aparat sebagaimana yang telah diuraikan di atas, menunjukan bahwa 4 indikator masing-masing: a) Pendidikan Formal (SD.SLTP / SLTA, DIIL, S1 / S2, dengan prosentase, 100%) b) Masa Kerja/pengalaman (antara 5-10 tahun sampai 11-20 tahun, 29,71%), c) Diklat (58,33%) dan d) Keterampilan Dasar (Keterampilan mengetik, 94,59%, ketrampilan mengoperasikan komputer, 86,48% dan ketrampilan menguasai bahasa asing, 43,24% ( $224,31/3 = 74,77\%$ ). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Rekapitulasi tingkat kapasitas pegawai

No	Indikator	%	Kategori
1	Pendidikan Formal	100,00	Cukup berhasil
2	Pengalaman Kerja	29,71	
3	Diklat	58,33	
4	Keterampilan Dasar	74,77	
	Jumlah	65,70	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Parameter tersebut menunjukkan bahwa tingkat kapasitas pegawai dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas kelembagaan pemerintah dalam melayani kepentingan kemasyarakatan dan pembangunan, jika ditujukan pada skala interval pengukuran kinerja sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) termasuk dalam kisaran interval antara "55 s/d 69 %" atau tergolong pada Kategori "Cukup berhasil". Dengan kata lain bahwa, tingkat kapasitas pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat pada masa-masa yang akan datang diharapkan perlu ditingkatkan dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan pembangunan pendidikan di Kabupaten Majene. Selanjutnya motivasi kerja aparat. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk

menggerakkan sebuah potensi sumber daya manusia agar mau bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang berlangsung secara sadar. Dan untuk mengetahui motivasi kerja aparat dapat diukur melalui indikator-indikator: keyakinan diri, sikap, kebijakan pimpinan, kondisi kerja, penghargaan, dan insentif atas kinerja.

d. Keyakinan

Keyakinan atau rasa percaya diri untuk melakukan setiap tugas pekerjaan merupakan dorongan atau motivasi kerja yang berasal dari dalam diri seseorang. Oleh karenanya faktor ini termasuk motivasi dasar (asli). Makin tinggi rasa percaya diri seseorang, makin tinggi pula dorongan/motivasi kerja yang dimilikinya. Kadar keyakinan atau percaya diri akan berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Variasi tingkat keyakinan/percaya diri antar individu dalam sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Keyakinan diri dalam melaksanakan setiap tugas / pekerjaan dari atasan

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat yakin	14	37,83
2	Yakin	21	56,75
3	Tidak yakin	2	5,40
4	Tidak menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan keyakinan/percaya diri pegawai dalam melaksanakan tugas, termasuk dalam kategori sangat yakin 37,83% dan yakin 56,75% (akumulasi = 94,58 %), dengan kata lain bahwa aparat memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasannya.

e. Sikap

Sikap adalah wujud dari pandangan atau cara pandang seseorang terhadap peningkatan tugas/pekerjaan. Pandangan yang berbeda akan menyebabkan sikap akan berbeda. Orang yang memandang bahwa pekerjaan merupakan hal yang menyenangkan atau hobby akan memiliki sikap yang lebih tinggi dibanding mereka yang memandang atau merasakan bahwa pekerjaannya tidak lebih daripada suatu beban semata. Cara pandang lainnya terhadap peningkatan pekerjaan adalah pandangan tentang penting tidaknya suatu tugas/pekerjaan. Orang memandang penting pekerjaannya 'akan memiliki sikap yang lebih tinggi dibanding mereka yang kurang mementingkan pekerjaannya. Pendapat/pandangan pegawai terhadap peningkatan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel Peningkatan pekerjaan rutin

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat menyenangkan	13	35,13
2	Menyenangkan	22	59,45
3	Tidak menyenangkan	2	5,40
4	Tidak menjawab	-	-
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan sikap pegawai terhadap peningkatan pekerjaan /tugas rutinnnya, termasuk dalam kategori sangat menyenangkan 35.13% dan menyenangkan 59.45%



(akumulasi = 4.58%), dengan kata lain bahwa aparat memiliki sikap menyenangkan pekerjaan / tugas rutinnya.

Tabel Pandangan pegawai terhadap pentingnya tugas/pekerjaan yang diberikan atasan

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Sangat penting	25	67,56
2	Penting	11	29,72
3	Tidak penting	1	2,70
4	Tidak menjawab	0	0,00
	Jumlah	37	100

Sumber : Data primer setelah diolah tahun 2016

Tabel di atas menunjukkan sikap aparat terhadap pentingnya tugas /pekerjaan yang diberikan atasan, termasuk dalam kategori sangat penting 67,56 % dan penting 29,72% (akumulasi = 97.28%). Hal ini menunjukkan bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan oleh atasan sangat penting untuk dilaksanakan.

f. Kebijakan pimpinan

Kebijakan pimpinan adalah faktor yang turut mempengaruhi tingkat motivasi kerja aparat. Kebijakan pimpinan yang ideal dilihat dari segi pembinaan motivasi kerja adalah kebijakan yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi aparat sehingga pada gilirannya dan menumbuhkan semangat dan motivasi kerja aparat. Kebijakan lampiran dapat ditinjau dari berbagai aspek antara lain yang akan digunakan dalam penelitian ini antara lain: tingkat kepuasan aparat terhadap kebijakan pimpinannya, adanya kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada aparatnya dalam melaksanakan tugas-tugas penting, adanya keikutsertaan aparat dalam pengambilan keputusan, kebijakan mutasi/ promosi/ sangsi jabatan yang ada. Apapun bentuk implementasi kebijakan pimpinan, yang perlu diketahui terlebih dahulu adalah tingkat kepuasan aparat terhadap kebijakan pimpinannya. label berikut akan menggambarkan variasi tingkat kepuasan aparat terhadap kebijakan pimpinannya.

## KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Motivasi kerja pegawai Dinas Pemuda Olah Raga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Majane Provinsi Sulawesi Barat dapat dikatakan "sangat baik" yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai pada masa-masa akan datang tetap dipertahankan sebagai wujud tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas kemasyarakatan dan pembangunan di Kabupaten Majene. Pemerintah Kabupaten Majene khususnya Dinas Pemuda Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri dengan cara mengikuti pada program pendidikan dan pelatihan secara berjenjang baik secara umum maupun berspesialisasi untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

DudungJuhana, Kadir, D. Y. (2011). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada biro administrasi pembangunan sekretariat daerah provinsi

- Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2).
- Gibson, J. . (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hall, J. K., Daneke, G. A., & Lenox, M. J. (2010). Sustainable development and entrepreneurship: Past contributions and future directions. *Journal of Business Venturing*, 25(5), 439–448. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.01.002>
- Hamdani, H. (2000). *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: penerbit pustak jaya.
- Koontz, Harold, C. O. D. (1989). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206–211.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sardiman. (1986). *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2010). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, 149(Icest), 25–27.