

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA JAMBI

Dedi Ferry Juliansyah^{1)*}, Ardinal²⁾, Sumarni³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi^{1,2,3)}

*E-mail korespondensi: Dediferry44@gmail.com

Abstract

This researcher discusses the work motivation of employees of the Regional Development Planning Board of Jambi City. This study aims to determine how the work motivation of the Regional Development Planning Agency of Jambi City in terms of intrinsic and extrinsic motivation. The research methodology used in this research is a descriptive analysis using data collection method through questionnaire, documentation, literature study. Respondents in this research are employees of the Regional Development Planning Board of Jambi City. The results of this study indicate that the overall motivation of employees of the Development Planning Agency of Jambi City has been running quite well. The situation is indicated by the percentage of motivation factors that get the response from the employees. From this research, it can be concluded that the employees of the Regional Development Planning Agency of Jambi City are motivated to perform the tasks, although there are several obstacles. Based on this research, it can be mentioned several suggestions to the Development Planning Board of Jambi City to maintain and improve the motivation of their existing employees, enhance the system of Corporate Administration Policy and Supervision to the employees so that they can understand and perform their duties well.

Keywords: *motivations, corporate administration policy, supervision*

Abstrak

Peneliti ini membahas tentang motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi, ditinjau dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuisioner, dokumentasi, studi kepustakaan. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jambi telah berjalan dengan cukup baik. Keadaan tersebut ditunjukkan oleh hasil persentasi dari faktor- faktor motivasi yang mendapat respon dari para pegawai. Dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi termotivasi dalam melaksanakan tugas walau terdapat berberapa kendala. Berdasarkan penelitian ini maka dapat dikemukakan berberapa saran kepada pihak Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jambi agar dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi pegawainya yang ada saat ini, meningkatkan sistem Kebijakan Administrasi Perusahaan dan Pengawasan terhadap pegawai agar mereka dapat memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Kata kunci : *motivasi, kebijakan administrasi perusahaan, pengawasan*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan selalu berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan

formal, berstruktur dan terkordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut suatu organisasi harus memiliki manajemen yang baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang paling penting dalam suatu organisasi untuk melaksanakan segala aktifitas organisasi. Meskipun dalam suatu organisasi terdapat mesin-mesin atau peralatan yang berteknologi tinggi dalam melakukan kegiatannya akan tetapi tidak dapat mengerjakan pekerjaan secara sepenuhnya tanpa menggunakan sumber daya manusianya yaitu pegawai, selain itu kualitas dan kuantitas pegawai dalam organisasi tersebut ikut pula menentukan keberhasilan pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah asset atau kekayaan suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa pakar telah memberikan pandangannya tentang MSDM. Moses N. Kiggundu (1989) dalam Ambar Teguh Sulitayani dan Rosidah (2009: 13) manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif. Sedangkan Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Handoko (1994: 3-4) mengatakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Berbeda dengan berberapa pendapat sebelumnya, Mary Parker Follet yang dikutip oleh Handoko (1990: 2) mengungkapkan bahwa MSDM dapat diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan kerjaan melalui orang lain. Defenisi ini mengandung pengertian bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai urusan kepegawaian yang diperlukan dengan memperlakukan bawahan secara individual atau kelompok.

Pegawai memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi, karena untuk menentukan berhasil tidaknya suatu output dari suatu pekerjaan ditentukan oleh pegawai. Agar seorang pegawai memiliki motivasi yang baik maka dibutuhkan perhatian yang baik pula dari organisasi tersebut, berberapa aspek yang dapat meningkatkan motivasi seorang pegawai antara lain adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Seorang pemimpin yang memahami peran dari motivasi ini, senantiasa menempatkan motivasi pada variabel utama dalam melakukan pendekatan kepada bawahannya. Pendelegasian wewenang, pengendalian, dan pengarahan bawahan perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku dan sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan aspek pentingnya pemberian motivasi kepada bawahan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dengan karakteristik bawahan. Menurut Wahjosumidjo (1984) dalam Ambar Teguh Sulitayani dan Rosidah (2009: 234) untuk memberikan motivasi yang tepat, pemimpin hendaknya secara terus menerus; a) mengamati dan memahami tingkah laku bawahan; b) mencari dan menentukan sebab sebab tingkah laku bawahan; c) memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Motivasi yang diharapkan dari seorang pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja, apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka prestasi kerja pun juga akan meningkat dan sebaliknya. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam bukunya pengembangan sumber daya manusia Soekidjo Notoatmodjo (2009: 114) mengutip defenisi motivasi menurut Terry

