

Analisis Motivasi Kerja Tenaga Non Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima

Adilansyah¹, Arif Budiman²

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima

Email : mhan_imoet@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Analisis Motivasi Kerja Tenaga Non Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima.” Masalah yang dijawab dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah motivasi kerja intrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima? 2) Bagaimanakah motivasi kerja ekstrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima? Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui motivasi kerja intrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima. 2) Untuk mengetahui motivasi kerja ekstrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima. Untuk membahas Penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penentuan informan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik sampling yang semula berjumlah kecil kemudian anggota informan mengajak para temannya untuk dijadikan sampel dan seterusnya sehingga jumlah informan semakin membengkak jumlahnya seperti (bola salju yang sedang menggelinding semakin jauh semakin besar). Kemudian teknik analisis yang digunakan yaitu analisis secara deskriptif kualitatif, yang dimulai dari reduksi data, display data, dan verifikasi dan pengambilan kesimpulan. Berdasarkan analisis terhadap sejumlah variabel penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif, maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu: *pertama*, berdasarkan analisis terhadap sejumlah indikator kaitan dengan motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, baik pekerjaan itu sendiri; peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan, maupun tanggungjawab, maka hasilnya telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*. *Kedua*, berdasarkan analisis terhadap sejumlah indikator kaitan dengan motivasi ekstrinsik kerja tenaga non kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, baik gaji (*salary*), supervisi; kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, maupun lingkungan kerja maka hasilnya telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Kata Kunci : Analisis, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Ada dua kekuatan yang bekerja di sekolah, yakni para tenaga pendidik yang terdiri atas para guru atau staf pengajar dan para tenaga nonkependidikan yang terdiri atas para pegawai administrasi, para petugas kantin, para petugas kebersihan dan keindahan sekolah, tenaga pembangun, para penjaga sekolah, para petugas perpustakaan, para petugas laboratorium, dan lain-lain. Mereka ialah para petugas yang berhubungan dengan tenaga non guru atau tenaga kependidikan.

Dalam bekerja, tenaga non guru atau tenaga non kependidikan, didorong oleh suatu motivasi kerja. Motivasi kerja dimaknai sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2002:94). Motivasi kerja terbentuk dari sikap

(*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Mangkunegara, 2005:68).

Tujuan pemberian motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada instansi seperti: dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai; dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai; dapat mempertahankan kestabilan pegawai; dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai; dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai; dapat mempertinggi rasa tanggung

jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya; dan dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Ada dua jenis motivasi kerja tenaga non kependidikan, yaitu motivasi yang bersifat intrinsik yang bersumber dari dalam maupun yang bersumber dari luar diri (ekstrinsik) tenaga non kependidikan. Motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Syaiful Bahri, 2002:115) . Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang (Siti Sumarni, 2005:65). Motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri (Sobry Sutikno, 2007:98). Jadi motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar (A.M. Sardiman, 2005:90). Sedangkan Rosjidan, et al (2001:51) menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri. Sobry Sutikno (2007:99), berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Jadi, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar.

Faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status, dan kemudian prestasi.

Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja intrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima?
2. Bagaimanakah motivasi kerja ekstrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja intrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima.
- b. Untuk mengetahui motivasi kerja ekstrinsik tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan masukan kepada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima tentang analisis motivasi kerja tenaga non kependidikan.
- b. Secara akademis, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penulis terhadap kesesuaian antara teori-teori yang diperoleh di bangku akademik dengan kenyataan dan praktek di dalam instansi tentang analisis motivasi kerja tenaga non kependidikan.
- c. Diharapkan dapat pula dimanfaatkan oleh yang memerlukannya dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang permasalahan-permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu analisis motivasi kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, dengan informan yang lebih luas serta waktu yang relatif lama.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah konsep dimana berisi pengertian atau definisi konsep tersebut, aspek/dimensi/komponen/bentuk/gejala dan sebagainya dari konsep tersebut

yang nantinya akan dijadikan indikator dari konsep tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan sebagainya (Moelong, 1991:27).

