

PERBANDINGAN MOTIVASI BERPRESTASI PEGAWAI TETAP DAN HONORER DI KANTOR CAMAT TANJUNG SAKTI KABUPATEN LAHAT

Dian Septianti*¹, Sari Sakarina²

^{1,2} Universitas Tridinanti Palembang; Jalan Kapten Marzuki No. 2446, (0711) 358556

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti, Palembang

e-mail : Dsept85@gmail.com¹, s.sakarina@yahoo.co.id²

Abstrak

Setiap pegawai baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun non PNS seharusnya memiliki motivasi berprestasi yang baik. Fakta dilapangan, di Kecamatan Tanjung Sakti Kabupaten Lahat, masih ditemukan sebagian besar pegawai merasa tidak termotivasi untuk berprestasi sehingga kinerja yang dihasilkan pun cenderung menurun. Menurunnya motivasi berprestasi, tidak hanya terjadi pada pegawai non PNS (honorar) tetapi juga terjadi pada pegawai yang berstatus PNS dengan faktor penyebab yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan motivasi berprestasi antara pegawai tetap (PNS) dan honorar di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat. Jenis penelitian bersifat komparatif, dengan metode analisis data menggunakan independent sample t-test, Metode pengumpulan data bersifat primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan honorar di kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Jumlah sampel terdiri dari 41 pegawai tetap dan 22 pegawai honorar. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara pegawai tetap dan honorar dengan signifikansi sebesar 0,000 dengan rata-rata hitung untuk pegawai tetap sebesar 35,07 dan pegawai honorar sebesar 42,77.

Kata kunci : Motivasi Berprestasi, Pegawai Tetap, Pegawai Honorar

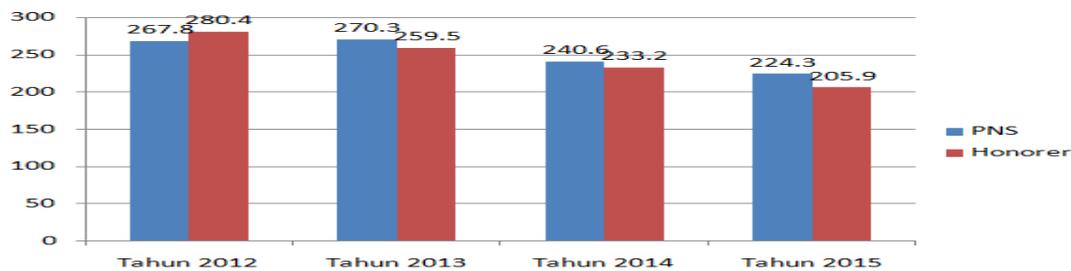
1. PENDAHULUAN

Kantor Camat Tanjung Sakti merupakan institusi publik yang terletak di Kabupaten Lahat Sumatera Selatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan publik kepada masyarakat di Kecamatan Tanjung Sakti. Agar dapat memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat seperti pelayanan umum, administrasi kependudukan maupun pelayanan kesejahteraan masyarakat lainnya, kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat didukung oleh 63 sumber daya manusia yang terdiri dari 41 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 22 tenaga honorar.

Pegawai tetap dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) yang menurut UU No. 43 Tahun 1999 adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain mendapatkan gaji bulanan dari pemerintah, pegawai tetap (PNS) juga memperoleh tunjangan baik itu tunjangan makan, tunjangan keluarga dan tunjangan lainnya. Berbeda dengan pegawai tetap, pegawai honorer (pegawai tidak tetap) adalah pegawai yang tidak (atau belum) diangkat sebagai pegawai tetap (Pegawai Negeri Sipil).

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan atau kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dalam diri ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang ada pada setiap manusia untuk mencapai hasil kegiatannya atau hasil kerjanya secara maksimal.

Ditengah tuntutan untuk memiliki motivasi berprestasi yang optimal, namun sebagian besar pegawai baik yang berstatus PNS maupun tidak tetap justru belum menunjukkan motivasi berprestasi yang optimal. Orang-orang yang termotivasi untuk berprestasi memiliki tiga macam ciri umum sebagai berikut yaitu (1) Memiliki sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat; (2) Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor-faktor lain (3) menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah. Temuan yang ditemukan peneliti justru menunjukkan indikasi penurunan dan perbedaan motivasi berprestasi baik itu pada pegawai tetap PNS maupun tidak tetap.



