

Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kupang (Basarnas)

Elviana Vivi Yunita Issu
Jurusan administrasi bisnis, Politeknik Negeri Kupang
Email: vivielviana6@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS)". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS).

Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis data yaitu metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu nilai mean atau rata-rata median ditahap item pertanyaan-pertanyaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS) berjumlah 68 orang dan keseluruhan jumlah pegawai 68 orang di jadikan sebagai sampel. Hasil yang di peroleh dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pegawai di kategorikan sangat baik yaitu total jumlah skor 2.766 dibagi dengan skor ideal 3.400 lalu dikalikan dengan 100% = 81,35% menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai maksimal sangat baik terhadap Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS).

Kata Kunci: Motivasi Kerja Pegawai

Abstrak

This research is entitled " The Study of Staff Work Motivation in The Office of Research and Rescue Class A Kupang (BASARNAS). The aim of the research was to know how the staff work motivation in the office of Research and Rescue Class A Kupang (BASARNAS).

The research method used data analysis technique, that was descriptive qualitative method by using the descriptive statistic that is the mean value or the average of median on the stage of question items. The population in this research were all the staff in the office of Research and Rescue Class A Kupang (BASARNAS) , that amounted 68 people and all the 68 staff became the samples. The obtained result in this research showed that the work motivation was catagorized in very good, that was the total amount of score 2.766 was divided by ideal score 3.400 then multiplied by 100% = 81,35%, it stated that the staff work motivation in the office of Research and Rescue Class A Kupang (BASARNAS) was very good

Keywords : Staff Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang besar bagi kesuksesan suatu organisasi, oleh karena itu banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia atau sumber daya manusia memiliki kontribusi yang cukup besar bagi berkembangnya suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan adalah semua orang yang berbeda dalam perusahaan yang memiliki karakteristik tugas yang berbeda-beda, untuk terlaksananya kebijakan dan strategi

yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekayaan utama yang dimiliki suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi (Hasibuan, 2005: 154). Pada suatu instansi pemerintahan peranan seorang pegawai sangat penting dalam membantu pemerintah untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang memerlukan bantuan jasa dari instansi pemerintah.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut (Sudirman 2007:73) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan tersebut. (Gitosudarmo, 2001: 173) Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakekatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda pula.

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS) yang berlokasi Jln. Adisucipto Penfui-Kupang merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan (*Search and rescue/SAR*). Adapun tugas dan tanggung jawab dari kantor tersebut yaitu Pelaksanaan Siaga SAR, Pelaksanaan Tindak Awal, Operasi SAR terhadap musibah Pelayaran atau penerbangan atau

musibah dan bencana lainnya.

Berdasarkan hasil dan pengamatan awal yang dilakukan penulis pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS) yaitu beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam kehadiran saat apel pagi sehingga masih ada keterlambatan dalam kehadiran di kantor. Oleh karena itu motivasi kerja sangat di perlukan untuk meningkatkan kualitas kerja di segala bidang yang berhubungan erat dengan kemajuan dan keberhasilan suatu instansi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka penelitian ini berjudul "Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS)".

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (Basarnas) ?

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (Basarnas).

2. Manfaat Penelitian

a) Bagi Peneliti

Dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman praktis bagi peneliti dalam menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama berada di bangku perkuliahan, terhadap kenyataan yang ada di lapangan.

b) Bagi Almamater

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian lanjutan, menambah wawasan bagi almamater mengenai Motivasi Kerja Pegawai.

c) Bagi Instansi Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (Basarnas) yaitu dapat digunakan sebagai salah satu bahan sumber informasi dan pembangunan kepada instansi dalam rangka motivasi kerja pegawai.

II. METODE DAN PENELITIAN

2.1. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS) yang beralamat di Jalan Adi Sucipto, Penfui, Maulafa, Kota Kupang.

