

Motivasi Kerja Arsiparis Fungsional di Lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur
(Studi Deskriptif Motivasi Kerja Arsiparis Fungsional di Lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur)

Deny Irawan¹

Abstrak

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan adanya suatu *stimulan/rangsangan* tertentu. Dengan motivasi kerja ini diharapkan mampu untuk membuat seseorang bekerja secara kompeten dan bertanggung jawab. Hal ini tidak terkecuali dengan arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur yang memiliki jumlah paling sedikit diantara pulau Jawa yang lain, yaitu 34 orang. Hal ini menjadi sangat menarik karena profesi arsiparis fungsional sudah memiliki dasar hukum mulai Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan tentunya Peraturan Menteri yang mengatur kegiatan arsiparis untuk mencapai indikator profesional yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya. Pada penelitian ini menggunakan Teori Motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg yang terdiri dari *achievement, recognition, workitself, responsibility, growth, pay and benefits, company policy and administration, relationships with co-workers*, dan *supervision*, yang pada instrument penelitiannya mendasarkan pada kegiatan yang diatur pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel *total sampling* karena jumlah populasi yang sedikit.

Berdasarkan penilaian terhadap faktor-faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg maka diperoleh tingkat motivasi arsiparis fungsional adalah sedang dan rendah dengan hasil masing-masing 12 responden yang mendapatkan penilaian demikian. Hal ini dapat diartikan bahwa Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya belum mampu memberikan regulasi yang menjamin karir di bidang kearsipan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, arsiparis fungsional, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009, Provinsi Jawa Timur.

¹ Deny Irawan. Departemen Ilmu Informasi dan Perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga. E-mail: denyirawan29@yahoo.co.id

Abstract

Work motivation is an impulse that comes from inside and outside of one's self to do a particular job with a certain stimulus. The motivation for this work is expected to be able to make someone work in a competent and responsible. This is no exception with the Archivist in functional SKPD at East Java Province which has the fewest amount of Java, i.e. 34 people. This is very interesting because the profession archivist functional already has a legal basis from the laws, government regulations, and the regulations governing activities Minister Archivist to achieve the professional Regulation indicator State Minister of Administrative reform: State Number PER/3/M.PAN/2009 on the functional position of Archivist and figures her credit. On this research using two factor theory of Motivation by Frederick Herzberg of achievement, recognition, work itself, responsibility, growth, pay and benefits, company policy and administration, relationships with co-workers, and supervision, which in his instrument basing on the activities of which are regulated in the regulation of the Minister of State Administrative reform State Number: PER/3/M.PAN/2009. The research method used is descriptive quantitative engineering with sampling total because population numbers are a little bit.

Based on the assesment of the factors advanced by Frederick Herzberg motivation levels obtained Archivist functional is currently and with results of each of the 12 respondents who earn such assesment. This means that the regulation of the Minister of State administrative reform State Number: PER/3/M.PAN/2009 on the functional position of Archivist and figures her credit has not been able to provide regulation that guarantees a career in archives.

Keyword : Work Motivation, Archivist, State Minister for Administrative reform Regulations state number: PER/3/M/PAN/2009, East Java Province.

Pendahuluan.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, serta tujuan yang hendak ingin dicapai oleh seseorang atas sesuatu yang akan diperoleh dan motivasi tersebut berada di dalam sanubari manusia yang dapat dilihat dari tindakan-tindakan orang tersebut dalam usahanya untuk dapat meraih sesuatu. Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur terdapat 34 arsiparis fungsional yang tersebar di 16 SKPD di Provinsi Jawa Timur dan jumlah ini sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah arsiparis fungsional di Provinsi lain di Pulau Jawa. Adapun perbandingannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data Arsiparis Fungsional Pulau Jawa

Provinsi	Jumlah Arsiparis Fungsional
Jawa Timur	34 Arsiparis Fungsional
Jawa Tengah	64 Arsiparis Fungsional
D.I. Yogyakarta	42 Arsiparis Fungsional
Jawa Barat	102 Arsiparis Fungsional
D.K.I. Jakarta	67 Arsiparis Fungsional

Sumber: Data Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Jawa Timur (2012).