Grafik 1.1 Jumlah Output Pegawai Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat

Sumber : Data Kepegawaian Kecamatan Tanjung Sakti Tahun 2015

Berdasarkan data pada Grafik 1. dapat dianalisis bahwa motivasi berprestasi pegawai baik tetap maupun honorer dilihat dari output pekerjaan yang dihasilkan cenderung menurun setiap tahun. Menurunnya motivasi berprestasi yang dilihat dari output pekerjaan yang dihasilkan pegawai terutama pegawai tidak tetap pada kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat sangat mungkin disebabkan oleh sebagian besar pegawai merasa tidak termotivasi untuk berprestasi dikarenakan sistem pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan output pekerjaan yang dihasilkan. Bahkan untuk tenaga kerja honorer (tidak tetap) honor yang diterima masih dibawah upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten Lahat dan lebih sering dibayarkan tidak rutin setiap bulan. Sedangkan untuk pegawai tetap menurunnya motivasi berprestasi lebih disebabkan oleh anggapan dikalangan pegawai bahwa prestasi tidak berpengaruh terhadap gaji yang didapatkan, anggapan ini didasarkan pada sistem pengajian yang diterima pegawai tetap (PNS) diberikan berdasarkan pangkat atau golongan bukan berdasarkan prestasi kerja ataupun output yang dihasilkan sehingga pegawai tidak tetap cenderung untuk tidak memiliki motivasi berprestasi yang optimal.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *Komparatif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk membandingkan motivasi berprestasi pegawai tetap dan pegawai honorer di Kantor Camat Tanjung Sakti.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tetap dan pegawai honorer di Kantor Camat Tanjung Sakti yang berjumlah 63 orang yang terdiri dari 41 pegawai tetap (PNS) dan 22 pegawai honorer. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi[5]. Jenis Sampel yang digunakan adalah Sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Adapun jumlah sampel dari penelitian ini berjumlah 63 responden.

2.3 Metode Analisis Data

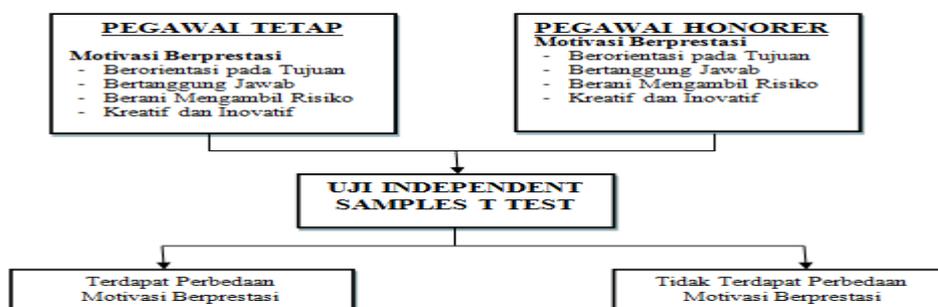
Model Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Analisis Kualitatif dengan membandingkan tabel hasil dari kuesioner dan wawancara, lalu diberikan interpretasi untuk menjelaskan semua hasil analisis data. Khususnya yang berkaitan dengan motivasi berprestasi pegawai tetap dan honorer di Kantor Camat Tanjung Sakti dan (2) Analisis Kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka dan dihitung dengan menggunakan rumus statistik.

2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini terdiri atas : (1) Uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan realibilitas; (2) Uji Independent Sampel T Test.

2.5 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual/pola pikiran sebagai berikut :

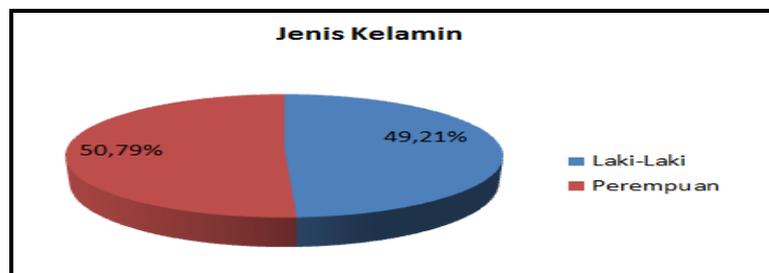


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

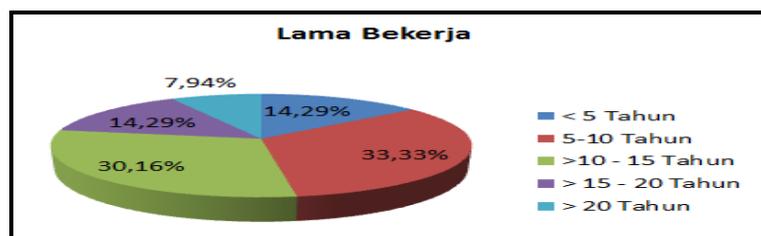
Gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk mengidentifikasi perbandingan responden yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 2. sebagai berikut :