G. (1989) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku).

Menurut Herzberg seperti yang dikutip Soekidjo Notoatmodjo (2009:119) ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yaitu faktor motivasional (intrinsic) dan faktor higiene (ekstrinsic). Faktor motivasional terdiri dari prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor higiene terdiri dari kondisi kerja fisik, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, dan keamanan kerja.

Dalam pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yaitu melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah. Hal ini menjadi dasar betapa pentingnya seorang pemimpin dalam mempengaruhi seluruh bawahannya agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh, dimana pemimpin perlu memberikan suatu dorongan kepada pegawainya agar termotivasi untuk bekerja dan mau meningkatkan prestasi kerjanya. Pembinaan moral dan kegairahan kerja harus dilakukan secara trus menerus diantaranya melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang baik agar para pegawai senantiasa memiliki semangat kerja yang tinggi, dengan demikian diharapkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2001: 67) motivasi kerja dapat tergambar dari semangat kerja pegawai, diantaranya adalah terlihat dari kehadiran dalam bekerja dan ketepatan waktu bekerja sehingga nantinya akan tercapai kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, pentingnya peran pegawai dalam mencapai tujuan organisasi maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“Analisis motivasi pegawai pada kantor**

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 18) motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (eksternal motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.

Banyak para ahli dari berbagai disiplin ilmu merumuskan teori untuk melakukan pengukuran terhadap motivasi. Diantara berberapa teori tentang motivasi dari berbagai ahli tersebut, berikut ini akan dikemukakan konsep sebagai dasar motivasi kerja yang dikutip dari buku Pengembangan Sumber Daya Manusia (Soekidjo Notoatmodjo, 2009: 115-124) : Teori Herzberg (Dua Faktor) Frederick Herzberg adalah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika Serikat. Pada tahun 1950 telah mengembangkan teori motivasi “Dua Faktor”. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni: 1). Faktor motivasional atau faktor penyebab kepuasan Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup diantaranya Prestasi, Penghargaan, Tanggung jawab, Kesempatan untuk maju, dan Pekerjaan itu sendiri. 2).Faktor higiene atau faktor penyebab ketidakpuasan

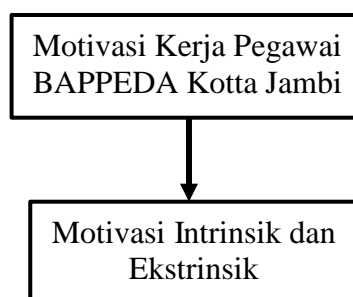
Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja. Faktor higienes yang menimbulkan ketidak puasan kerja ini diantaranya Kondisi kerja fisik, Hubungan interpersonal, Kebijakan dan administrasi, Perusahaan, Pengawasan, Gaji, dan Keamanan kerja.

Kerangka pemikiran

Keberadaan pegawai bagi suatu organisasi pemerintahan merupakan sumber daya utama karena kemampuan dan kualitasnya sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Agar dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan suatu pendekatan yang dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan berusaha untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam usaha peningkatan produktivitas organisasi tersebut.

Dalam meningkatkan motivasi tersebut pemimpin hendaknya mengetahui dan menerapkan pendekatan-pendekatan yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli pada bagian sebelumnya. Dari beberapa teori tersebut, teori Herzberg diterima luas khususnya pada organisasi-organisasi karena teori tersebut mendasar pada lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis akan melakukan penelitian yang merupakan langkah kedepan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Adapun kerangka pemikiran secara singkat seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini:



3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi yang berjumlah 43 orang. Menurut (Sugiyono, 2011: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi maka Dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011:

85) yaitu berjumlah 43 orang responden.