2.2 . Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari satu-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BASARNAS. Jumlah pegawai pada BASARNAS sebanyak 68 orang pegawai. Yang terdiri dari pegawai tetap 34 orang dan pegawai kontrak atau pegawai bukan PNS 34 orang.

b. Sampel

Menurut sigiyono (2013: 116), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Dengan demikian 68 orang pegawai atau responden keseluruhannya dijadikan sebagai sampel oleh penulis dalam penelitian ini.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik dan alat pengumpulan data antara lain (Sangadji dan Sopiah: 2010: 65) :

a). Observasi

Metode observasi adalah proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

b). Wawancara

Digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam dan juga jumlah respondennya sedikit atau kecil.

c). Studi Pustaka

Adalah penulis mencari referensi-referensi yang ada hubungannya dengan judul penelitian yang diambil. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat pengumpulan data yaitu

d). Kuesioner

Alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai untuk dijawab.

2.4 Skala Likert

Dalam metode menganalisis data ini, penulis menggunakan skala likert yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert (Sugiyono, 2013:132). Skala ini mengukur tingkat kepuasan atau ketidak puasan terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Skala ini dikembangkan Risist Likert dan memiliki 5 kategori penilaian terdiri dari :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Untuk mengukur hasil kuesioner tiap-tiap skor penilaian

menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$T \times Pn$$

T= Total Jumlah Responden Yang Memilih

Pn = Pilihan Angka Skor Likert

Selanjutnya, semua hasil di jumlahkan dan dijadikan total skor. Maka penilaian interpretasi responden terhadap tanggapan pertanyaan dinilai dengan rumus J Skor.

$$\text{Rumus J Skor} = \frac{JSTK}{SI} \times 100\%$$

Keterangan :

JSTK = Jumlah Skor Tanggapan Responden

SI = Skor Ideal

= Jumlah Item x Jumlah Skor x Jumlah Responden

Tabel 1

Kategori Penilaian Untuk Nilai Mean

Kategori	Keterangan
1,0 - 1,8	Sangat Tidak Baik
1,8 - 2,6	Tidak Baik
2,6 - 3,4	Cukup Baik
3,4 - 4,2	Baik
4,2 - 5,0	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2007 :65)

Tabel 2

Dari persentase JSTK maka dicapai untuk mengetahui kategori penilaian rekapitulasi berdasarkan interval adalah sebagai berikut :

Kategori	Keterangan
81% - 100%	Sangat Baik
71% - 80%	Baik
61% - 70%	Kurang Baik
50% - 60%	Tidak Baik
<50%	Sangat Tidak Baik

Sumber : (Lembaga Administrasi Negara)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum

3.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kupang

Kantor SAR Kupang berdiri pada

tahun 1979 dengan nama sub koordinasi *Recue* (SKR) yang merupakan kantor sebagai unit pelaksana teknis pusat SAR Nasional (PUSARNAS) lokasi kantor pertama berada di Lanud El Tari Penfui Kupang, dengan jumlah pegawai pertama 4 (empat) orang dikepalai pertama kali oleh Kepala Bandara El Tari Letkol wakildijabatoleh Sugeng Suroso 1979 sampai dengan 1983 dilanjutkan oleh Mangara Sialagan tahun 1883 sampai dengan 1988.

Pada tahun 1997 Sub Koordinasi *Rescue* (SKR) berubah menjadi Kantor SAR Kupang yang dikepalai oleh Kakansar pertama Bapak Kusnadi S.Sos dari tahun 1997 sampai dengan 2001 dengan jumlah pegawai 13 orang. Tahun 2002 sampai dengan 2004 oleh dijabat oleh Bapak W.Suparman S.Sos, dengan jumlah pegawai 15 orang. Tahun 2004 sampai dengan 2009 oleh Bapak Hery Sasongko, SE, dengan jumlah pegawai 69 orang. Tahun 2009 sampai dengan 2012 oleh Bapak F.Hermantoda Gomez, SE, dengan jumlah pegawai 95 orang dan pada tahun 2012 sampai dengan 2017 dijabat oleh Bapak Ketut Gede Ardana, SE, dengan jumlah 94 orang dilanjutkan pada tanggal 11 agustus 2017 sampai dengan 22 november 2017 dijabat oleh Bapak I Nyoman Sidadakarya, SH, dengan jumlah pegawai 91 orang, dilanjutkan tahun 2017 dijabat oleh Bapak Abram Benyamin Kolimon,SE,M.Si, dengan jumlah pegawai 68 orang, dilanjutkan tahun 2018 Kantor SAR berubah menjadi Badan SAR Nasional (BASARNAS) dijabat oleh Bapak Abdul Hamid,SH, sampai dengan maret 2019 April dengan

sekarang dijabat oleh Bapak Emi Frizer SE.MM, dengan jumlah pegawai 68 orang.