Gambar 3.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 3.1 diketahui bahwa responden yang menjadi sampel penelitian cukup berimbang antara yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan masing-masing sebesar 50,79% dan 49,21%.

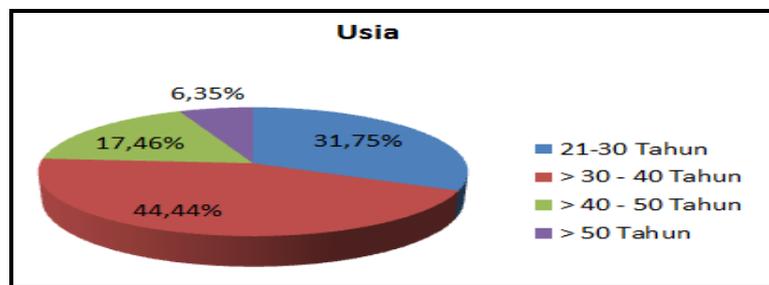
Karakteristik responden berdasarkan lama mereka bekerja digunakan sebagai gambaran mengenai seberapa lama responden mengabdikan di kantor camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat. Dari hasil penelitian didapatkan karakteristik lama bekerja seperti pada Gambar 3. berikut ini :



Gambar 3.2 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Gambar 3.2 diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja di kantor Camat Tanjung Sakti PUMI Kabupaten Lahat selama > 10 – 15 tahun yaitu sebanyak 33,33%, dan 5-10 tahun sebanyak 30,16%, sisanya 14,29% telah bekerja selama > 15-20 tahun dan < 5 tahun

Karakteristik responden berdasarkan usia dilakukan untuk mengetahui gambaran mengenai seberapa dewasa responden dilihat dari usianya. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 3.3 berikut ini :



Gambar 3.3 Usia Responden

Dari Gambar 4. dapat dianalisis bahwa mayoritas responden berusia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 44,44% dan 21-30 tahun yaitu sebanyak 31,75%. Sedangkan sisanya 17,46% berusia 40-50 tahun dan hanya terdapat 6,35% responden yang berusia diatas 50 tahun.

3.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat mengukur apa yang diukurnya. Pengujiannya, adalah dengan menilai korelasi (r) terhadap semua variabel dan item. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai $r_{tabel} = 0,248$ maka data dikatakan valid.

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap variable motivasi berprestasi. Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Butir Instrumen Variabel Penelitian

| Variabel | Butir | r-hitung | r-tabel | Ket |
|----------------------|-------|----------|---------|-------|
| Motivasi Berprestasi | 1 | 0,860 | 0,248 | Valid |
| | 2 | 0,480 | 0,248 | Valid |
| | 3 | 0,344 | 0,248 | Valid |
| | 4 | 0,496 | 0,248 | Valid |
| | 5 | 0,856 | 0,248 | Valid |
| | 6 | 0,584 | 0,248 | Valid |
| | 7 | 0,808 | 0,248 | Valid |
| | 8 | 0,472 | 0,248 | Valid |
| | 9 | 0,844 | 0,248 | Valid |
| | 10 | 0,563 | 0,248 | Valid |

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.1 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen yakni variabel motivasi berprestasi menunjukkan nilai r-hitung > r-tabel (0,248), dengan demikian seluruh butir instrumen dinyatakan valid pada taraf nyata 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir item yang dijadikan sebagai instrumen variabel penelitian memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil uji Realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Uji Realibilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha |
|----------------------|----------------------|
| Motivasi Berprestasi | 0,632 |

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.2 untuk variabel motivasi berprestasi pegawai, seluruhnya menunjukkan data yang *realibity coefficient* dengan nilai *alpha cronbach* secara keseluruhan berada diatas 0,6. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat dan dapat diandalkan.

