

GAJI DAN MOTIVASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

1. Abdul Wafi

Wafi_1000@yahoo.com

Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

2. Mohammad Holis

holismad@gmail.com

Kepala MTs Negeri 3 Pamekasan

ABSTRAK

Gaji dan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN). Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaji terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN). Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian korelasi. Pada penelitian ini, yang menjadi variabel X adalah gaji sedangkan yang menjadi variabel Y adalah motivasi kerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN). Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, dilakukan secara random.

Pemberian gaji kepada tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) diberikan secara teratur setiap bulan. Selain diberikan gaji setiap bulan, Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) juga diberikan insentif-insentif finansial lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, *reward*, uang transport, dan uang santunan. Bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ternyata pemberian gaji dan insentif-insentif finansial lainnya secara tepat dan benar mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan perhitungan data hasil penelitian ternyata antara gaji tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan motivasi kerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebesar 0,671, ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pemberian gaji terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kata kunci : Gaji, Motivasi, Tenaga Kependidikan

A. PENDAHULUAN

Kebutuhan hidup manusia itu sangatlah banyak jenisnya. Pada dasarnya kebutuhan orang-orang yang tergabung dalam suatu badan meliputi kebutuhan ekonomi, psikologis dan sosial, namun di antara semua kebutuhan itu ada di antaranya yang sangat penting yang perlu mendapat perhatian, lebih-lebih dalam abad modern ini. Dalam ilmu ekonomi kebutuhan itu disebut kebutuhan primer atau pokok, yaitu : makan, sandang dan perumahan.

Kebutuhan-kebutuhan ini mempunyai beberapa ciri umum, dan yang terpenting adalah Kebutuhan selalu menyebabkan suatu keadaan yang tidak seimbang, dan hal ini diwujudkan dalam tingkah laku yang terarah. Kebutuhan bervariasi dalam tingkat intensitas satu dengan yang lain.

Kebutuhan dapat bersifat periodik, tetapi bisa juga bersifat sementara. Ia dapat pula berupa kebutuhan tunggal atau jamak. Kebutuhan-kebutuhan dapat bersifat saling kompetitif, artinya masing-masing kebutuhan itu selalu berlomba untuk menuntut pemenuhan terhadapnya. Kebutuhan dari seseorang dapat berbeda dengan orang lain dalam tempat dan waktu yang sama. Kebutuhan dapat disadari tetapi ada juga yang tidak disadari. Semua kebutuhan manusia, sesungguhnya dapat dibedakan atas dua kategori, yaitu kebutuhan fisiologis dan kebutuhan psikologis. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis itu muncul karena adanya tuntutan dari tubuh manusia, seperti makanan yang bergizi, pakaian, vitamin dan sebagainya. Kebutuhan-kebutuhan ini bersifat universal, dan cara-cara yang ditempuh untuk memenuhi kebutuhan itu sangat bervariasi di antara satu daerah dengan daerah yang lain, dan dari kebudayaan yang satu dengan yang lain. Cara-cara yang bervariasi dan beraneka ragam ini biasanya dirumuskan dan ditentukan secara sosial dan budaya.

Tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN), baik Tenaga Kependidikan dengan jabatan tertentu, pimpinan maupun bawahan akan merasa kurang senang, kurang aman dan tenteram dalam menjalankan, apabila ia kekurangan pangan, pakaian, dan tidak punya rumah untuk hidupnya sendiri dan keluarganya.

Mereka akan diliputi kecemasan, kehilangan semangat kerja, bahkan sering terjadi di antara tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) meninggalkan tugasnya untuk tambahan mencari nafkah di luar tugas yang pokok. Dengan demikian timbul lah keadaan-keadaan yang tidak menyenangkan, seperti banyak absen atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya dan sebagainya.

Sikap dan perbuatan yang demikian itu lama-kelamaan akan dapat berubah menjadi kebiasaan, dan secara tidak disadari sudah berubah menjadi perwatakan yang menjiwai setiap tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN). Mereka sebenarnya telah tersesat jauh dari tindakan-tindakan disipliner.