Berdasarkan data diatas jelas menunjukkan bahwa jumlah arsiparis fungsional pada Provinsi Jawa Timur memiliki jumlah yang sedikit dibandingkan dengan provinsi di pulau Jawa yang lain. Kondisi/fakta seperti yang dijelaskan diatas pada dasarnya tidak perlu terjadi dikarenakan apabila dianalisis lebih lanjut, pada dasarnya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya adalah sebuah peraturan yang diantaranya berisikan :

1. Macam-macam kegiatan kearsipan.
2. Prosedur pemenuhan angka kredit.
3. Pemberian anggaran tunjangan jabatan fungsional.
4. Prosedur kenaikan jabatan dan pangkat.

Pada penjelasan diatas dapat dilihat bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya memuat berbagai macam materi yang pada dasarnya dapat menjadi motivasi bagi PNS pada umumnya atau tenaga arsiparis struktural untuk mengambil jabatan fungsional arsiparis.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya tersebut mengatur segala macam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh profesi arsiparis dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat di bidang kearsipan. Pada peraturan menteri tersebut menawarkan banyak kemudahan serta jenjang karier yang jelas dan produktifitas kerja yang dapat terukur secara *transparan* dan *akuntabel*. Adapun kemudahan tersebut antara lain (dikemukakan oleh Anna Suryani, *Arsiparis BPAD Provinsi D.I. Yogyakarta*) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai alternatif bagi PNS yang tidak mendapatkan kesempatan menduduki jabatan struktural,
- b. Untuk mengatasi kenaikan pangkat yang mentok,
- c. Adanya kesempatan percepatan kenaikan pangkat,
- d. Mendapatkan tunjangan jabatan fungsional,
- e. Dibebaskan dari ujian dinas,

- f. Adanya jaminan jenjang karier yang jelas selama seorang pejabat fungsional mampu bekerja dan dapat mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan.

Namun, fakta yang terjadi pada tataran praktis menunjukkan bahwa kecenderungan arsiparis lebih memilih jabatan struktural dibandingkan dengan jabatan fungsional adalah secara umum terletak pada beberapa faktor yang dijelaskan oleh Machmoed Effendhie (*Kepala Arsip UGM*) menjelaskan tentang hambatan yang dihadapi oleh arsiparis Indonesia, diantaranya adalah sebagai berikut:

A. Internal.

1. Arsiparis fungsional harus berstatuskan PNS.
2. Bersifat *institusional*, artinya adalah di dalam konteks kemandirian profesi arsiparis bersifat fasilitator.

B. Eksternal.

1. Belum ada kemandirian keilmuan.
2. Belum ada asosiasi ikatan profesi yang kuat.
3. Belum ada lembaga sertifikasi dan lisensi yang difasilitasi oleh negara.
4. Belum atau tidak memungkinkan berdirinya lembaga-lembaga kearsipan perseorangan atau swasta sebagai sebuah badan hukum.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui beberapa alasan/faktor yang menyebabkan arsiparis tidak mengambil jabatan fungsional dan lebih memilih jabatan secara struktural.

Harapan dari penulis dengan penelitian ini adalah adanya suatu pemahaman terkait profesi arsiparis yang mendapat pengakuan dan eksistensi yang sama dengan profesi-profesi yang lain melalui penerapan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya. Maka oleh sebab itu, penulis dalam hal ini mengangkat topik terkait profesi arsiparis, hal ini menurut penulis merupakan topik yang relevan apabila melihat fakta/fenomena yang terjadi di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur yang merupakan Provinsi di pulau Jawa yang memiliki jumlah arsiparis fungsional paling sedikit dibandingkan 4 Provinsi yang lain di pulau Jawa. Penulis dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memperoleh gambaran motivasi kerja dari arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur ditinjau dari Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya.

Pertanyaan Penelitian.

Berdasarkan penjabaran yang dilakukan oleh penulis pada latar belakang masalah diatas, maka dapat secara sederhana dapat penulis dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur ?

Tinjauan Pustaka.

Arsiparis.

Arsiparis sebagai sebuah profesi banyak mengandung pengertian baik pengertian secara terminologi maupun secara fungsional aplikatif yang dikemukakan oleh para pakar di bidang kearsipan. Pada bagian ini penulis akan memaparkan beberapa pengertian arsiparis yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara Indonesia, hal ini dikarenakan pada penelitian ini lebih menekankan pada tinjauan dari segi *yuridis*.

Pengertian arsiparis berdasarkan Pasal 1 angka 10 UU No. 43 tahun 2009 tentang Kearsipan adapun yang dimaksud dengan arsiparis adalah seseorang yang memiliki kompetensi di bidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/atau pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan kearsipan. Adapun yang dimaksud dengan arsiparis menurut pasal 1 angka 8 PP No. 28 tahun 2012 tentang Peraturan Pemerintah Pelaksana UU NO. 43 Tahun 2009 adalah seseorang yang memiliki kompetensi di bidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/atau pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan kearsipan. Sedangkan menurut arsiparis menurut pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan kegiatan pengelolaan arsip dan pembinaan kearsipan yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Jadi, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa *scope*/batasan pengertian arsiparis sebagai subyek penelitian adalah arsiparis sesuai dengan rumusan pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya yaitu arsiparis yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya merupakan sebuah peraturan perundang-undangan yang mengatur secara teknis mengenai sistematika untuk menaikkan jabatan dan pangkat profesi arsiparis. Adapun sistematika dalam proses menaikkan pangkat dan jabatan tersebut dalam peraturan ini disebut dengan angka kredit. Angka kredit menurut pasal 1 angka 13 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan

dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang arsiparis dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Angka kredit merupakan sarana yang wajib untuk dipenuhi bagi jabatan fungsional arsiparis untuk menaikkan jabatan dan pangkat sebagai proses pembinaan karier. Jadi, dapat dikatakan bahwa di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya memuat sarana pembinaan karier dengan pemenuhan angka kredit yang akan membawa pada kenaikan jabatan dan pangkat yang kemudian akan dapat menaikkan insentif serta tunjangan bagi arsiparis.

Teori Motivasi.

Menurut Herzberg (1959) motivasi dapat dibagi menjadi 2 faktor yaitu *motivator* dan *hygiene*. *Motivator factors* menurut Herzberg dalam Winardi (2008: 88) lebih diidentikkan dengan faktor kepuasan kerja yang meliputi prestasi, rekognisi, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab, dan kemajuan. Berdasarkan pengertian ini maka *motivator factors* ini dapat disebut sebagai faktor intrinsik motivasi kerja pegawai karena indikator-indikator tersebut berorientasi dalam diri seseorang tersebut atas pandangan terhadap pekerjaannya. Sedangkan, *hygiene factors* menurut Herzberg dalam Winardi (2008: 89) lebih mengarah pada faktor yang menyebabkan ketidakpuasan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor tersebut lebih mengarah pada konteks lingkungan kerja dari seseorang atau dapat dikatakan merupakan faktor eksternal diluar diri seseorang.

Adapun *motivator factors* ini terdiri dari; 1) *achievement*, 2) *recognition*, 3) *work itself*, 4) *responsibility* dan 5) *growth*, sedangkan yang menjadi *hygiene factors* meliputi; 1) *pay and benefits*, 2) *company policy and administration*, 3) *relationships with co-workers* dan 4) *supervision*. Penjelasan dari tiap indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Achievement.

Merupakan suatu keberhasilan yang diperoleh oleh seseorang atas suatu tindakan yang dilakukan oleh orang tersebut dan tindakan tersebut dinilai mampu memberikan kontribusi terhadap suatu lembaga atau organisasi. Prestasi dalam hal ini juga berkaitan dengan sesuatu yang diperoleh oleh seseorang dari pihak yang lain.