3.1.2 Visi dan Misi Badan SAR Nasional (BASARNAS)

- a. Visi Badan SAR Nasional Kupang
"Mewujudkan Badan SAR Nasional yang andal, terdepan dan unggul dalam pelayanan jasa SAR di wilayah NKRI".
- b. Misi Badan SAR Nasional Kupang
 1. Menyelenggarakan siaga terusmenerus dalam pencarian dan pertolongan, penyelamatan dan evakuasi kepada masyarakat dalam kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia secara andal, efektif, cepat, efisien, serta aman;
 2. Melaksanakan koordinasi dengan instansi/organisasi nasional maupun internasional dalam rangka menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan (SAR), serta melakukan pemasyarakatan SAR untuk memaksimalkan potensi SAR;
 3. Menyelenggarakan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial organisasi dan senantiasa tumbuh, berkembang dan melakukan perbaikan di segala aspek secara berkesinambungan;
 4. Melaksanakan pembinaan kemampuan dan kesiapan sumber daya manusia serta koordinasi berkelanjutan agar setiap saat dapat melaksanakan tugas operasi pencarian dan pertolongan dengan sebaik-baiknya;
 5. Menyediakan sarana dan prasarana operasi, peralatan, komunikasi dan sistem informasi SAR sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

3.1.3 Nama dan Bentuk Instansi / Organisasi

1. Nama instansi/organisasi
Nama Instansi/Organisasi adalah Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS)
2. Bentuk Instansi/Organisasi

Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS) adalah Lembaga Pemerintah Non-kementerian yang Bertugas Melaksanakan Tugas Pemerintahan di Bidang Pencarian dan Pertolongan (*Search and Rescue/SAR*). Daftar gambar gambar.1

3.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Kepala Kantor.
Kepala kantor adalah pelaksana teknis di bidang pencarian dan pertolongan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan.
2. Kepala Sub Bagian Umum.
Kepala sub bagian umum adalah unsur pelaksana yang mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan program kerja serta evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan, urusan kepegawaian, keuangan, kehumasan, kerja sama, ketatausahaan, dan kerumah tanggaan, pelayanan kesehatan, serta pengelolaan data dan informasi kantor pencarian dan pertolongan.
3. Kepala Seksi Sumber Daya Pencarian dan Pertolongan.
Seksi sumber daya pencarian dan pertolongan adalah unsur pelaksanaan yang mempunyai tugas melakukan pengelolaan sarana dan prasarana serta perangkat dan peralatan komunikasi, pelaksanaan, pelatihan dan bimbingan teknis tenaga dan potensi, serta pemasyarakatan pencarian dan pertolongan.
4. Kepala Seksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan.
Seksi operasi dan siaga pencarian dan pertolongan adalah unsur pelaksana yang

Seksi operasi dan siaga pencarian dan pertolongan adalah unsur pelaksana yang mempunyai tugas melakukan siaga, latihan, tindak awal, dan operasi, koordinasi, pengerahan dan

pengendalian potensi pencarian dan pertolongan.

5. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok jabatan fungsional adalah unsur pelaksana yang melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing sesuai dengan sketentuan peraturan perundang-undangan.kelompok jabatan fungsional terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang kealihannya yang di angkat dan diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.masing-masing kelompok jabatan fungsional di koordinasikan oleh seorang pejabat fungsional senior yang di tetapkan atau di tunjuk oleh kepala kantor pencarian dan pertolongan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Pos Pencarian dan Pertolongan (SAR)

Pos SAR adalah Satuan Kerja Non Struktural di Bidang Pencarian dan Pertolongan (*Search and Rescue*) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala kantor SAR. Pos SAR dipimpin oleh Koordinator yang ditunjuk oleh Kepala Kantor SAR.

a. Tugas

Pos SAR mempunyai tugas membantu Kantor SAR dalam melaksanakan tugas SAR di wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya, yang meliputi pelaksanaan Siaga SAR, pelaksanaan tindak awal dan Operasi SAR terhadap musibah pelayaran dan atau penerbangan atau musibah dan bencana lainnya, serta koordinasi dan pengarahan potensi SAR dalam Operasi SAR.

b. Fungsi

1).Pelaksanaan siaga SAR secara terus menerus selama 24 (dua puluh empat) jam setiap hari;

2).Pelaksanaan siaga komunikasi SAR;

3).Pelaksanaan tindak awal dan Operasi SAR;

4).Koordinasi, pendataan dan pengerahan potensi SAR dalam Operasi SAR;

5).Penyiapan dan pemeliharaan sarana dan prasarana SAR;

6).Pelaksanaan administrasi dan ke rumah tanggaan Pos SAR.

7. Kapal Negara (KN) SAR Antareja 233 dan Rescue Boat 308.

Kantor SAR Kupang kini memiliki kapal canggih untuk menunjang Operasi SAR di perairan Nusa Tenggara Timur.Kapal Negara (KN) Antareja memiliki panjang 40 meter mampu bertahan dalam hantaman gelombang antara 4 sampai 5 meter sehingga cocok di operasikan di perairan NTT yang bergelombang tinggi kapal ini di tempatkan di sini untuk menghadapi tantangan tugas di medan operasi di wilayah NTT yang cukup luas dan bergelombang tinggi. Kapal ini memiliki sistem Navigasi moderen antara lain untuk mencari obyek di permukaan laut, radar cuaca,radio komunikasi, ruang perawatan medis, sonar, dan *Echosounder*. Selain itu ada juga satu Unit RIB dan dua unit *Rubber Boat* bersama 12 personel.

3.2 Hasil

Pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Kupang (BASARNAS) yang dijadikan responden untuk mengisi kuisisioner adalah 68 orang. Berdasarkan kuisisioner tersebut dapat diidentifikasi karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan tiga karakteristik, yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Ketiga karakteristik responden dapat dijelaskan tabel 1

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa

dari 68 Orang responden yang mengisi lembar kuisioner terdiri dari laki-laki sebanyak 48 orang atau 71% dan perempuan sebanyak 20 orang atau 29%.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak yang berpendidikan SLTA sebanyak 41%, S1 sebanyak 37%, kemudian diikuti D-III sebanyak 15%, dan yang terakhir S2 sebanyak 7%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki umur 21-25 berjumlah 5 orang atau 7%, umur 26-30 berjumlah 10 orang atau 15%, umur 31-35 berjumlah 12 orang atau 18%, umur 36-40 berjumlah 14 orang atau 20%, umur 41-45 berjumlah 8 orang atau 12%, umur 46-50 berjumlah 7 orang atau 10%, umur 51-55 berjumlah 8 orang atau 12%, dan umur 56-60 berjumlah 4 orang atau 6%.

3.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat 10 pertanyaan lembar kuisioner yang dibagikan kepada responden dalam hal untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS).

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang gaji Atau Pendapatan Sebagai PNS yang membuat responden termotivasi dalam bekerja adalah 48 orang menjawab sangat setuju, kemudian 18 orang menjawab setuju, dan 2 orang menjawab kurang setuju.

Data pada tabel 5 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang Gaji atau pendapatan PNS yang membuat hidup responden menjadi

senang atau bahagia adalah 40 orang menjawab sangat setuju, kemudian 20 orang menjawab setuju, dan 8 orang menjawab kurang setuju

Data pada tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang kondisi tempat kerja dapat membuat responden merasa tenang dalam bekerja adalah 30 orang menjawab sangat setuju, kemudian 30 orang menjawab setuju, dan lalu 4 orang menjawab kurang setuju, kemudian 2 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

Data pada tabel 7 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang lingkungan disekitar kantor dapat membuat responden merasa nyaman untuk bekerja adalah 36 orang menjawab sangat setuju, kemudian 15 orang menjawab setuju, dan lalu 10 orang menjawab kurang setuju, kemudian 5 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

Data pada tabel 8 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang keadaan teman sekantor membuat responden merasa nyaman saat bekerja adalah 48 orang menja

wab setuju, dan lalu 2 orang menjawab kurang setuju, dan 2 orang menjawab tidak setuju

Data pada tabel 9 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang sikap teman kerja responden mampu membuat responden termotivasi untuk bekerja adalah 46 orang menjawab sangat setuju, kemudian 18 orang menjawab setuju, dan lalu 2 orang menjawab kurang setuju, dan 2 orang menjawab tidak setuju.

Data pada tabel 10 menunjukkan bahwa jawaban responden tanggap terhadap pimpinan dapat membuat responden termotivasi untuk bekerja adalah 20 orang menjawab sangat setuju, kemudian 26 orang menjawab setuju, dan lalu 10 orang menjawab kurang setuju, kemudian 10 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 2 orang menjawab sangat tidak setuju.

Data pada tabel 11 menunjukkan bahwa jawaban responden tantangan tugas responden mendapat penghargaan atau pujian dari pimpinan bila hasilnya memuaskan adalah 10 orang menjawab sangat setuju, kemudian 30 orang menjawab setuju, dan lalu 23 orang menjawab kurang setuju, kemudian 4 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 1 orang menjawab sangat tidak setuju.

Data pada tabel 12 menunjukkan bahwa jawaban responden tentang Apakah responden merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini adalah 4 orang menjawab sangat setuju, kemudian 10 orang menjawab setuju, dan lalu 40 orang menjawab kurang setuju, kemudian 10 orang menjawab tidak setuju, dan yang terakhir 4 orang menjawab sangat tidak setuju.

$$\begin{aligned}
 J skor &= \frac{JSTK}{SI} \times 100\% \\
 &= \frac{2.766}{3.400} \times 100\%
 \end{aligned}$$

= 81,35% Termasuk Kategori

Sangat Baik

Berdasarkan perhitungan dengan metode deskriptif kuantitatif dengan Skala Likert yaitu 81,35%. Maka Studi Tantang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS) dapat di kategorikan sangat baik.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan da-

lam bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa berdasarkan kuesioner yang di berikan kepada pegawai sebagai berikut:

- 1). Tanggapan responden terhadap gaji atau pendapatan sebagai ASN telah membuat Bapak/Ibu termotivasi bekerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS), dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori sangat baik (4,65)
- 2). Tanggapan responden terhadap gaji ASN telah membuat hidup Bapak/Ibu menjadi senang atau bahagia dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori sangat baik (4,47)
- 3). Tanggapan responden terhadap kondisi di tempat kerja dapat membuat Bapak/Ibu merasa tenang dalam bekerja dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori sangat baik (4,2)
- 4). Tanggapan responden terhadap lingkungan di sekitar kantor dapat membuat Bapak/Ibu merasa nyaman untuk bekerja dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori sangat baik (4,12)
- 5). Tanggapan responden terhadap keadaan teman sekantor membuat Bapak/Ibu merasa nyaman saat bekerja dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori sangat baik (4,59)
- 6). Tanggapan responden terhadap sikap teman kerja Bapak/Ibu mampu membuat Bapak/Ibu termotivasi untuk bekerja dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni terma-

suk kategori sangat baik (4,56)

- 7). Tanggapan responden terhadap sikap pimpinan dapat membuat Bapak/Ibu termotivasi untuk bekerja dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori baik (3,74)
- 8). Tanggapan responden terhadap tugas Bapak/Ibu mendapat penghargaan atau pujian dari pimpinan bila hasilnya memuaskan dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori baik (3,62)
- 9). Tanggapan responden terhadap prestasi kerja yang telah dicapai selama ini membuat Bapak/Ibu merasa puas dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori cukup baik (2,97)
- 10). Tanggapan responden terhadap masalah keluarga yang Bapak/Ibu hadapi berpengaruh kepada pekerjaan dapat dilihat pada rekapitulasi rata-rata (mean) jawaban responden yakni termasuk kategori baik (3,51)

Berdasarkan perhitungan dengan metode deskriptif kuantitatif dengan Skala Likert yaitu 81,35% maka Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (BASARNAS) dapat di kategorikan sangat baik.

4.2 Saran

Dari kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran kepada pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Kupang (BASARNAS) agar

- 1). Untuk mencapai skor tertinggi mengenai motivasi pegawai/karyawan disarankan

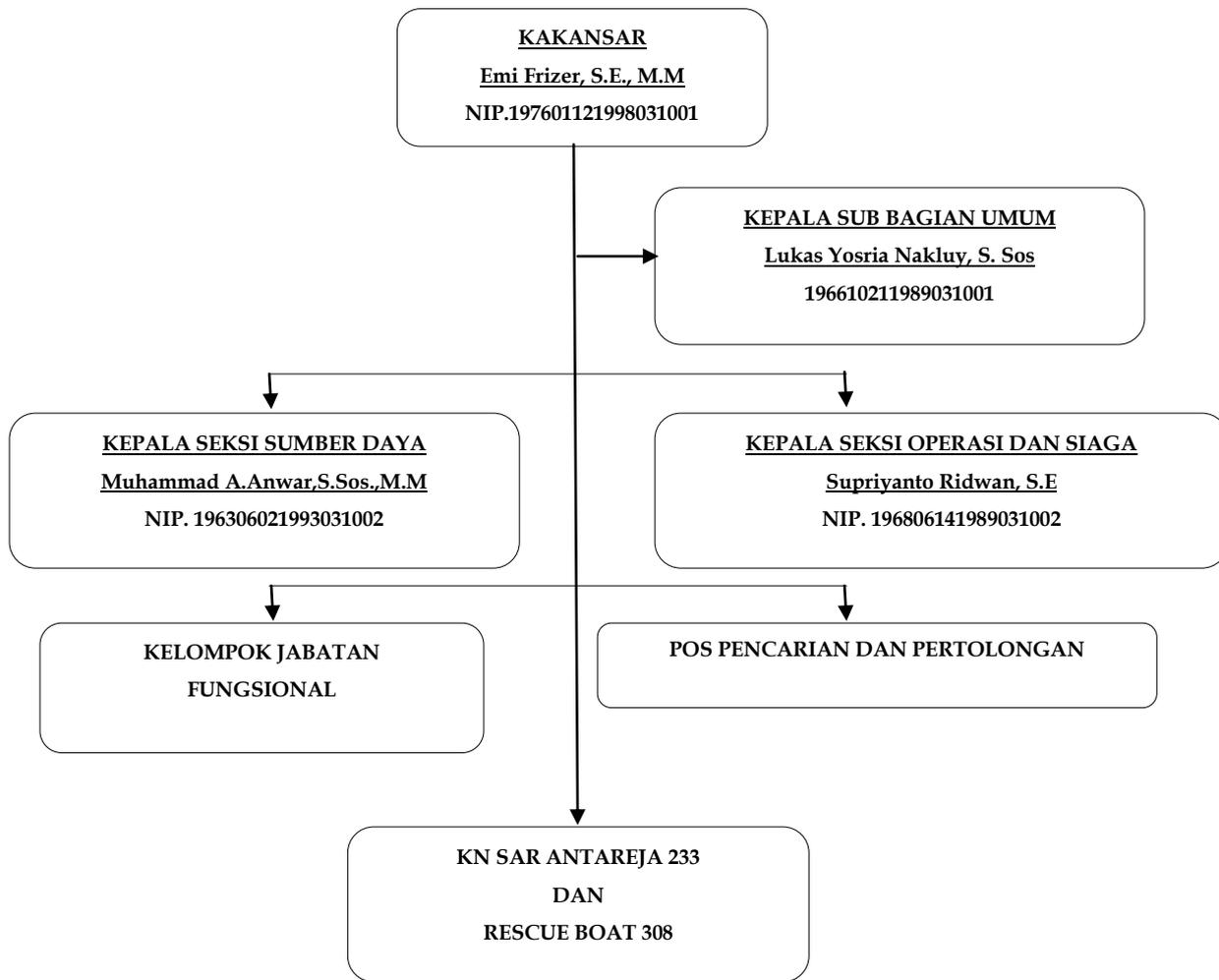
agar tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi pada kantor pencarian dan pertolongan kelas A Kupang (BASARNAS) perlu adanya motivasi atau kesadaran dari masing-masing pegawai sehingga semua pekerjaan kantor dapat dimaksimalkan dengan baik.

- 2). Dengan adanya penghargaan atau apresiasi, pegawai dapat termotivasi berkerja dan bertanggung jawab.

DAFTAR REFERENSI

- Filipo (2006). *Motivasi Karyawan*. Mandar Maju. Bandung
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Salemba Empat. Jakarta
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen Strategi*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Hadyana Pujatmaka. Jakarta
- Siagian, 2013. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sangadji dan Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian*. Andi. Yogyakarta
- Siagian, Sondang (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta Jakarta.
- Soerarto, 2008. *Metode Penelitian* Edisi Kelima. PT Pustaka Baru. Yogyakarta
- Sudjana, 2000. *Statistik*. Tarsito. Bandung
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, AlfaBeta, Bandung
- Suryani, Hendryadi, 2010. *Metode Riset Kuantitatif*, Alfabeta, Jakarta

Gambar 1
STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
KELAS A KUPANG



Sumber Data: Badan SAR Nasional Kupang

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASI
1.	Laki-laki	48	71%
2.	Perempuan	20	29%
	Total	68	100%

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	JUMLAH	PRESENTASE
1.	SD	-	-
2.	SLTP	-	-
3.	SLTA	28	41%
4.	D-III	10	15%
5.	S1	25	37%
6.	S2	5	7%
	TOTAL	68	100%

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

NO	USIA	JUMLAH	PRESENTASE
1.	21-25	5	7%
2.	26-30	10	15%
3.	31-35	12	18%
4.	36-40	14	20%
5.	41-45	8	12%
6.	46-50	7	10%
7.	51-55	8	12%
8.	56-60	4	6%
	Total	68	100%

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 4
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Atau Pendapatan Sebagai PNS yang membuat responden termotivasi dalam bekerja

NO.	PERTANYAAN	JUMLAH RE-SPONDEN	SKOR	JUMLAH SKOR	MEAN
1.	Sangat Setuju	48	5	240	3,52
2.	Setuju	18	4	72	1,05
3.	Kurang Setuju	2	3	6	0,08
4.	Tidak Setuju	-	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	1	-	-
	Total	68		318	4,65

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 5
Tanggapan Responden Mengenai Gaji atau pendapatan PNS yang membuat hidup responden menjadi senang atau bahagia

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RE-	SKOR	JUMLAH	MEAN
1.	Sangat Setuju	40	5	200	2,94
2.	Setuju	20	4	80	1,17
3.	Kurang Setuju	8	3	24	0,35
4.	Tidak Setuju	-	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	1	-	-
	Total	68		304	4,47

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 6
Tanggapan Responden Mengenai kondisi tempat kerja dapat membuat responden merasa tenang dalam bekerja

NO.	PERTANYAAN	JUMLAH RESPONDEN	SKOR	JUMLAH SKOR	MEAN
1.	Sangat Setuju	30	5	150	2,20
2.	Setuju	30	4	120	1,76
3.	Kurang Setuju	4	3	12	0,17
4.	Tidak Setuju	2	2	4	0,05
5.	Sangat Tidak Setuju	2	1	2	0,02
	Total	68		288	4,2

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 7
Tanggapan Responden Mengenai lingkungan disekitar kantor dapat membuat responden merasa nyaman untuk berkerja

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RE-SPONDEN	SKOR	JUMLAH SKOR	MEAN
1.	Sangat Setuju	36	5	180	2,64
2.	Setuju	15	4	60	0,88
3.	Kurang Setuju	10	3	30	0,44
4.	Tidak Setuju	5	2	10	0,14
5.	Sangat Tidak Setuju	2	1	2	0,02
	Total	68		282	4,12

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 8
Tanggapan Responden MengenaiKeadaan teman sekantor membuat responden merasa nyaman saat bekerja

NO	PERTANYAAN	JUMLAH RE-	SKOR	JUMLAH	MEAN
1.	Sangat Setuju	48	5	240	3,52
2.	Setuju	16	4	64	0,94
3.	Kurang Setuju	2	3	6	0,08
4.	Tidak Setuju	2	2	4	0,05
5.	Sangat Tidak Setuju	-	1	-	-
	Total	68		314	4,59