Beban hidup yang tidak terpenuhi sebagai akibat penghasilan yang rendah di lain pihak nafsu serakah untuk bergaya hidup mewah dapat berpengaruh buruk terhadap mentalitas dan tertib kerja. Keadaan yang demikian sering memudahkan datangnya bisikan dan godaan, untuk melakukan perbuatan asosial dengan menyalahgunakan kedudukan dan wewenangnya. Pepatah Jerman mengatakan, "*Der mensch ist, was er iszt*" Ig. Surono (2001:9), yang artinya sikap manusia sepadan dengan caranya ia mendapat makan. Senada dengan pepatah di atas, juga pepatah sebagai berikut, "*No man can be a patriot on empty stomach*" Surono (2001:9), yang artinya orang tidak bisa menjadi warga negara yang setia dengan perut yang kosong. Pepatah-pepatah tersebut mungkin mengandung kebenaran. Desakan kebutuhan hidup memudahkan tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) bertukar haluan, tetapi tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik senantiasa akan terhindar dari godaan tersebut.

Pada keadaan tertentu orang bekerja keras dan mereka menyukainya. Setiap pemimpin dapat berbuat banyak untuk memotivasi guna menimbulkan keadaan yang demikian itu. Tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengerti apa yang diharapkan oleh pihak pemimpin mereka, yang tahu akan situasi instansi, yang merasa

bebas untuk membicarakan masalah-masalah dengan atasan mereka, akan dapat bekerja dengan penuh semangat yang menyala-nyala.

Menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan orang lain (delegasi wewenang) adalah menjadi tugas tiap pimpinan. Tugas itu akan makin menjadi mudah, apabila pimpinan dapat memahami kenyataan-kenyataan yaitu bahwa hampir semua orang sesungguhnya suka bekerja. Beberapa gambaran situasi kerja yang dapat mendorong kemauan kerja adalah :

- a. Orang suka mengerjakan pekerjaan menurut pilihannya sendiri.
Menentukan tugas bagi diri sendiri adalah menyenangkan jika tidak ada gangguan-gangguan berupa campur tangan dari pihak lain. Petugas akan kehilangan semangat bekerja apabila ia dipaksakan untuk mengerjakan sesuatu yang tidak disenangi.
- b. Orang suka bekerja dan mengerjakan sesuatu yang dianggapnya sebagai miliknya sendiri.

Peranan demikian hendaklah senantiasa ditimbulkan dan dipupuk pada setiap tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN), baik terhadap sesuatu yang berwujud alat-alat ataupun yang bersifat ide-ide.

- c. Setiap orang suka bekerja jika ia merasa pekerjaan yang dilakukan penting.

Perlu lah disadarkan dan diyakinkan bahwa pekerjaan apa pun yang dilakukan itu semuanya penting. Diukur dari segi moral, sebagai sumbangan pengabdian seseorang terhadap masyarakat dan negara, hendaknya tidak dinilai tinggi rendahnya suatu posisi, tetapi semuanya itu adalah sama pentingnya, karena apabila tidak ada yang rendah, yang tinggi pun tidak akan ada, dan sebaliknya.

- d. Setiap orang suka bekerja jika ia merasa aman.
Setiap pegawai memerlukan ketenangan batin. Ketenangan ini antara lain ditentukan oleh :

1. Yakin bahwa tugas yang dipangkunya itu merupakan suatu yang tetap, tidak seorang pun dapat memecat atau mengesernya tanpa alasan-alasan yang sehat.
2. Adanya pimpinan yang bijaksana, objektif, dan tidak fanatik.

3. Terjaminya pembayaran upah/gaji.

Untuk meraih keberhasilan suatu proses kerja, motivasi merupakan salah satu komponen penting karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri, yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur . namun tidak semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pemimpin atau atasan.

Dalam memberikan motivasi, atasan tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi mereka harus mempergunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain : cara kerja, teknologi, masyarakat dan pelanggan, budaya sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui pintu internal (hati nurani sumber daya manusia) untuk merubah sikap dan perilaku baru yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya.

Sebenarnya motivasi itu tidak bisa dilepaskan dari kehidupan manusia sehari-hari, orang yang tidak mempunyai motivasi kerja secara alami akan kalah bersaing dengan mereka yang bermotivasi kerja tinggi. Motivasi kerja walaupun telah dimiliki bukan merupakan jaminan akan mampu bersaing. Mereka harus cerdas memanfaatkan motivasi yang semakin lebih baik dalam mencapai kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja dan hasil kerja.

Untuk memotivasi tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja lebih giat dapat dipergunakan berbagai cara. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi bekerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan meningkatkan gaji ataupun menambah insentif/tunjangan kesejahteraan lainnya.

Tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari, apabila tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut diberikan bonus atau kenaikan gaji. Sebagaimana diketahui bahwa tuntutan hidup semakin lama semakin meningkat, sedangkan penghasilan tetap atau bahkan cenderung turun di era krisis ekonomi. Hal ini juga melanda tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Motivasi kerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) akan tampak menurun ketika pertengahan dan akhir bulan. Hal ini disebabkan oleh semakin menipisnya uang gaji tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk peneliti dengan judul “Gaji dan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN).”

B. KAJIAN TEORI/KAJIAN PUSTAKA

Tenaga kependidikan dalam konsep agama harus menyakini sepenuhnya bahwa bekerja itu adalah ibadah. Oleh karena itu, sebagai tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN)/pekerja yang baik bekerja merupakan sebagai pengabdian kepada bangsa, negara dan agama. Bertolak dari keyakinan itulah bekerja keras merupakan suatu keharusan yang dilaksanakan secara ikhlas. Segala bentuk pekerjaan yang dilandasi motivasi ibadah akan memperoleh penghargaan dari seseorang, instansi, negara, dan agama yang merupakan perbuatan terpuji dan mendapatkan ganjaran kebaikan dari Allah SWT.

Kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja

mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja, juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupah, yang akan mengantungkan hidupnya kepada instansi dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Davis (Surono, 2001:88-89) mengemukakan empat macam pendekatan motivasi dalam bekerja antara lain :

1. *Authoritarian approach*

Yaitu pendekatan kekuasaan, maksudnya pimpinan dalam hal ini memotivasi bawahannya dengan memanfaatkan kekuasaan yang dimilikinya. Biasanya dengan pendekatan ini pimpinan memasukkan kehendaknya dalam mempengaruhi perilaku bawahannya agar berperilaku sesuai dengan yang diharapkan.

2. *Economic / finansial approach*

Yaitu pendekatan ekonomi / pendekatan uang, maksudnya dalam hal ini pimpinan memotivasi bawahannya dengan menggunakan alat uang. Biasanya pendekatan ini dapat dilakukan dengan jalan pemberian insentif, bonus, meningkatkan upah / gaji, hadiah, dan lain-lain.

3. *Surrender approach*

Pendekatan ini merupakan kebalikan daripada pendekatan kekuasaan yang pertama tadi. Apakah pada pendekatan kekuasaan tersebut di atas, pimpinan memaksakan kehendaknya dalam memotivasi bawahan, tidak demikian halnya pada pendekatan *surrender*. Pada pendekatan ini pimpinan seolah-olah memohon kepada bawahan untuk berperilaku (berbuat sesuatu) sesuai dengan yang diharapkan. Biasanya pendekatan ini dapat dilakukan dengan persuasi, rayuan, bujukan-bujukan, sikap lemah lembut, dan sebagainya.

4. *Needs satisfaction / supportive approach*

Yaitu pendekatan pemuasan kebutuhan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah pimpinan memotivasi bawahannya dengan meningkatkan rasa puas pegawai/rasa senang bawahan. Biasanya pendekatan ini dilakukan dengan jalan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang menyenangkan, menciptakan rasa bersahabat, rasa saling percaya, saling menghargai, dan saling menghormati.

Sedangkan menurut teori dua faktor dari Herzberg (Sutaryadi, 2003:92-93) mengatakan bahwa ada 2 (dua) faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap pemimpin dalam memotivasi bawahannya, yaitu :

1. Faktor penyehat adalah faktor-faktor yang menjaga agar jangan sampai pegawai merasa tidak puas termasuk di dalamnya antara lain : upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, hubungan interpersonal, prosedur instansi, dan mutu supervisi.
2. Faktor pemuas atau faktor motivasi adalah faktor-faktor yang menyebabkan Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa puas, termasuk dalam faktor pemuas ini antara lain : prestasi, pengakuan, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemungkinan untuk berkembang.

Adapun menurut konsep Taylor (Asaad, 2002:95) dalam teori motion adalah, “Hanya faktor uanglah yang merupakan satu-satunya faktor/alat motivasi yang paling tepat untuk meningkatkan semangat/gairah kerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN).” Teori ini rupa-rupanya sangat tepat kalau diterapkan di negara-negara berkembang termasuk di Indonesia.

Kinerja tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dimotivasi dengan menggunakan penghargaan berbentuk finansial maupun non finansial. Motivasi finansial berwujud kompensasi uang, sedangkan motivasi non finansial biasanya dalam bentuk evaluasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Tjiptono (2007:251), “Setiap orang bekerja dengan tujuan pokok untuk memperoleh penghasilan, sehingga motivasi utamanya adalah mencari cara untuk meningkatkan pendapatan yang diperoleh.”

Mc Donald (Hamalik, 2008:106) menyatakan mengenai indikator motivasi kerja, bahwa ... "*Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*", yang diartikan, bahwa motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam rumusan tersebut ada beberapa indikator yang saling berkaitan, ialah sebagai berikut:

- a. Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi. Perubahan tersebut terjadi disebabkan oleh perubahan tertentu pada sistem neurofisiologis dalam organisme manusia, misalnya: karena terjadinya perubahan dalam sistem pencernaan maka timbul motif lapar. Di samping itu, ada juga perubahan energi yang tidak diketahui.
- b. Motivasi ditandai oleh timbulnya perasaan (*affective arousal*). Mula-mula berupa ketegangan psikologis, lalu berupa suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan tingkah laku yang bermotif. Perubahan ini dapat diamati pada perbuatannya. Contoh: seseorang terlibat dalam suatu diskusi, dia tertarik pada masalah yang sedang dibicarakan, karenanya dia bersuara/ mengemukakan pendapatnya dengan kata-kata yang lancar dan cepat.
- c. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi memberikan respons-respons ke arah suatu tujuan tertentu. Respons-respons itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energi dalam dirinya. Tiap respons merupakan suatu langkah ke arah mencapai tujuan.
- d. Motivasi kerja akan membuat seseorang bersemangat dan pantang putus asa dalam melaksanakan pekerjaan walaupun penuh rintangan dan hambatan.

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa gaji tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberikan secara baik sesuai dengan aturan yang berlaku dapat memotivasi tenaga kependidikan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja lebih baik.

Berikut ini dipaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyinggung permasalahan pengaruh gaji terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian terdahulu ini dapat dijadikan dasar gambaran bagi peneliti berikutnya, walaupun ada beberapa perbedaan pada subjek, objek, variabel maupun indikator yang diteliti.

Penelitian tentang motivasi yang dilakukan Miftachuddin (2002) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Blitar, dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Bappeda Kabupaten Blitar. Faktor motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Blitar adalah variabel kebutuhan fisiologis.

Pada tahun 2002, penelitian yang dilakukan oleh Risno Saefurrohman dengan judul Pengaruh Gaji dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gaji dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Rizki dkk. menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan pendapat Mulyadi (2015:16) bahwa, "jika kompensasi yang diberikan terhadap karyawan di dasarkan pada pencapaian kerja yang maksimal maka karyawan akan mencapai hasil kerja yang maksimal". Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Sari (2011), yaitu kompensasi finansial (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti bahwa dengan memberikan kompensasi finansial yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini di kuatkan oleh Wibowo (2015:293) yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai akan berpengaruh pada kualitas kinerja

karyawan karena mereka ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi”. (Mujanah, 2019:173-174)

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian korelasi (Hadi, 2004:175). Penelitian korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan variabel X (variabel independent atau variabel bebas) dengan variabel Y (variabel dependent atau variabel terikat).

Pada penelitian ini, yang menjadi variabel X adalah gaji sedangkan yang menjadi variabel Y adalah motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro. Dalam hal ini, apakah pemberian gaji mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro.

Sedangkan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini, dilakukan secara random (serampangan, tidak pandang bulu) yaitu cara pengambilan elemen-elemen dari populasi sedemikian sehingga setiap elemen mendapat kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel (Hadi, 2000:218). Jadi tidak pilih kasih/objektif.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *field* yang termasuk data kuantitatif adalah sebagai berikut : jumlah gaji, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN), jumlah sarana dan prasarana yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan yang termasuk data kualitatif, yaitu : motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dan sebagainya.

Berdasarkan sumbernya, data dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. “Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya; diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.” (Marzuki, 2003:55). Sedangkan “Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya dari Biro Statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya.” (Marzuki, 2003:56).

Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah para Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro yang menjadi sampel yang disebut responden. Sedangkan yang menjadi data sekunder adalah buku-buku, majalah, atau publikasi lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian.

Untuk mendapatkan data dari sumber yang telah ditentukan, maka perlu adanya teknik pengumpulan data, yakni sebagai alat kerja dalam pengumpulan data. Sehubungan dengan penelitian ini, pengumpulan datanya dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Teknik angket.

Menurut Kartono (2008:200), “Angket atau kuestioner (*questionnaire*) ialah suatu penyelidikan mengenai suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak), dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir, diajukan secara tertulis kepada sejumlah subjek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan (*respons*) tertulis seperlunya.”

Dari kutipan tersebut di atas, maka teknik angket adalah sejumlah pertanyaan yang disusun secara tertulis yang harus dijawab oleh responden dengan cara tertulis juga, hal ini digunakan untuk mendapatkan data. Teknik ini untuk memperoleh data tentang nilai gaji dan nilai motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro. Adapun daftar pertanyaan yang ada dalam angket sebagaimana terlampir.

2. Teknik dokumentasi.

Teknik dokumentasi diartikan sebagai metode yang digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi-informasi dari catatan peristiwa itu dengan melihat dokumen yang ada. Menurut Arikunto (2006:231), “Metode dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.”

Data-data yang akan diperoleh melalui teknik dokumentasi ini adalah : jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN), jumlah gaji Aparatur Sipil Negara

(ASN), tujuan instansi, visi dan misi instansi, jumlah masyarakat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro, dan catatan-catatan kegiatan instansi lainnya.

3. Teknik wawancara / interview.

Pengertian interview menurut Hadi (2004:217), yaitu, "Interview, sebagai suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadapan-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan suaranya dengan telinga sendiri, merupakan alat pengumpul informasi langsung untuk berbagai jenis data sosial, baik yang terpendam (*latent*) maupun yang memanifes."

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode interview adalah merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung terhadap responden atau informan guna memperoleh informasi tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

Metode ini digunakan untuk melengkapi data-data yang belum termuat dalam teknik pengumpulan data yang lain, baik itu teknik observasi, dokumentasi, maupun angket. Selain itu untuk menciptakan suasana kekeluargaan dan keakraban.

4. Teknik observasi.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan secara sistematis dan sengaja dilakukan dengan menggunakan alat indra terhadap kejadian-kejadian yang langsung dapat ditangkap pada waktu kejadian berlangsung. Menurut Hadi (2004:151) pengertian observasi, yaitu, "Sebagai metode ilmiah, observasi biasa diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti."

Setelah data dapat terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik di atas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Untuk data kualitatif dilakukan analisis data non-statistik, sedangkan untuk data kuantitatif dilakukan dengan analisis data statistik.

Adapun analisis data secara statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaji terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara

(ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro, dengan menggunakan skala likert dan rumus korelasi *product moment*. Sedangkan rumus untuk menghitungnya adalah sebagai berikut :

“(Sutrisno Hadi,
2004:240)

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
- X = Variabel X
- Y = Variabel Y
- N = Jumlah sampel (responden)

D. PEMBAHASAN

Setelah penulis mendapatkan data-data tentang gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) dan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Untuk data kualitatif/data non-statistik, maka dilakukan analisis data secara kualitatif, begitu juga sebaliknya untuk data kuantitatif maka dilakukan analisis data secara kuantitatif juga. Adapun untuk analisis data kualitatif adalah sebagai berikut.

Di lihat dari segi ketepatan waktu Aparatur Sipil Negara (ASN) masuk kantor sudah baik karena telah sesuai dengan peraturan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro, begitu juga pada waktu pulang kantor juga telah sesuai dengan peraturan yang ada. Meskipun tetap ada beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlambat

datang kerja namun terdapat alibi yang membenarkannya, misalnya: kerusakan kendaraan, kecelakaan dan sebagainya.

Sedangkan dari disiplin dan profesionalitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro telah cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari tidak adanya pelanggaran-pelanggaran yang berarti terhadap peraturan instansi, dan sedikitnya keluhan/komplain dari masyarakat yang menggunakan jasa layanan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro.

Selain diberikan gaji setiap bulan secara teratur, juga diberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Di samping itu juga diberikan *reward*, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, uang tranport, dan uang santunan. Dengan begitu diharapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak kesulitan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan tidak perlu mencari pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan. Sehingga tercipta ketenangan dalam bekerja.

Dengan diberikannya insentif-insentif finansial tersebut di atas, juga diberikan insentif-insentif non-finansial seperti kenaikan pangkat / jabatan yang lebih tinggi, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro akan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas instansi, dan pada akhirnya bisa memperoleh keuntungan yang sebanyak-banyaknya sesuai dengan tujuan instansi.

Dalam melakukan analisis data kuantitatif ini, penulis menggunakan teknik statistik dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagaimana telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya. Adapun langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Membuat tabel kerja korelasi *product moment*.
2. Memasukkan nilai gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kolom X, dan nilai motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kolom Y.
3. Memasukkan nilai kuadrat nilai gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kolom X^2 , dan nilai kuadrat nilai motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kolom Y^2 .

4. Memasukkan hasil perkalian antara nilai gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan nilai motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kolom XY.
5. Menghitung koefisien korelasi.
6. Koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga kritik pada tabel "r" (korelasi *product moment*).
7. Menarik kesimpulan.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut di atas, maka dapat diuraikan pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 3

Perhitungan Korelasi Gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	8	7	64	49	56
2	10	15	100	225	150
3	14	10	196	100	140
4	15	15	225	225	225
5	7	8	49	64	56
6	9	5	81	25	45
7	13	11	169	121	143
8	15	15	225	225	225
9	11	10	121	100	111
10	12	13	144	169	156
11	8	7	64	49	56
12	10	15	100	225	150
13	14	10	196	100	140
14	15	15	225	225	225
15	7	8	49	64	56
16	9	5	81	25	45
17	13	11	169	121	143
18	15	15	225	225	225

19	11	10	121	100	111
20	12	13	144	169	156
21	8	7	64	49	56
22	10	15	100	225	150
23	14	10	196	100	140
24	15	15	225	225	225
25	7	8	49	64	56
Jumlah	282	273	3382	3269	3241

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan data-data yang ada pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

1. Jumlah N / responden adalah sebanyak 25 Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Jumlah nilai gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) / $\sum X$ sebesar 282.
3. Jumlah nilai motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) / $\sum Y$ sebesar 273.
4. Jumlah nilai $\sum X^2$ sebesar 3382.
5. Jumlah nilai $\sum Y^2$ sebesar 3269.
6. Jumlah nilai perkalian $\sum XY$ sebesar 3241.

Kemudian dari nilai-nilai tersebut, dimasukkan dalam rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3241 - \frac{(282)(273)}{25}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

$$\left\{ 3382 - \frac{(282)^2}{25} \right\} \left\{ 3269 - \frac{(273)^2}{25} \right\}$$

$$3241 - \frac{(76986)}{25}$$

$$r_{xy} = \sqrt{\left\{ 3382 - \frac{(79524)}{25} \right\} \left\{ 3269 - \frac{(74529)}{25} \right\}}$$

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{3241 - 3079,44}{(3382 - 3180,96)(3269 - 2981,16)}}$$

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{161,56}{(201,04)(287,84)}}$$

$$r_{xy} = \sqrt{\frac{161,56}{57867,3536}}$$

$$r_{xy} = \frac{161,56}{240,556}$$

$$r_{xy} = 0,6716$$

Setelah diketahui hasil r dari korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,6716, maka langkah selanjutnya adalah mengkonsultasikan hasil perhitungan dengan harga kritik dalam tabel “ r ” *product moment*, dengan $N = 25$. Pada $N = 25$ taraf signifikansi 1% = 0,505, sedangkan pada taraf signifikansi 5% = 0,396. Maka terbukti bahwa r observasi baik pada taraf signifikansi 1% maupun pada taraf signifikansi 5% lebih besar dari harga kritik pada tabel r *product moment*, yaitu : $0,396 < 0,671 > 0,505$.

Jadi dalam taraf signifikansi 1% maupun 5% hipotesis yang penulis ajukan diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan uraian di atas, akhirnya penulis dapat mengambil suatu kesimpulan, bahwa semakin baik atau semakin tinggi gaji yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN), maka semakin baik pula tingkat motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

E. PENUTUP

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, akhirnya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Pemberian gaji di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) diberikan secara teratur setiap bulan. Selain diberikan gaji setiap bulan, Aparatur Sipil Negara (ASN) juga diberikan insentif-insentif finansial lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, *reward*, uang transport, dan uang santunan. Bahwa berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro, ternyata pemberian gaji dan insentif-insentif finansial lainnya secara tepat dan benar mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan perhitungan data hasil penelitian ternyata antara gaji Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bojonegoro adalah sebesar 0,671, ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pemberian gaji terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohamad, 2007, *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asaad, Moh., 2002, *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2004, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Departemen Agama RI, 2004, *Motivasi dan Etos Kerja*. Jakarta: Proyek Pembibitan Calon Tenaga Kependidikan Biro Kepegawaian Setjen Depag RI.
- Hadi, Sutrisno, 2004, *Metodologi Research 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____, (2004) *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____, (2004) *Metodologi Research 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____, (2004) *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar, 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Huky, D.A. Wila, 2002, *Pengantar Sosiologi*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Kartono, Kartini, 2008, *Pengantar Metodologi Research Sosial*. Bandung: Alumni.
- Marzuki, 2003, *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UII.
- Mubarok, Achmad, 2001, *Panduan Akhlak Mulia Membangun Manusia dan Bangsa Berkarakter*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Mujanah, Siti, 2019, *Manajemen Kompensasi*, Surabaya: Putra Media Nusantara.
- Purwanto, M. Ngalim, 2003, *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwodarminto, 2002 *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Surono, 2001, *Disiplin Motivasi Semangat Kerja Karyawan*. Klaten: Intan.
- Sutaryadi, 2003, *Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Tjiptono, Fandy, 2007, *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003, Surabaya: Karya Anda.