3.3. Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis ada atau tidak perbedaan motivasi berprestasi antara pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat, maka dilakukan uji beda dengan menggunakan *independent sample t-test*. Berikut ini adalah hasil uji beda dengan menggunakan *independent sample t test*.

Tabel 3.3 Hasil Grouping Data Independent Sampel t-test Motivasi Berprestasi

| Status | N | Mean |
|------------------------------------|----|-------|
| Motivasi Berprestasi Pegawai Tetap | 41 | 35.07 |
| Pegawai tidak tetap (honorar) | 22 | 42.77 |

Tabel 3.4

Hasil Significance Independent Sampel t-test Motivasi Berprestasi

| | | t-test for Equality of Means |
|----------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | | Sig. (2-tailed) |
| Motivasi Berprestasi | Equal variances assumed | .000 |
| | Equal variances not assumed | .000 |

Berdasarkan hasil *Significance Independent Sample t-test* pada Tabel 6. diketahui bahwa ketika varians diasumsikan sama dan tidak sama, signifikansi variabel motivasi berprestasi sebesar 0,000, sehingga dapat dianalisis bahwa nilai signifikansi motivasi berprestasi sebesar 0,000 atau lebih kecil dibandingkan 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi berprestasi pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat.

3.4. Perbandingan Motivasi Berprestasi Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap (Honorar) di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat.

Berdasarkan hasil penelitian uji independent sampel t-test didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yang artinya bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi berprestasi pegawai tetap dan tidak tetap di kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat. Hasil penelitian juga menemukan bahwa rata-rata hitung motivasi berprestasi untuk pegawai tetap sebesar

39,90 sedangkan rata-rata hitung kinerja untuk pegawai tidak tetap (honorar) sebesar 41,68, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata hitung kinerja pegawai tidak tetap (honorar) lebih tinggi dibandingkan pegawai tetap kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat namun tidak terlalu signifikan.

Adanya perbedaan motivasi berprestasi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (honorar) di kantor camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat disebabkan oleh adanya perbedaan motif tujuan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (honorar). Pegawai tidak tetap (honorar) mayoritas memiliki motif tujuan untuk diangkat menjadi pegawai tetap atau setidaknya tetap dipertahankan untuk menjadi pegawai tidak tetap (honorar) di kantor Camat Tanjung Sakti. Ekspektasi akan tujuan inilah yang memunculkan motivasi berprestasi yang cukup tinggi dari pegawai tidak tetap (honorar) di kantor camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat. Berbeda halnya dengan pegawai tidak tetap (honorar), pegawai tetap di kantor camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat secara umum belum memiliki motif tujuan yang jelas sehingga tidak adanya tujuan yang jelas ini menyebabkan motif berprestasi dari pegawai tetap di kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat tidaklah sebesar pegawai tidak tetap (honorar). Mayoritas pegawai tetap di kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat merasa berada pada posisi yang nyaman (*comfort zone*) karena status pegawai negeri sipil yang melekat pada diri mereka dengan beberapa kepastian baik kepastian jaminan kerja, jaminan ekonomi maupun jaminan sosial. Sehingga pegawai tidak tetap (honorar) lebih cenderung tidak memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Hasil ini juga sejalan dengan hasil kajian yang meneliti tentang perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan Dengan Tenaga Administrasi, dengan hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antara tenaga pustakawan dan tenaga administrasi dimana motivasi tenaga administrasi lebih tinggi dibandingkan tenaga pustakawan, hal ini disebabkan oleh beban kerja tenaga pustakawan lebih rendah dibandingkan tenaga administrasi.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Terdapat perbedaan motivasi berprestasi antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (honorar) di kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Perbedaan status kepegawaian antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap menyebabkan perbedaan motivasi berprestasi dimana pegawai tidak tetap cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi dengan harapan dapat diterima atau diangkat menjadi pegawai tetap.

5. SARAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel dan objek yang diteliti sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kompensasi, kinerja maupun variabel lainnya serta cakupan yang lebih luas pada objek penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Dimas 2008, “Perbedaan Motivasi Kerja antara Tenaga Pustakawan Dengan Tenaga Administrasi”, dilihat pada 1 Januari 2016, <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-lna373070be7full.pdf>.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung
- Daft, Richard L 2011, Manajemen Era Baru Buku 2 Edisi 9, Erlangga. Bandung
- Ivancevich, John M dkk, 2007, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Winardi, 2001, Kepemimpinan dalam Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung