



## Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Motivasi Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan

Wawia Wanci<sup>1)</sup>, Zainal Abidin Rengifurwarin<sup>2)</sup>, Stanislaus Kostka Ohoiwutun<sup>3)</sup>

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

[Whyawanci23@gmail.com](mailto:Whyawanci23@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[Rengifurwarinza58@gmail.com](mailto:Rengifurwarinza58@gmail.com)<sup>2)</sup>  
[ohoiwutunstanislaus@gmail.com](mailto:ohoiwutunstanislaus@gmail.com)<sup>3)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja dan motivasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai untuk mengidentifikasi sikap, perilaku, disiplin, dan faktor motivasi. Hasil menunjukkan bahwa sikap senang, ikhlas, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan telah menjadi bagian integral dari nilai-nilai budaya kerja di kantor ini. Pegawai menunjukkan perilaku ramah dan sopan, namun masih terdapat sejumlah pegawai yang menerima teguran akibat kesalahan yang menghambat penyelesaian tugas. Selain itu, tantangan dalam disiplin kerja terlihat dari seringnya keterlambatan pegawai, baik saat datang maupun pulang, yang menandakan penerapan disiplin yang belum sepenuhnya efektif. Motivasi pegawai didorong oleh pemenuhan kebutuhan ekonomi dan kesempatan untuk berkembang, sementara dorongan untuk pengakuan dan pencapaian tujuan organisasi tidak menjadi prioritas utama. Pegawai mengharapkan perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan suasana kerja, serta adanya kesempatan promosi dan peningkatan karir. Meskipun insentif terkait jaminan hari tua dan kesehatan sudah memuaskan, perhatian terhadap kebutuhan dasar pegawai masih perlu ditingkatkan. Variabel budaya kerja, termasuk sikap, perilaku, dan disiplin, memiliki hubungan positif dengan motivasi pegawai, menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya perbaikan terhadap budaya kerja dan motivasi pegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

**Kata kunci:** Hubungan, Budaya Kerja, Motivasi Pegawai.

### Abstract

*This study aims to analyze the work culture and motivation of employees at the Regional Secretariat Office of Buru Selatan Regency. Utilizing a quantitative research method, data were collected through questionnaires distributed to employees to identify attitudes, behaviors, discipline, and motivational factors. The results indicate that the attitudes of being cheerful, sincere, and responsible towards work have become an integral part of the cultural values in this office. Employees demonstrate friendly and polite behavior; however, some still receive reprimands due to mistakes that hinder task completion. Additionally, challenges in work discipline are evident from the frequent tardiness of employees, both in arriving and leaving, indicating that the enforcement of discipline has not yet been fully effective. Employee motivation is driven by the fulfillment of economic needs and opportunities for growth, while the drive for recognition and achieving organizational goals is not the primary focus. Employees expect improvements in leadership style and work environment, as well as opportunities for promotions and career advancement. Although incentives related to retirement and health benefits are satisfactory, attention to the basic needs of employees still requires enhancement. The variables of work culture, including attitudes, behaviors, and discipline, have a positive relationship with employee motivation, showing that a good work culture*



*contributes to increased motivation and the achievement of organizational goals. Therefore, efforts to improve work culture and employee motivation are crucial for creating a productive and effective work environment.*

**Keywords:** *Relationships, Work Culture, Employee Motivation.*

## PENDAHULUAN

Perubahan secara global telah memacu persaingan yang semakin tajam di berbagai sektor baik di tingkat daerah maupun tingkat nasional. Untuk mendukung persaingan tersebut, aspek budaya kerja pegawai dan pelayanan publik perlu mendapat perhatian secara khusus. Budaya kerja pegawai sangat bermanfaat dalam mendukung aktifitas organisasi pemerintahan terutama untuk membangun kembali citra positif aparat pemerintah yang sedang terpuruk. Melalui budaya kerja yang kuat diharapkan citra organisasi pemerintah di mata publik baik eksternal publik maupun internal publik semakin positif dan pada akhirnya organisasi pemerintah mendapat dukungan dari publik sehingga mampu bersaing di tingkat nasional ataupun global.