Metode analisis dan pengukuran

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, analisis kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi yaitu menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan menyajikan dalam bentuk angka-angka tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum, hasilnya diuraikan secara kualitatif dengan memberikan gambaran mengenai Motivasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jambi, terhadap data yang telah diperoleh melalui kuesioner, selanjutnya dipastikan jawaban responden berdasarkan total skor masing-masing jawaban. Dari data tersebut, dilakukan analisis deskriptif melalui perhitungan persentase dan sistem skor untuk mengetahui komposisi jawaban responden .

Menurut (Sugiyono, 2011: 92) dalam penelitian kuantitatif dipergunakan instrumen untuk mengumpulkan data dan setiap instrumen mempunyai skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam instrumen (alat ukur) hingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Untuk mencari persentase responden dari katagori tertentu digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{fi}{\sum fi}$$

Keterangan:

Fi : persentase responden dari katagori tertentu

i : jumlah responden dari katagori tertentu

$\sum fi$: banyaknya jumlah responden

Sumber: Husein Umar. dalam Muhammad Rikky (2010:14)

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan memberi daftar pertanyaan kepada 43 pegawai dan setiap jawaban atas masing- masing pertanyaan akan dinilai dengan skala likert.

Menurut (Sugiyono, 2011: 93) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu diberikan skor antara lain: a).Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai= 1, b).Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai= 2, c).Untuk jawaban kurang setuju diberi nilai= 3, 3).Untuk jawaban setuju diberi nilai= 4, d).Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai= 5

Instrumen penilaian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk daftar pertanyaan (kuisisioner). Kemudian dengan teknik pengumpulan data angket, maka instrumen tersebut diberikan kepada 43pegawai. Setelah diberikan, dijawab oleh para pegawai dan dikembalikan, maka akan dapat data. Berdasarkan data tersebut kemudian dilakukan tabulasi terhadap setiap faktor motivasi. Kemudian pada akhirnya nanti masing masing faktor tersebut secara keseluruhan dimasukkan ke dalam kriteria penilaian diantaranya Sangat Tidak Termotivasi, Tidak Termotivasi, Kurang Termotivasi Termotivasi, dan Sangat Termotivasi.

Rumus rentang skala:

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

$$Rs = \frac{43(5 - 1)}{5}$$

$$Rs = 34,4$$

Dimana:

Rs = Rentang skala

N = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item. (Husein Umar,2004: 225)

Menentukan rentang skala terendah dan tertinggi dengan cara mengalikan jumlah sampel random dengan bobot paling rendah dan paling tinggi, yaitu:1).Rentang skor terendah= $n \times$ skor terendah atau $43 \times 1 = 43$, 2).Rentang skor tertinggi= $n \times$ skor tertinggi atau $43 \times 5 = 215$

Dengan nilai tersebut maka dapat dikelompokkan level motivasi pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. Level motivasi pegawai

No	Rentang skala	Kriteria penilaian
1	43 – 77,4	Sangat tidak termotivasi
2	77,5 – 111,8	Tidak termotivasi
3	111,9 – 146,2	Kurang termotivasi
4	146,3 – 180,6	Termotivasi
5	180,7 – 215	Sangat termotivasi

Sumber: Data diolah, 2020

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Usia

Dari hasil kuisioner yang diberikan kepada 43 orang pegawai kantor BAPPEDA Kota Jambi, dapat diketahui usia responden yaitu dengan cara terlebih dahulu menentukan kelas atau jumlah kelas, dengan menggunakan rumus sturges (Sugiono, 2006) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = Jumlah kelas

N = Banyak sampel

$$K = 1 + 3,3 \log 43$$

$$= 1 + 3,3 \cdot 1,6$$

$$= 1 + 5,28$$

$$= 6,28 \text{ (pembulatan kebawah menjadi 6)}$$

Kemudian dengan menentukan interval kelas dengan rumus : Range (R) = umur tertinggi - umur terendah = 54 – 24 = 30 Sehingga berdasarkan nilai range tersebut diperoleh interval kelasnya:

Karakteristik responden dengan usia 30-35 tahun adalah responden yang terbanyak yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 30,23%. Sedangkan responden berusia 54-59 tahun adalah responden paling sedikit yaitu sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,33%. Sebab pada usia yang terdapat pada responden terbanyak dirasa memiliki rentang usia dimana seorang pegawai memiliki produktivitas yang baik serta kematangan didalam bekerja sehingga lebih berpengalaman dan teliti dalam menjalankan tugasnya. Dengan persentase tersebut semua usia pegawai sudah dapat mewakili untuk dapat digunakan datanya dalam penelitian ini.

Jenis kelamin

jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki yang paling besar dengan persentase sebesar 62,79% atau 28 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 15 orang atau sekitar 37,21%, sebab peran aktif laki-laki dirasa sangat diperlukan karena dirasa lebih memiliki tanggung jawab dan ketegasan di dalam bekerja. Dengan melihat jenis kelamin responden dirasa sudah dapat digunakan datanya dalam penelitian.

Tingkat pendidikan

Berdasarkan latar belakang pendidikan diketahui responden dengan latar belakang pendidikan S1 paling banyak yaitu sebanyak 21 orang atau sekitar 48,84% dari total responden. Sedangkan responden dengan tingkat persentase paling rendah adalah SD dengan jumlah 1 orang atau sekitar 2,33%. Sebab sudah pasti semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka semakin banyak pula ilmu dan pengetahuan yang

didapat untuk diterapkan pada suatu organisasi. Dengan demikian jumlah responden tersebut mampu memberikan masukan melalui kuisisioner kepada penulis tentang bagaimana motivasi pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Jambi.

Jabatan

karakteristik responden dengan jabatan pengatur muda dan pembina tingkat I memiliki persentase paling sedikit yaitu sebesar 2,33 % dan persentase terbesar terdapat pada persentase jabatan penata muda tingkat I yaitu sebesar 32,56% . Dengan demikian jumlah responden tersebut mampu memberikan masukan melalui kuisisioner kepada penulis tentang bagaimana motivasi pegawai pada kantor BAPPEDA Kota Jambi.

Tabel 2. Gambaran motivasi kerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan kota jambi, ditinjau dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

Indikator	Pernyataan	Skor	Rata-rata	Katagori
Prestasi	1	144	159,5	Termotivasi
	2	175		
penghargaan	3	170	166	Termotivasi
	4	162		
Tanggung jawab	5	152	155,5	Termotivasi
	6	159		
Kesempatan untuk maju	7	156	153,5	Termotivasi
	8	151		
Pekerjaan itu sendiri	9	150	149	Termotivasi
	10	145		
Kondisi kerja fisik	11	187	176,5	Termotivasi
	12	170		
Hubungan interpersonal	13	154	163,5	Termotivasi
	14	173		
	15	156		
Kebijakan dan administrasi perusahaan	16	148	152	Termotivasi
Pengawasan	17	139	152	Termotivasi
	18	155		
Gaji	19	158	161,5	Termotivasi
	20	165		
Keamanan kerja	21	161	162,5	Termotivasi
	22	164		
Rata-rata			159,22	Termotivasi

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan data Tabel 2 menunjukkan bahwa motivasi pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi tergolong cukup baik, hal itu terlihat dari rata-rata keseluruhan indikatornya sebesar 159,22 (termotivasi) dan biladilihat dari nilai rata-rata dari setiap indikator mengindikasikan pegawai tersebut termotivasi. Berdasarkan keseluruhan indikator yang sangat baik atau yang paling dominan adalah indikator kondisi kerja fisik yang dimiliki rata-rata sebesar 176,5. Sedangkan indikator yang memiliki skor rata-ratanya terendah adalah indikator kebijakan administrasi perusahaan dan pengawasan yaitu sebesar 152.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi telah memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik, baik dari

faktor instrinsiknya maupun dari faktor ekstrinsiknya. Mereka sudah menunjukkan prestasinya dalam bekerja, mendapat pengakuan baik dari lingkungan kantor maupun dari pihak lain, telah melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab dan dapat menunjukkan hubungan antar pribadi yang baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil gambaran faktor motivasi yang diberikan oleh pihak badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi kepada pegawai berupa indikator prestasi mendapat rata-rata skor sebesar 159,5; penghargaan sebesar 166; tanggung jawab sebesar 155,5; kesempatan untuk maju sebesar 153,5; pekerjaan itu sendiri 147,5; kondisi kerja fisik sebesar 178,5; hubungan interpersonal sebesar 163,5; kebijakan dan administrasi perusahaan sebesar 152; pengawasan sebesar 147; gaji sebesar 161,5; dan keamanan kerja sebesar 147,5. Semua indikator tersebut berada dalam katagori termotivasi.
2. Motivasi pegawai yang sangat berpengaruh terhadap pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi jika dilihat dari keseluruhan indikatornya adalah kondisi kerja fisik yang dicapai adalah 178,5 (termotivasi), dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang ada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah tersebut sangat baik dan dapat mempengaruhi para pegawainya dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah tersebut.
3. Motivasi pegawai yang sangat minim pengaruhnya terhadap pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi jika dilihat dari keseluruhan indikatornya adalah indikator Kebijakan Administrasi Perusahaan dan Pengawasan yang masing-masing memiliki nilai tara-rata sebesar 152.
4. Dari semua indikator yang ada memiliki nilai rata-rata sebesar 159,22 yang mana nilai tersebut termasuk katagori termotivasi, itu artinya seluruh pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Kota Jambi telah memiliki motivasi yang baik dalam bekerja.

Saran

Motivasi kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi baik dari faktor intrinsiknya maupun faktor ekstrinsiknya guna mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Kebijakan Administrasi Perusahaan dan Pengawasan terhadap pegawai harus perlu ditingkatkan lagi agar mereka dapat memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahmiri, D., & Suzana, V. (2016). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun (Studi Pada Mahasiswa Universitas Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 5(3).
- Handoko, H. (1994). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFE,
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*, Masagung, jakarta.
- Herlinda, F. (2013). *Analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rumbio Jaya Kabupaten Kampar*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas

- Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru. [Http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/9135/1/2013_201348adn.Pdf](http://Repository.Uin-Suska.Ac.Id/9135/1/2013_201348adn.Pdf).
- Kuswanto, H, (2013). *Analisis motivasi kerja pegawai juru pemeliharaan situs cagar budaya di Kawasan Percandian Mara Jambi*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Tidak dipublikasikan.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2010). *Perilaku dan budaya organisasi*, Bandung: Refika Aditama,
- Manulang, M. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat, (1983). *Manajemen kepegawaian*, Alumni, Bandung.
- Nitisemito, (1999). *Manajemen personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, Hani, (2003). *Organisasi perusahaan teori, struktur, dan perilaku*, Yogyakarta: BFFE.
- Sandrawati, (2012). *Analisis motivasi kerja pegawai negri sipil di lingkungan seketeriat daerah Provinsi Kepulauan Riau*, Tesis, Megister Administrasi Publik Universitas Terbuka.
- Soekidjo, N, (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar, T dan Rosidah, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarti, (2008). *Analisis motivasi kerja pegawai pada seksi peralatan dan labolatorium dinas pekerjaan umum Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Tidak Dipublikasikan.
- Susanti, I, (2008). *Analisis motivasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Sukabumi*, Skripsi, Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. Repository.Ipb.Ac.Id/1999.
- Umar, H. (2001). *Sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2004). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahjosumidjo.(1984).*Kepemimpinan dan motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yunus, M. (2011). *Analisis faktor- faktor motivasi kerja karyawan pada Cv. Iqbal Pratama Motor Jambi*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Tidak Dipublikasikan.
- Zamzami, A. (2010). *Analisis motivasi kerja pegawai inspektorat kota jambi pada bagian seketariat*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Tidak Dipublikasikan.