Fokus penelitian memuat rincian pernyataan tentang cakupan atau topik-topik pokok yang akan diungkap/digali dalam penelitian ini. Apabila digunakan istilah rumusan masalah, fokus penelitian berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian dan alasan diajukannya pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini diajukan untuk mengetahui gambaran apa yang akan diungkapkan di lapangan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan harus didukung oleh alasan-alasan mengapa hal tersebut ditampilkan.

Menurut Moeleong (1991:55), fokus dasarnya adalah masalah yang bersumber dari pengalaman penelitian atau melalui pengetahuan yang bersumber dari pengalaman peneliti. Melalui pengetahuan yang diperolehnya, melalui kepustakaan ilmiah atau kepustakaan. Penentuan fokus penelitian memiliki dua tujuan yaitu: a. Penentuan fokus membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya fokus penentuan tempat menjadi layak. b. Penentuan fokus secara efektif menetapkan kriteria inklusi-inklusi untuk menyaring informasi yang masuk. Mungkin data cukup menarik, tetapi jika dipandang tidak relevan maka data itu tidak dipakai (Moelong, 1991:27).

Fokus penelitian terdiri atas: (1) motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan; dan (2) motivasi ekstrinsik kerja tenaga non kependidikan.

- a. Motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan, indikatornya yakni: (1) pekerjaan itu sendiri; (2) peluang untuk maju; (3) pengakuan atau penghargaan; (4) keberhasilan; dan (5) tanggungjawab (Sobry Sutikno, 2007:99).
- b. Motivasi ekstrinsik kerja tenaga non kependidikan, indikatornya yakni: (1) gaji (*salary*); (2) supervisi; (3) kebijakan dan administrasi; (4) hubungan kerja; (5) kondisi kerja; dan (6) lingkungan kerja (Sobry Sutikno, 2007:99).

LANDASAN TEORI

Pengertian Analisis

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda tentang sesuatu istilah yang dalam pembahasan ini yakni istilah analisis, maka penulis mengemukakan beberapa pengertian dari analisis itu sendiri, yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang berkompeten di bidangnya.

Analisis bisa diartikan sebagai kajian yang dilaksanakan terhadap suatu hal guna menelitinya secara mendalam

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 1990 : 32), kata analisis diartikan sebagai berikut :

1. Penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya);
2. Penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar-bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan;
- 3.... 4. Penjabaran sesuatu dikaji sebaik-baiknya;
5. Proses pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.
- 6... 7. Proses akal yang memecahkan masalah ke dalam bagian-bagiannya menurut metode yang konsisten untuk mencapai pengertian tentang prinsip-prinsip dasarnya. (Depdikbud, 1990 : 32)

F.X. Soedjadi (1997 : 107), menjelaskan pengertian istilah analisis sebagai berikut : “Analisis dapat dirumuskan sebagai rangkaian kegiatan pemikiran yang logis, rasional, sistematis dan obyektif dengan menerapkan metodologi atau teknik ilmu pengetahuan untuk melakukan pengkajian, penelaahan, penguraian, perincian atas permasalahan suatu obyek atau sasaran.”

Dari pengertian di atas, dapatlah disimpulkan bahwa analisis adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis atau menguraikan obyek yang akan diteliti.

Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan

potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom (Ngalim Purwanto, 2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

John P. Campbell, dkk (Ngalim Purwanto, 2006:72) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Supriyadi (2003) menjelaskan kerja adalah beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, aktualisasi diri, dan lain lain.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi

kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Pengertian Tenaga Non Kependidikan

Terdapat beberapa istilah yang perlu dijelaskan kaitan dengan sub pokok bahasan ini yakni pengertian tenaga nonkependidikan atau aparatur atau pegawai negeri sipil.

Non kependidikan adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan profesi non kependidikan adalah pekerjaan sebagai guru yang muncul dari kepercayaan masyarakat dan mengabdikan diri pada masyarakat. pekerjaan itu tidak dipersiapkan melalui proses pendidikan dan latihan yang relatif lama, serta dilakukan dalam lembaga tertentu.

Tenaga non kependidikan yang dimaksud dalam sub judul ini adalah pegawai negeri atau pegawai negeri sipil.

Menurut Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto (1984 : 155), bahwa “Pegawai negeri adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Nainggolan (Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto, 1984 : 157) mengemukakan bahwa : “Pegawai negeri sipil adalah pelaksana peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat, berhubung dengan itu pegawai negeri sipil berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah : “Setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat-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.”

Pasal 2 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut menjelaskan : “Ayat 1 : Pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Ayat 2 : Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.”

Pegawai negeri adalah unsur Aparatur negara dan Abdi Masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

METODE PENELITIAN

Para peneliti dalam kegiatan penelitian, dapat memilih berbagai jenis metode dalam melaksanakan penelitiannya. Menurut Halide dalam Papayungan, M.M., dkk. (1992:11), dengan menggunakan istilah metodologi adalah “berbagai langkah yang harus ditempuh secara sekuensial oleh seorang peneliti dalam menelaah problema yang sedang dipelajari untuk dipecahkan.”

Sanapiah Faisal (1995:10) mengemukakan, “Penelitian merupakan aktivitas menelaah sesuatu masalah dengan menggunakan metode ilmiah secara terancang dan sistematis untuk menemukan pengetahuan baru yang terandal kebenarannya mengenai “dunia alam” dan “dunia sosial.”

Penggunaan metode penelitian bertujuan untuk memberikan peluang sebesar-besarnya bagi penemuan kebenaran yang obyektif, dan untuk menjaga agar pengetahuan dan pengembangannya memiliki nilai yang tinggi.

Konsekuensi sebagai suatu karya ilmiah yang harus dipertanggungjawabkan obyektivitasnya, maka dalam pembuatan atau penulisan Penelitian khususnya berkaitan dengan pengumpulan data yang diperlukan dalam penulisan ini penulis menggunakan rangkaian metode penelitian sebagai berikut.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya Sugioyo (1997 : 6) membagi jenis penelitian atas tiga, yaitu penelitian deskriptif, penelitian komparatif, dan penelitian asosiatif. Sedangkan J. Vredenburg (1983 : 33), “...dapat membagikan tipe-tipe penelitian sebagai berikut : yaitu penelitian eksploratif (*exploratory research*), penelitian yang menguji satu atau beberapa hipotesa (*testing research*), dan penelitian deskriptif (*descriptive research*).”

Berkaitan dengan pendapat di atas, maka dalam penulisan Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan tentang analisis motivasi kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima.

Penelitian atau metode deskriptif menurut Moh. Nazir, yakni :

Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat dePenelitian, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidik (Moh. Nazir, 1999 : 63)

Deskriptif dimaksudkan dalam penelitian, di mana penulis menguraikan dan menggambarkan serta menganalisis tentang tanggapan informan akan maksud penelitian yaitu analisis motivasi kerja tenaga non

kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini secara sengaja mengambil tempat di SMK Negeri 3 Bima, atas pertimbangan-pertimbangan khusus peneliti. Di samping persoalan klasik, seperti keterbatasan dana, waktu, dan kemampuan ilmiah peneliti, juga didasarkan alasan yang sangat relatif subyektivitas dari penulis.

Waktu penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan, dimulai dari Bulan Desember 2021 sampai dengan Januari 2022.

Penentuan Informan Penelitian

Penelitian kualitatif tidak mengenal adanya istilah populasi, tetapi oleh Spradley (Sugiyono, 1998:49) dinamakan *social situation* atau situasi sosial yang terdiri dari tiga hal yaitu tempat, pelaku dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis.

Sugiyono (1998:50) sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden melainkan informan kunci, narasumber, partisipan, teman atau guru dalam penelitian. Sugiyono (1998:54) menyatakan bahwa “penentuan informan kunci dalam penelitian kualitatif dilakukan saat peneliti mulai memasuki lapangan dan selama penelitian berlangsung yaitu memilih orang tertentu yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan dan selanjutnya berdasarkan data atau informasi kunci yang lainnya yang diharapkan dapat memberikan data yang lebih lengkap.”

Informan adalah mereka yang memberikan keterangan bukan saja menyangkut diri dan lingkungannya tetapi juga menyangkut orang lain. Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai nara sumber selama proses penelitian (Moleong, 1999:78)

Informan (narasumber) penelitian adalah seseorang yang, karena memiliki informasi (data) banyak mengenai objek yang sedang diteliti, dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut. Lazimnya informan atau narasumber penelitian ini ada dalam penelitian yang subjek penelitiannya berupa

“kasus” (satu kesatuan unit), antara lain yang berupa lembaga atau organisasi atau institusi (pranata) sosial.

Narasumber atau informan adalah orang yang bisa memberikan informasi-informasi utama yang dibutuhkan dalam penelitian kita.

Informan penelitian dibagi atas tiga kelompok: *pertama*, informan kunci yaitu seseorang yang dianggap dapat memberikan informasi kunci tentang hal yang sedang diteliti; *kedua*, informan ahli, yaitu para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, misalnya para akademisi, budayawan, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh pemuda, tokoh wanita, tokoh mahasiswa, dan lain-lain; dan *ketiga*, informan insidental (*man on the street*), yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang kita teliti.

Informan dipilih secara *purposive* (dengan memiliki kriteria inklusi) dan *key person*. *Key person* ini digunakan apabila peneliti sudah memahami informasi awal tentang objek penelitian maupun informan penelitian, sehingga membutuhkan *key person* untuk melakukan wawancara mendalam, *key person* ini adalah tokoh adat, tokoh agama dan petugas kesehatan (Bungin, 2003:87), yaitu: 1) Informan pangkal yaitu tokoh masyarakat yang memberikan informasi sebagian besar interaksi sosial dan kepercayaan masyarakat serta memberitahukan informan kunci yang akan membantu peneliti dalam mendapatkan informasi yang lebih mendalam. 2) Informan kunci yaitu seseorang yang secara lengkap dan mendalam mengetahui informasi yang akan menjadi permasalahan dalam penelitian.

Seorang informan harus memiliki beberapa syarat khusus yang harus dimiliki, di antaranya: (1) Jujur; (2) Taat pada janji; (3) Patuh pada peraturan; (4) Suka berbicara; (5) Tidak termasuk anggota salah satu kelompok yang bertentangan dalam latar penelitian; dan (6) Mempunyai pandangan

tertentu tentang peristiwa yang terjadi (Moleong, 1999:78).

Mengingat penelitian ini bersifat kasus, maka sebagai konsekuensinya peneliti dalam penentuan informan menggunakan teknik sampling *non-probability sampling* dengan salah satu jenisnya yaitu *purposive sampling* atau pengambilan sampel secara sengaja. Menurut Sugiyono (1998:62), "*Purposive sampling*, adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja...."

Istilah *purposive* sering diterjemahkan bertujuan, karena *purpose* artinya maksud atau tujuan. Jadi *purposive sampling* diartikan sebagai pengambilan sampel secara bertujuan. Ini benar, tapi tidak betul. Beberapa definisi sering menyebutnya sebagai pengambilan sampel "*with purpose in mind*" (dengan tujuan atau maksud tertentu di hati). Tetapi tujuan tersebut tidak jelas (tujuan apa?). Itu makanya disebut benar tapi tidak betul, karena tidak jelas.

Masih kaitan dengan *purposive sampling* ini, Sutrisno Hadi mengemukakan sebagai berikut :

Dalam *purposive sampling* pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. *Sampling purposive* dikenal juga sebagai *sampling pertimbangan*, terjadi apabila pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan perorangan atau pertimbangan pribadi (Sutrisno Hadi, 1984 : 122).

Dengan berdasarkan pertimbangan *purposive sampling*, maka dalam penentuan informan ini peneliti mengambil wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima.

Guna memperkuat analisis data, dalam penelitian ini dibutuhkan pula informasi atau data yang bersumber dari beberapa informan kunci yang berasal dari Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, salah seorang guru senior, dan kepala UPTD Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan hasil penelitian, lazimnya merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada bagian rumusan masalah (Bab I). Oleh karena itu, pada bagian ini penulis akan menganalisis sejumlah masalah yang telah diajukan, diawali dengan kegiatan mengumpulkan data-data atau informasi-informasi di lapangan dengan menanyakan informan (sampel) yang telah ditentukan sebagaimana dijelaskan pada Bab I, khususnya mengenai informan yang dalam penelitian ini sampel atau N-nya sebanyak 10 orang.

Ada 2 (dua) fokus penelitian ini yakni motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan dan motivasi ekstrinsik kerja tenaga non kependidikan.

Bagaimana realisasi terhadap sejumlah variabel tentang motivasi kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima Bima tersebut, akan terlihat dengan jelas sebagaimana sajian hasil wawancara berikut.

Motivasi kerja intrinsik Tenaga non kependidikan

Ada 5 (lima) indikator tentang motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan, yakni: pekerjaan itu sendiri; peluang untuk maju; pengakuan atau penghargaan; keberhasilan; dan tanggungjawab.

Untuk mengetahui tentang motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, akan tampak sebagaimana hasil wawancara berikut ini.

Pekerjaan itu sendiri

Untuk mendapatkan gambaran pekerjaan itu sendiri sebagai motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, akan tampak dengan jelas sebagaimana sajian wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Ibu Rahmawati, S.Sos sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Ini komentar saya ya. Benar, pekerjaan yang kita tekuni itu bisa menjadi motivasi kerja tersendiri bagi kita. Olehnya itu, penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya sangat bermanfaat sekali bagi pegawai. Jadi setuju bahwa jenis pekerjaan yang kita tekuni akan memotivasi atau mendorong kita dalam hal semangat kerja. Ini pendapat saya ya” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Hasil wawancara lain dengan Bapak Rifaid H. Mansyur sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Ya, kalau saya ditanya tentang hubungan motivasi dengan jenis pekerjaan yang kita tekuni. Ya sangat berhubungan menurut saya. Motivasi kerja sangatlah penting bagi kita baik yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk mencapai jenjang karir tertinggi atau untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap orang. Tanpa motivasi kerja tidak mungkin kita mendapatkan prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir kita. Nah, kembali pada pertanyaan tadi, ya punya hubungan yang sangat erat” (Hasil Wawancara, Januari 2022).

Hasil wawancara lain dengan Bapak Zainuddin, SH sebagai Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Ini komentar berdasarkan pengalaman ya. Orang-orang yang sukses dalam karir adalah mereka yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memiliki motivasi tinggi untuk menguasai keterampilan itu. Jika seseorang yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, artinya dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Termasuk mereka yang selalu disiplin bekerja, karena motivasi kerjanya yang luar biasa” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Berarti pekerjaan itu sendiri sebagai motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, maka hasilnya sudah sesuai dengan semangat Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Peluang untuk maju

Untuk mendapatkan gambaran peluang untuk maju sebagai motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, akan tampak dengan jelas sebagaimana sajian wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Bapak Arif Munandar, A.Md sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Ini pendapat saya ya. Pimpinan yang selalu memberi peluang untuk maju. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi kerja kegiatan akan terlihat apakah kita bekerja maksimal atau tidak dan tentunya akan berdampak hasil yang didapat. Karenanya, pimpinan selalu member peluang kepada bawahan untuk selalu maju” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Hasil wawancara lain dengan Ibu Nurita Sumayanti sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Ini yang saya rasakan ya. Pimpinan kami selalu memberi peluang bagi kami untuk maju. Karena meraih masa depan itu harus bisa membaca peluang. Menurut saya, peluang itu adalah sebuah harapan bagi pegawai. Harapan merupakan sesuatu yang kita inginkan. Harapan akan kepercayaan orang lain misalnya kita berkata jujur kepada orang lain atas kesalahan yang kita buat dan meminta maaf kepada mereka sehingga didapat kepercayaan kembali dari mereka” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Hasil wawancara lain dengan Bapak Jainudin, S.Pd sebagai Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Dalam menjanai karir, motivasi kerja berperan seolah bensin yang akan membuat kita tetap terus berjalan dan menghadapi segala kesulitan. Pentingnya Tanpa adanya motivasi kerja yang kuat kita akan mudah sekali

tergoyahkan dan memutuskan untuk berhenti. Olehnya itu, saya bersama teman-teman yang lain selaku senior, selalu member peluang kepada pegawai untuk selalu bersemangat dalam bekerja” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Berarti peluang untuk maju sebagai motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, maka hasilnya sudah sesuai dengan semangat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Pengakuan atau penghargaan

Untuk mendapatkan gambaran pengakuan atau penghargaan sebagai motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, akan tampak dengan jelas sebagaimana sajian wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Bapak Rifaid H. Mansyur sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Ini pendapat saya ya. Seseorang pegawai akan termotivasi dengan kuat apabila kepentingan individu mereka terpenuhi. Kepentingan-kepentingan individu itu akan terpenuhi salah satunya oleh penghargaan yang mereka terima, sebagai imbalan dari kerja mereka. Bagi saya pengharaag atau pengakuan atas prestasi kita itu merupakan kebutuhan manusia. Siapapun manusia termasuk pegawai yang ada di sekolah kami ini sangat membutuhkan pengakuan dan penghargaan. Ini pendapat saya ya!” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Hasil wawancara lain dengan Ibu Syahbuddin sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Benar, apa yang disampiakna oleh pegawai tadi. Seseorang akan termotivasi dengan penghargaan yang diperoleh jika penghargaan tersebut dapat memuaskannya. Penghargaan yang dapat memuaskan pegawai biasanya berkaitan dengan hasil dari pekerjaan pegawai itu sendiri. Jadi antara penghargaan dan

motivasi kerja sangat erat. Olehnya itu, pimpinan kami di sini sangat memperhatikan tentang penghargaan itu. Ya paling murah meriah dan gampang yakni mengakui atas prestasi atau kinerja yang diperlihatkan pegawai” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Hasil wawancara lain dengan Bapak Jainudin,S.Pd sebagai Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Selaku pimpinan, kami tahu apa yang kami lakukan agggar pegawaaai kami termotivasi bekerja. Benar juga, hubungan antara penghargaan dan kepuasan tidak dipahami dengan sempurna karena sifatnya juga tidak statis. Hubungan tersebut berubah karena orang dan lingkungannya berubah. Akan tetapi, ada beberapa hal penting yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk mendistribusikan penghargaan menurut yang adil. Salah satunya menurut saya bahwa penghargaan tersebut harus cukup memuaskan kebutuhan dasar pegawai. Kami di sekolah ini sangat memperhatikan soal pengakuan dan penghargaan terhadap setiap pekerjaan yang diperlihatkan oleh pegawai” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Berarti Pengakuan atau penghargaan sebagai motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, maka hasilnya sudah sesuai dengan semangat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

Keberhasilan

Untuk mendapatkan gambaran keberhasilan sebagai motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, akan tampak dengan jelas sebagaimana sajian wawancara berikut ini.

Hasil wawancara dengan Ibu Nurita Sumayanti sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Motivasi kerja seorang pegawai menurut saya akan meningkat kalau dia memperlihatkan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor penting

dalam mendorong seorang untuk bekerja. Yang saya pahami, motivasi itu merupakan kesediaan pegawai untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Hasil wawancara lain dengan Ibu Rahmawati, S.Sos sebagai salah seorang tenaga non kependidikan (pegawai) pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Saya setuju, seorang pegawai akan termotivasi dengan baik, kalau pimpinan dan teman kerjanya menghargai keberhasilan yang dia raih. Saya pikir itu berlaku pada siapa saja. Ya, termasuk pegawai kita di sini. Ini pendapat saya ya, bila seseorang termotivasi, maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan sekolah. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Nah, ini pendapat saya” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

Hasil wawancara lain dengan Bapak Zainuddin, SH sebagai Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, hasilnya sebagai berikut:

“Saya selaku pimpinan, melihat bahwa seseorang yang diakui keberhasilannya, pasti akan memberikan motivasi kerja yang semakin baik. Karena pengakuan itu merupakan kebutuhan juga. Ini pendapat saya ya, berdasarkan pengalaman saya selama ini. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya. Karena, motivasi itu penting menurut saya. Saya pikir, anda juga akan setuju dengan pendapat saya” (Hasil Wawancara, Januari 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penjelasan pada bab-bab sebelumnya terutama pada Bab Pembahasan Hasil Penelitian, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis terhadap sejumlah indikator kaitan dengan motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, baik pekerjaan itu sendiri; peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan, maupun tanggungjawab, maka hasilnya telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.
2. Berdasarkan analisis terhadap sejumlah indikator kaitan dengan motivasi ekstrinsik kerja tenaga non kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, baik gaji (*salary*), supervisi; kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, maupun lingkungan kerja maka hasilnya telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

SARAN

Dari beberapa permasalahan yang menjadi penghambat tersebut, maka beberapa saran diajukan penulis, di antaranya :

1. Dengan melihat hasil analisis data kaitan dengan motivasi intrinsik kerja tenaga non kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, dengan hasil yang telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*, maka disarankan untuk dipertahankan hasil yang dicapai dan seyogyanya terus dikembangkan sehingga benar-benar mencapai hasil yang maksimal.
2. Dari hasil analisis data yang diperoleh kaitan dengan motivasi ekstrinsik kerja tenaga non kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima, dengan hasil yang telah sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*, maka disarankan untuk dipertahankan hasil yang dicapai dan seyogyanya terus dikembangkan sehingga benar-benar mencapai hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Faried, 1997, *Metodologi Penelitian Sosial Dalam Bidang Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh., 1987, *Manajemen Kinerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Creswell. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta. Sinar Jaya.
- Danim, Sudarwan, 2002, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Cetakan I, Pustaka Setia, Bandung.
- Faisal, Sanapiah, 1995, *Format-format Penelitian Sosial : Dasar-dasar dan Aplikasi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Gaffar, A., 1992, *Dasar-dasar Administrasi dan Supervisi Pengajaran*, Angkasa Raya, Padang.
- Gufran, Dkk (Tim Penyusun), Januari 2022, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima, Bima.
- Hadi, Sutrisno, 1984, *Statistik 2*, Cetakan Ketujuh, Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM, Yogyakarta
- Kismono, Gugup, 2000, *Peningkatan Kinerja Melalui Pengelola Perilaku Individu*, Pelatihan Manajemen Terapan PERUM Pegadaian pada FE-UGM.
- Miles, Matthew B dan A. Michael Huberman, 1992, *Analisis Data Kualitatif*, Cetakan Pertama, UI-Press, Jakarta.
- Moekijat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Baru, Bandung Cetakan IV.
- Moleong, Lexy J., 1999, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kesepuluh, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Musanef, 1986, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nazir, Moh., 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Papayungan, M.M., Dkk., 1982, *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Teori dan Praktek)*, Pusat Studi Unhas, Ujung Pandang.
- Ritzer, George, 1992, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ruky, Achmad S, 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.