Instansi pemerintah sebagai organisasi publik dituntut untuk memiliki pelayanan yang baik, sehingga pada gilirannya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Tujuan itu hanya dapat dicapai apabila pegawai memiliki budaya kerja yang baik berupa disiplin, kemampuan baik berupa pengetahuan dan keterampilan, bermental baik, berpengabdian tangguh, jujur, serta tingginya tingkat inisiatif dan kreatifitas sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terlaksana dengan baik. Dengan kata lain aparat pemerintah harus memiliki budaya kerja yang baik untuk dapat memberikan pelayanan publik secara profesional dan tepat waktu. Sayangnya, di banyak instansi pemerintah sering terlihat pegawai bergerombol sambil membahas suatu yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, keluar kantor pada jam kerja, menunda pekerjaan dan melakukan pekerjaan lain yang tidak bermanfaat bagi diri dan instansinya.

Sumber daya manusia merupakan aset instansi di organisasi yang paling unik, paling rentan, paling unik dan sukar untuk di prediksi. Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya senantiasa berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab.

Dampak globalisasi saat ini mengubah semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di Negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu saja. Dengan adanya perubahan pada lingkungan kerja akan memberikan dampak kepada para sumber daya manusia dari suatu organisasi. Demikian pula pada peran aparat sipil negara pada organisasi pemerintahan sebagai pelayan masyarakat.

Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari core competence yang memiliki competitive advantage yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan profesional, aparat pemerintah baik terhadap factor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah kinerja sumber daya manusia.

Fungsi Sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan komplek tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja. Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitasnya dan kinerja yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan, bisa lebih mudah menyesuaikan dengan perubahan dan mampu memenangkan persaingan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah



satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Seorang pegawai negeri harus mampu memposisikan dirinya sebagai aparatur negara. Pegawai negeri hendaknya memiliki motivasi kerja, disiplin dalam melaksanakan tugas dan berhak menerima kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan semua komponen yang harus dimiliki seorang pegawai negeri diharapkan apa yang menjadi tujuan undang-undang yakni kinerja yang optimal dapat tercapai. Pada kenyataannya terkadang pegawai negeri tidak memiliki kesadaran tugasnya dengan baik. Bekerja bagi sebagian pegawai negeri seringkali dilakukan dengan setengah hati, tidak fokus, lambat, bertele-tele, bahkan dianggap bukan suatu tanggung jawab besar. Tidak sedikit para pegawai negeri yang secara fisik hadir di ruang kerja namun tidak secara mental, mereka gagal memposisikan diri secara utuh dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara.

Hal ini telah lama menjadi pandangan negatif didalam masyarakat. Bekerja merupakan kegiatan yang sangat rumit dan tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi dan menunjang keberlangsungannya. Bekerja secara terminologi didefinisikan sebagai aktivitas yang menjadi sarana bagi manusia untuk menciptakan eksistensi dirinya menjadi lebih berarti. Bekerja dalam arti sempit dapat diartikan melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu. Selain itu kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Bekerja adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dibutuhkan oleh manusia, sesuai kategori dari diri sendiri. Kategori yang pertama adalah untuk mencari nafkah dengan penuh keikhlasan dan kategori yang kedua adalah sebagai motivasi untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan peningkatan kinerja pegawai. Pengelolaan organisasi diarahkan kepada kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja pegawainya, terutama karena fungsi dari budaya organisasi yang memberikan serangkaian nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan adalah instansi pemerintah daerah mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, dan mengendalikan Sekretariat Daerah dalam melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah. Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok tersebut sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, sehingga SDM yang ada harus benar-benar memiliki budaya kerja yang baik dan mantap sehingga mampu berperan seperti yang diharapkan. Sumber daya manusia sebagai pelaku dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila dalam dirinya terdapat budaya kerja yang baik dan sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan. Budaya kerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung dapat dilihat dari hasil-hasil kerjanya. Oleh karena itu untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dapat tercapai sesuai dengan rencana, maka budaya kerja pegawai perlu dioptimalisasikan termasuk dalam hal ini pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

Berdasarkan fakta empirik, budaya kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan belum mampu menunjang pelaksanaan tugas-tugas pokoknya, berupa sikap dan perilaku yang kurang baik dan terlihat dari pelanggaran-pelanggaran disiplin. Berdasarkan data yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan, pelanggaran - pelanggaran disiplin mengalami peningkatan (rata-rata 3 sampai 5 persen perbulan) seperti terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya. Sikap dan perilaku yang belum optimal tersebut terlihat pula dari tingkat kesadaran pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok yang masih rendah sehingga pegawai lebih banyak melakukan aktivitas yang tidak terarah dibanding melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai seperti menghabiskan waktu kerja sambil mengobrol.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjadi kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan, dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Budaya kerja pegawai dalam organisasi publik menjadi persoalan utama dalam pelayanan publik. Jika organisasi ingin tetap bertahan dan bersaing dengan lingkungan manajemen yang sempurna, harus memusatkan lebih banyak perhatiannya pada usaha mengenali sumber daya pegawai dengan latar belakang budayanya agar mampu mewujudkan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan budaya kerja tersebut, maka pegawai harus memiliki motivasi untuk melakukannya, baik itu motivasi pemenuhan kebutuhan ekonomi, penghargaan, keamanan dan aktualisasi diri. Melalui peningkatan motivasi, akan tercipta suatu budaya kerja yang mengakar dari dalam diri masing-masing pegawai, yang ditunjukkan oleh sikap dan perilaku yang terpuji dan tingginya kedisiplinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi lemahnya budaya kerja pegawai adalah rendahnya faktor motivasi. Hal dapat dilihat dari sejumlah tindakan yang dilakukan seperti semangat dan gairah kerja yang rendah yang menyebabkan rencana-rencana kerja yang disusun tidak dapat direalisasikan dengan baik dan tepat waktu, hasil kerja yang belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengkaji hubungan antara budaya kerja dengan motivasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan jenis penelitian asosiatif yang berupaya menafsirkan data yang berkenaan dengan fakta, keadaan, variabel dan fenomena yang terjadi saat penelitian berlangsung, yang disajikan secara deskriptif dengan bentuk hubungan antar variabel, tanpa bermaksud untuk mengetahui sebab terjadinya hubungan antara budaya kerja dengan motivasi.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Buru Selatan yang berjumlah 106 orang. Jumlah sampel didasarkan pada Tabel yang dikembangkan oleh Issac dan Michael, yakni apabila jumlah populasi 106 orang, dengan tingkat kesalahan 76 %, maka jumlah sampel sebanyak 83 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling (acak sederhana) dengan asumsi bahwa populasi pegawai relatif homogen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Budaya Kerja Pegawai Kantor Seretariat Kabupaten Buru Selatan

#### a. Sikap

Sikap adalah aktifitas akal dan pikiran yang ditujukan pada objek tertentu dan menghasilkan suatu pilihan atau ketetapan hati terhadap objek sehingga menimbulkan perilaku pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur sikap adalah perasaan senang terhadap pekerjaan, perasaan ikhlas menerima pekerjaan, selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan menunjukkan sikap yang sopan dan ramah. Untuk mengetahui distribusi Responden berdasarkan persepsi terhadap indikator sikap dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator	Jawaban					N
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Perasaan senang terhadap pekerjaan	25 30,12	35 42,17	13 15,66	5 6,02	5 6,02	83 100,00
2.	Perasaan ikhlas menerima pekerjaan	20 24,09	56 67,46	6 7,22	1 1,20	-	83 100,00
3.	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	17 20,48	51 61,44	15 18,07	-	-	83 100,00
4.	Menunjukkan sikap yang ramah dan sopan	65 78,31	11 13,25	7 8,43	-	-	83 100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pertama mengenai perasaan senang terhadap pekerjaan, sebagian besar Responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini, pegawai merasa senang melakukan pekerjaan pada bidang atau bagiannya masing-masing, meskipun masih ada sebagian kecil yang kurang setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan ini. Sikap senang itu dinyatakan oleh salah seorang Responden (AA):

*“sangat senang melakukan pekerjaan karena dapat menambah wawasan tentang bidang kependudukan. Selain itu, dengan ilmu pengetahuan yang saya miliki, sesuai dengan tugas yang saya kerjakan dan cocok.”*

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perasaan senang itu timbul karena adanya keinginan untuk menambah wawasan. Dengan demikian, pengetahuan akan bertambah, serta tidak perlu merasa berat jika harus menyesuaikan diri dengan beban kerja yang terlalu berat. Demikian pula pernyataan salah seorang Responden (AB) :

*“tentu saja saya senang dengan pekerjaan ini, karena tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan, jadi tidak perlu menyesuaikan dengan beban kerja yang terlalu berat.”*

Berbeda dengan pernyataan Responden (AC) :

*“saya terkadang mengerjakan pekerjaan yang kurang sesuai dengan apa yang saya ketahui, jadi biasanya kurang senang, apalagi kalau harus mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok.”*

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas, diketahui bahwa pegawai akan menyenangi pekerjaan yang dilakukan, apabila disesuaikan dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan yang dimiliki serta selalu sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Indikator kedua mengenai perasaan ikhlas menerima pekerjaan, sebagian besar pegawai menyatakan setuju dan hanya satu orang yang kurang setuju. Hasil wawancara mendalam terhadap Responden menunjukkan bahwa kurang ikhlasnya Responden terhadap pekerjaan yang dilakukan, karena bidang yang ditangani sekarang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, sehingga Responden merasa bahwa beban kerja terlalu berat.

## b. Perilaku

Perilaku adalah bentuk nyata suatu perbuatan untuk mencapai apa yang diinginkan, baik berupa benda atau kepuasan tertentu yang dirasakan oleh pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku adalah penyelesaian tugas dengan benar, penyelesaian tugas tepat waktu, tidak pernah mendapat teguran dari pimpinan, mengutamakan kerjasama dalam bekerja. Untuk mengetahui distribusi Responden berdasarkan persepsi terhadap indikator perilaku dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator	Jawaban					N
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Penyelesaian tugas dengan benar	20 24,09	56 67,46	7 8,43	-	-	83 100,00
2.	Penyelesaian tugas tepat waktu	5 6,02	25 30,12	46 55,42	7 8,43	-	83 100,00
3.	Tidak pernah mendapat teguran dari pimpinan	15 18,07	33 39,75	5 6,02	20 24,09	10 12,04	83 100,00
4.	Mengutamakan kerjasama dalam bekerja	56 67,46	27 32,53	-	-	-	83 100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pertama mengenai penyelesaian tugas dengan benar, hampir seluruh Responden menyatakan setuju. Hasil wawancara dengan

Responden (AN) terungkap :

*“tugas yang diberikan memang harus diselesaikan dengan benar, apalagi kalau tugas itu menyangkut kegiatan yang berkaitan dengan kemaslahatan banyak orang. Kalau dikerjakan setengah-setengah akan berakibat fatal.”*

Demikian pula pernyataan Responden (AO) :

*“kalau menyelesaikan tugas memang harus benar dan tepat, apalagi kalau masalah penggunaan anggaran, harus benar dan tepat, karena memang itulah komitmen kerja kami.”*

Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian tugas secara benar merupakan suatu keharusan, mengingat bahwa tanggung jawab Kantor Sekretariat Kabupaten Buru Selatan sebagai ujung tombak pengendalian masalah kependudukan sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang benar, sesuai prosedur, tidak menyimpang dan berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator kedua mengenai penyelesaian tugas tepat waktu, masih ada sebagian Responden yang kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu masih menjadi suatu kendala penyelesaian tugas. Hal ini terungkap dari pernyataan Responden (AP) :

*“sangat jarang kami menyelesaikan tugas tepat waktu, selalu terburu-buru, apalagi kalau sudah mendekati habisnya masa anggaran. Hal ini memang berakibat kurang baik, biasanya jadwal kegiatan atau program akan mundur dari jadwal seharusnya.”*

Indikator ketiga mengenai pernyataan seringnya mendapat teguran dari pimpinan, hampir sebagian Responden menyatakan pernah mendapatkan teguran dari pimpinan. Hasil wawancara dengan Responden (AQ) :

*“tegurannya yang diberikan pimpinan memang wajar, karena adanya keteledoran, biasanya masalah administrasi, saya selalu lupa menginventarisir surat masuk dan surat keluar.”*

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang pernah mendapatkan teguran dari pimpinan menganggap bahwa teguran tersebut bersifat membangun dan dalam kerangka memperbaiki kinerja dan profesionalisme pegawai. Teguran yang diberikan bukanlah teguran yang bersifat otoriter atau sifatnya menghukum, namun semata hanya untuk perbaikan efektifitas dan efisiensi kerja.

Indikator keempat mengenai kerjasama, seluruh Responden menyatakan setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama bagi seluruh pegawai harus dilakukan karena semua pekerjaan saling terkait satu sama lain. Kerjasama yang baik hanya dapat terwujud apabila pegawai merasa bahwa pekerjaannya tidak terlepas, baik antara individu yang satu dengan yang lainnya, antar unit kerja maupun antar instansi lain.

### c. Disiplin

Disiplin adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah Indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku adalah datang ke kantor tepat waktu, pulang dari kantor tepat waktu, menggunakan pakaian seragam dan mengikuti apel pagi. Untuk mengetahui distribusi distribusi Responden berdasarkan persepsi terhadap indikator disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator	Jawaban					N
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Datang ke kantor tepat waktu	20	-	6	56	1	83
		24,09		7,22	67,47	1,20	100,00
2.	Pulang dari kantor tepat waktu	17	-	15	51	-	83
		20,48		18,07	61,44		100,00

3.	Menggunakan pakaian seragam	83 100,00	-	-	-	-	83 100,00
4.	Mengikuti apel pagi	17 20,48	51 61,44	-	-	15 18,07	83 100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator pertama dan kedua mengenai kedatangan dan kepulangan dari kantor tepat waktu, hampir sebagian Responden menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar Responden sering terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktunya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Responden, hal tersebut memang jarang dilakukan, tetapi hampir sebagian besar Responden pernah melakukannya. Kurang ketatnya jadwal kedatangan dan kepulangan memberikan peluang bagi pegawai untuk melakukan hal tersebut dan akan terlihat sangat jelas pada hari-hari di akhir pekan yakni hari Jumat. Hasil wawancara dengan Responden (AT) :

*“masalah keterlambatan, hampir semua pegawai sering melakukannya, apalagi kalau kami dari bertugas di daerah, hal itu selalu dijadikan alasan untuk keterlambatan”*

Indikator ketiga mengenai penggunaan seragam, semua Responden menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan pakaian seragam berupa pakaian dinas harian merupakan hal yang mutlak.

Pernyataan Kepala Kantor Sekretariat Kabupaten Buru Selatan:

*“tidak ada alasan bagi pegawai untuk tidak menggunakan seragam, karena hal ini suatu keharusan dan mutlak, tidak bisa ditawar-tawar”*

Indikator keempat mengenai keikutsertaan pegawai dalam apel pagi, masih ada sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi atau intensitasnya kurang. Alasan yang paling sering dikemukakan adalah keterlambatan dan kemacetan sehingga apel pagi tidak lagi menjadi suatu kewajiban. Pernyataan Kepala Kantor Sekretariat Kabupaten Buru Selatan:

*“kami sudah berupaya menertibkan pegawai yang sering terlambat dengan memberikan teguran langsung maupun tertulis, namun memang masih sulit, karena sudah menjadi budaya negatif”*

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, diketahui bahwa budaya- budaya disiplin masih sulit ditegakkan, karena masih seringnya terjadi keterlambatan, baik jam datang maupun jam pulang.

## 2. Gambaran Motivasi Pegawai Sekretariat Kabupaten Buru Selatan

### a. Motif

Motif adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah dorongan pemenuhan kebutuhan ekonomi, dorongan memperoleh kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan, dorongan untuk diakui sebagai manusia dan adanya dorongan untuk mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengetahui distribusi distribusi Responden berdasarkan persepsi terhadap indikator motif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator	Jawaban					N
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan ekonomi	83 100,00	-	-	-	-	83 100,00
2.	Adanya dorongan memperoleh kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan	10 12,04	54 65,06	19 22,89	-	-	83 100,00

3.	Adanya dorongan untuk diakui sebagai manusia	-	25 30,12	55 66,26	3 3,61	-	83 100,00
4.	Adanya dorongan untuk mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tercapainya tujuan organisasi	-	15 18,07	58 69,88	10 12,04	-	83 100,00

Indikator pertama mengenai adanya dorongan pemenuhan kebutuhan ekonomi, semua pegawai menyatakan sangat setuju dan tidak ada seorang pun responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa salah satu motif bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum yakni kebutuhan sandang, pangan dan papan. Hasil wawancara dengan Responden (AU) :

*"pasti, semua orang bekerja karena membutuhkan pemenuhan kebutuhan, diantaranya kebutuhan makan, membeli pakaian dan kebutuhan perumahan yang layak"*

Demikian pula pernyataan Responden (AV) :

*"saya bekerja, memang karena alasan ekonomi, untuk kebutuhan keluarga, biaya pendidikan anak-anak dan untuk biaya kesehatan orang tua"*

Indikator yang kedua mengenai adanya dorongan memperoleh kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan, sebagian besar Responden menyatakan setuju dan sangat setuju, meskipun ada sebagian kecil yang menyatakan cukup setuju. Pernyataan Responden (AW) :

*"saya bekerja memang betul-betul untuk kebutuhan, saya ini sudah tua, orientasi bukan lagi untuk berkembang dan memperoleh kemajuan"*

Pernyataan-pernyataan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki motif untuk memperoleh kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan dan dalam hierarki tingkat kebutuhan, berada pada tingkatan kebutuhan memperoleh penghargaan.

Indikator ketiga mengenai dorongan untuk diakui sebagai manusia, sebagian besar pegawai cukup setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa pengakuan sebagai manusia, bukan merupakan dorongan untuk bekerja. Selain untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi, juga untuk maju dan berkembang. Pernyataan Responden (AY) :

*"pengakuan sebagai manusia, kurang begitu penting bagi kami. cukuplah pemenuhan kebutuhan ekonomi dan penghargaan, sudah cukup itu"*

Pernyataan-pernyataan di atas mengindikasikan bahwa tingkat pemenuhan kebutuhan bagi sebagian besar pegawai, pada tingkat kebutuhan Maslow, masih berada pada hierarki fisik, sosial dan penghargaan, belum sampai pada tingkat aktualisasi diri.

Demikian pula indikator keempat, sejalan dengan indikator ketiga, dimana sebagian besar Responden cukup setuju dengan pernyataan mengenai adanya dorongan untuk mempertinggi kapasitas kerja guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

#### b. Harapan

Harapan adalah keinginan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur harapan adalah harapan adanya pemimpin yang baik, harapan terhadap perlakuan yang tidak dibeda-bedakan, harapan kesempatan berkembang, harapan terhadap kondisi fisik kerja yang baik. Untuk mengetahui distribusi Responden berdasarkan persepsi terhadap indikator harapan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator	Jawaban					N
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Harapan adanya pemimpin yang baik	56 67,46	27 32,53	-	-	-	83 100,00

2.	Harapan terhadap perlakuan yang tidak dibeda-bedakan	56 67,46	27 32,53	-	-	-	83 100,00
3.	Harapan kesempatan Berkembang	77 92,77	6 7,22	-	-	-	83 100,00
4.	Harapan terhadap kondisi fisik kerja yang baik	25 30,12	58 69,88	-	-	-	83 100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki harapan-harapan yakni harapan akan adanya pemimpin yang baik, mendapatkan perlakuan yang tidak dibeda-bedakan, memiliki kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan kondisi fisik kerja yang baik. Beberapa pernyataan Responden berikut yang mewakili representasi pernyataan Responden lain:

Pernyataan Responden (BC) :

*"kami berharap mendapatkan kesempatan berkembang, baik melalui promosi jabatan maupun melalui kenaikan pangkat"*

Pernyataan Responden (BE) :

*"kami berharap tidak ada perlakuan yang membeda-bedakan antar sesama pehawai, karena disini, kami semua sama, yang membedakannya prestasi kerja."*

Berdasarkan hasil dari pernyataan-pernyataan di atas diketahui bahwa pada dasarnya semua pegawai mengharapkan adanya perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan-penyempurnaan dalam bekerja, baik menyangkut gaya kepemimpinan, suasana kerja dan kesempatan untuk berkembang melalui promosi maupun melalui peningkatan karir dan jabatan.

### c. Kebutuhan

Kebutuhan adalah keadaan internal pegawai sebagai akibat adanya kesenjangan antara apa yang telah dimiliki dan apa yang seharusnya dimiliki. Indikator yang digunakan untuk mengukur kebutuhan adalah kebutuhan untuk memperoleh jaminan hari tua, kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan sebagai manusia, kebutuhan untuk berprestasi yang lebih baik dan kebutuhan untuk memperoleh kedudukan / karir yang lebih baik. Untuk mengetahui distribusi distribusi Responden berdasarkan persepsi terhadap indikator harapan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator	Jawaban					N
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Kebutuhan untuk memperoleh jaminan hari tua	30 36,14	25 30,12	15 18,07	8 9,63	5 6,02	83 100,00
2.	Kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan sebagai manusia,	45 54,21	20 24,09	5 6,02	10 12,04	3 3,61	83 100,00
3.	Kebutuhan untuk berprestasi yang lebih Baik	25 30,12	28 33,73	12 14,45	15 18,07	3 3,61	83 100,00
4.	Kebutuhan untuk memperoleh kedudukan / karir yang lebih baik	20 24,09	28 33,73	10 12,04	9 10,84	16 19,28	83 100,00

Tabel di atas menunjukkan bahwa distribusi Responden hampir seragam untuk semua indikator-indikator kebutuhan. Penyebaran jawaban Responden yakni sebagian besar menyatakan sangat setuju dan setuju dan hanya sebagian kecil kurang setuju dan tidak setuju. Pernyataan Responden (BF):

*“jaminan hari tua sudah ada, yakni uang pensiunan, jadi tidak perlu lagi khawatir kalau sudah tua dan pensiun, tetap terjamin”*

Berbeda dengan pernyataan Responden (BI) :

*“kalau sudah PNS, semua ada jaminannya, hari tua, kesehatan dan pensiunan, jadi yang saya butuhkan sekarang ini adalah karir yang baik, karena dengan karir yang baik, gaji juga akan meningkat, demikian juga dengan tunjangan-tunjangan”*

Berdasarkan hasil-hasil wawancara disimpulkan bahwa pada dasarnya, pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Maluku sebagian besar berupaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan untuk memperoleh jaminan hari tua, sedangkan kebutuhan penghargaan dan karir bukanlah merupakan prioritas yang utama.

#### d. Insentif

Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat untuk berprestasi bagi organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur insentif adalah keinginan akan adanya bonus dalam bekerja, kepuasan terhadap jaminan hari tua yang berlaku, kepuasan terhadap jaminan kesehatan bagi diri pegawai dan keluarganya dan kepuasan terhadap jaminan perumahan yang layak bagi pegawai dan keluarganya.

Untuk mengetahui distribusi Responden berdasarkan persepsi terhadap indikator harapan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

No	Indikator	Jawaban					
		SS	S	CS	KS	TS	
1.	Keinginan akan adanya bonus dalam bekerja	56	27	-	-	-	83
		67,46	32,53				100,00
2.	Kepuasan terhadap jaminan hari tua yang berlaku	77	6	-	-	-	83
		92,77	7,22				100,00
3.	Kebutuhan untuk berprestasi yang lebih baik	56	27	-	-	-	83
		67,46	32,53				100,00
4.	Kepuasan terhadap jaminan perumahan yang layak bagi pegawai dan keluarganya.	-	-	-	77	6	83
					92,77	7,22	100,00
5.	Kepuasan terhadap jaminan kesehatan bagi diri pegawai dan keluarganya	56	27	-	-	-	83
		67,46	32,53				100,00

Indikator mengenai keinginan akan adanya bonus, kepuasan terhadap jaminan hari tua, kebutuhan untuk berprestasi yang lebih baik dan kepuasan terhadap jaminan kesehatan bagi diri pegawai dan keluarganya cukup memuaskan bagi sebagian besar pegawai. Hal ini terungkap dari pernyataan Responden (BK) :

*“saya sudah cukup puas dengan jaminan hari tua berupa pensiun, berbeda waktu*



*saya masih kerja di perusahaan swasta, tidak ada jaminan hari tua. Kalau jaminan keselamatan kerja ada, tapi minim”*

### 3. Hubungan Budaya Kerja dengan Motivasi Pegawai

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, bahwa budaya kerja merupakan pencerminan sikap, perilaku dan disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai. Sedangkan motivasi adalah dorongan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang merupakan pencerminan dari motif, harapan, kebutuhan dan insentif yang diharapkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel budaya kerja terhadap masing-masing variabel motivasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Buru Selatan, dilakukan analisis chi square metode cramer karena ciri data adalah nominal kategorikal yakni tinggi, sedang dan rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya kerja dengan motivasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja (Triguno, 2004 : 1). Dengan demikian, setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai yang diambil dalam kerangka kerja organisasi. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempunakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui (Trigono, 2004 : 31).

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Sithi Amnuai & Ndraha, 2003 : 76). Diperlukan waktu yang cukup lama untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh para pendiri (founders) atau pimpinan paling atas (top management) atau pejabat yang ditunjuk di mana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja yang dipimpinnya.

Budaya kerja yang dibangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya itu sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan (Robbins, 1996 : 301). Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri (Triguno, 2004 : 29).

Di Indonesia terdapat perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa yang bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktifitas atau pekerjaan seseorang. Perilaku yang tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas akan selalu berbasa-basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga akan berakibat buruk bagi keputusan yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Tidak percaya diri membuat seseorang tidak mampu berfikir yang berdampak tidak dapat mengoperasikan pekerjaannya/melaksanakan tugasnya secara maksimal dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai (Suyadi, 1999 : 317).



## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan mencakup beberapa aspek penting. Sikap yang telah dikembangkan di kantor ini antara lain adalah sikap senang, ikhlas, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, yang terlihat dari perilaku pegawai yang menunjukkan sikap ramah dan sopan. Sebagian besar pegawai sudah memahami sikap-sikap ini, yang menjadi bagian dari prinsip dan nilai-nilai budaya kerja di kantor tersebut. Namun, meskipun perilaku positif seperti penyelesaian tugas yang benar dan terjalannya kerjasama antar pegawai terjaga, masih ada pegawai yang sering menerima teguran karena melakukan kesalahan yang dapat menghambat pekerjaan.

Selanjutnya, budaya disiplin di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan masih menjadi tantangan, karena keterlambatan baik saat datang maupun pulang masih sering terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat sikap dan perilaku positif, penerapan disiplin belum sepenuhnya ditegakkan dalam budaya kerja di lingkungan ini. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus untuk memperbaiki aspek disiplin agar budaya kerja yang baik dapat terwujud secara menyeluruh.

Dalam hal motivasi pegawai, motif utama mereka dalam bekerja adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi serta kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan. Namun, dorongan untuk mendapatkan pengakuan dan pencapaian tujuan organisasi tidak menjadi prioritas utama bagi mereka. Harapan pegawai pun mengarah kepada perbaikan dalam berbagai aspek, termasuk gaya kepemimpinan, suasana kerja, serta kesempatan untuk berkembang melalui promosi dan peningkatan karir.

Kebutuhan pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buru Selatan juga menunjukkan keinginan untuk memperoleh jaminan hari tua, sementara kebutuhan akan penghargaan dan karir tidak menjadi prioritas utama. Meskipun demikian, insentif yang diberikan kepada pegawai, terutama terkait jaminan hari tua, kesehatan, dan prestasi, sudah memuaskan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kebutuhan dasar pegawai menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi.

Variabel budaya kerja yang meliputi sikap, perilaku, dan disiplin memiliki hubungan positif dengan motivasi pegawai yang berkaitan dengan motif, harapan, kebutuhan, dan insentif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan budaya kerja yang baik, motivasi pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya perbaikan terhadap budaya kerja dan motivasi pegawai sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Nani Siregar dan Tri Ratna Saridewi. 2010. Hubungan Antara Motivasi Dan Budaya Kerja dengan Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Penyuluhan Pertanian* Vol. 5 No. 1, Mei 2010.
- Aryandini, 2000, *Budaya Kerja Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta, Erlangga.
- Davis Keith dan Newstrom.J.W, *Terjemahan Arif Dharma 1990; Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta, Penerbit BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu, 1990, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung
- Hasdiah, dkk . 2018. Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Prosiding Konferensi Nasional Ke- 8 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah (APPPTMA)* ISBN: 978-623-90018-0-3
- Kerlinger, 2000, *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi (terjemahan)*, Jakarta, Arcan.
- Moenir, 2001, *Perilaku Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung.



- Ndraha, Taliziduhu, 1999, Widya Praja No. 30 : Budaya Kerja, Jakarta, IIP Press.
- Robbins. 1996. Perilaku Organisasi ; Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Jakarta, Penerbit PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. 2005. SPSS Untuk Statistik Non Parametrik. Jakarta: Rajagrafindo.
- Sedarmayanti, 1996, Perilaku Keorganisasian, Jakarta, FE. Universitas Indonesia.
- Suwarto, 1999, Manusia Dan Fenomena Budaya, Yogyakarta, Universitas Ahmad Dahlan.
- Sudita, Ermaya, 2000, Psikologi Kepegawaian dan Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja, Bandung, Ramadan.
- Siagian, Sondang P, 1995, Patologi Birokrasi, Analisis, Identifikasi dan Terapannya, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. Perilaku Keorganisasian. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2001. Deregulasi dan Debirokratisasi Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan Masyarakat, Pembangunan Administrasi di Indonesia, Jakarta, LP3ES.