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 9
Tanggapan Responden Mengenai sikap teman kerja responden mampu membuat responden termotivasi untuk bekerja

NO.	PERTANYAAN	JUMLAH RESPONDEN	SKOR	JUMLAH SKOR	MEAN
1.	Sangat Setuju	46	5	230	3,38
2.	Setuju	18	4	72	1,05
3.	Kurang Setuju	2	3	6	0,08
4.	Tidak Setuju	2	2	4	0,05
5.	Sangat Tidak Setuju	-	1	-	-
	Total	68		312	4,56

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 10

Tanggapan Responden Mengenai sikap pimpinan dapat membuat responden termotivasi untuk bekerja

NO.	PERTANYAAN	JUMLAH RE-	SKOR	JUMLAH	MEAN
1.	Sangat Setuju	20	5	100	1,47
2.	Setuju	26	4	104	1,52
3.	Kurang Setuju	10	3	30	0,44
4.	Tidak Setuju	10	2	20	0,29
5.	Sangat Tidak	2	1	2	0,02

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 11

Tanggapan Responden Mengenai tugas responden mendapat penghargaan atau pujian dari pimpinan bila hasilnya memuaskan

NO.	PERTANYAAN	JUMLAH RE-SPONDEN	SKOR	JUMLAH SKOR	MEAN
1.	Sangat Setuju	10	5	50	0,73
2.	Setuju	30	4	120	1,76
3.	Kurang Setuju	23	3	69	1,01
4.	Tidak Setuju	4	2	8	0,11
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0,01
	Total	68		248	3,62

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 12

Tanggapan Responden Mengenai sikap teman kerja responden mampu membuat responden termotivasi untuk bekerja

NO.	PERTANYAAN	JUMLAH RE-	SKOR	JUMLAH	MEAN
1.	Sangat Setuju	4	5	20	0,29
2.	Setuju	10	4	40	0,58
3.	Kurang Setuju	40	3	120	1,76
4.	Tidak Setuju	10	2	20	0,29
5.	Sangat Tidak Setuju	4	1	4	0,05
	Total	68		204	2,97

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 13

Tanggapan Responden Mengenai masalah keluarga yang responden hadapi tidak berpengaruh kepada pekerjaan

NO.	PERTANYAAN	JUMLAH RE-	SKOR	JUMLAH	MEAN
1.	Sangat Setuju	8	5	40	0,58
2.	Setuju	40	4	160	2,35
3.	Kurang Setuju	5	3	15	0,22
4.	Tidak Setuju	10	2	20	0,29
5.	Sangat Tidak Setuju	5	1	5	0,07
	Total	68		240	3,51

Sumber: Data Primer (Kuisisioner)

Tabel 14

Rekapitulasi tanggapan responden terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan Kelas A Kupang (Basarnas)

No	Variabel yang dimiliki	Jumlah Skor
1.	Gaji atau pendapatan sebagai PNS telah membuat Bapak/Ibu termotivasi bekerja	318
2.	Gaji PNS telah membuat hidup bapak/Ibu menjadi senang atau bahagia	304
3.	Kondisi di tempat kerja dapat membuat Bapak/Ibu merasa tenang dalam bekerja	288
4.	Lingkungan disekitar kantor dapat membuat bapak/ibu merasa nyaman untuk bekerja	282
5.	Keadaan teman sekantor membuat Bapak/Ibu merasa nyaman saat bekerja	314
6.	Sikap teman kerja Bapak/Ibu mampu membuat Bapak/Ibu termotivasi untuk bekerja	312
7.	Sikap pimpinan dapat membuat Bapak/Ibu termotivasi untuk bekerja	256
8.	Tugas bapak/Ibu mendapat penghargaan atau pujian dari pimpinan bila hasilnya memuaskan	248
9.	Prestasi kerja yang telah dicapai selama ini membuat Bapak/Ibu merasa puas	204
10.	Masalah keluarga yang Bapak/Ibu hadapi berpengaruh kepada pekerjaan	240
	Total	2.766

Sumber: Data olahan penulis (September 2019)