2. Recognition.

Pengakuan merupakan suatu perilaku yang diberikan oleh seseorang atau suatu kelompok/organisasi atas eksistensi yang ditunjukkan oleh seseorang.

3. Work itself.

Pekerjaan adalah sifat-sifat dari suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan reaksi sikap seseorang selama melaksanakan pekerjaan tersebut, misalnya sikap menyukai suatu pekerjaan, atau tidak menyukai pekerjaan.

4. Responsibility.

Tanggung jawab merupakan suatu beban atau amanah yang diberikan kepada seseorang atas suatu tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh orang tersebut. Dalam hal ini tanggung jawab akan selalu berkaitan dengan orang lain terutama pada pihak yang memberikan tugas dan kewajiban tersebut.

5. Growth.

Karier merupakan suatu kesempatan dan peluang yang diberikan oleh suatu pekerjaan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan prosedur atau mekanisme yang sudah ditetapkan. Karier ini secara konkrit dapat dinyatakan dalam bentuk jabatan dan pangkat.

Berdasarkan penjelasan faktor-faktor *motivator* diatas maka dapat diasumsikan apabila faktor yang dijelaskan diatas dapat dipenuhi maka motivasi kerja dari seseorang akan dapat meningkat untuk terus meningkatkan produktivitas kerjanya, begitupun sebaliknya. Adapun yang kedua adalah faktor *hygiene* yaitu faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang berasal dari luar diri seseorang. Penjelasan dari faktor *hygiene* ini adalah sebagai berikut:

6. Pay and Benefits.

Gaji merupakan hak dalam wujud suatu imbalan yang diperoleh oleh seseorang atas suatu kewajiban dan tugas yang telah diselesaikan baik menurut produktivitas maupun intensitas waktu orang tersebut bekerja. Gaji dalam hal ini juga berkaitan dengan segala macam bentuk kompensasi yang diperoleh oleh seseorang atas status jabatan dan pangkat dari orang tersebut.

7. Company policy and administration.

Kebijakan merupakan suatu aturan yang ditetapkan oleh pihak top level manager yang dimana kebijakan ini bersifat secara universal sesuai dengan apa yang diinginkan oleh top manager tersebut. Kebijakan ini dapat meliputi prosedur pekerjaan, mekanisme kenaikan pangkat dan jabatan, serta segala sesuatu yang wajib untuk dilaksanakan.

Administrasi dalam hal ini dimaksudkan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan fisik serta fasilitas yang menjadi pendukung pekerjaan yang disediakan dan berada di dalam kantor dimana tempat seseorang bekerja.

8. Relationship with co-workers.

Hubungan antar personal ini merupakan hubungan anatar rekan kerja yang terjalin di dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini apabila hubungan yang dibangun di dalam lingkungan kerja sesama rekan kerja dapat berlangsung secara intim maka akan terbentuk suatu hubungan yang harmonis di dalamnya, maka apabila hal ini dapat berjalan secara terus-menerus maka motivasi serta produktivitas kerja akan dapat terwujud.

9. Supervision.

Supervisi merupakan suatu pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh pihak top manager di dalam orang untuk melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban dari orang tersebut. Pengawasan disini tidak hanya bersifat mengontrol namun juga berkaitan dengan pemberian dorongan serta

membangun interaksi agar karyawan senantiasa selalu semangat dalam bekerja.

Metode Penelitian.

Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel secara *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak (Prasetyo&Jannah, 2011: 122).. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan observasi, serta studi literatur. Adapun teknik pengolahan data penelitian yang dilakukan adalah *editing*, *coding*, dan tabulasi.

Analisis Data.

Motivasi Kerja berdasarkan Pendidikan.

Seperti yang diungkapkan oleh Frederick Herzberg (1959) motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yang terdiri dari *motivator factor* dan *hygiene factor*. Adapun *motivator factor* terdiri dari; *achievement*, *recognition*, *work itself*, *responsibility*, dan *growth* sedangkan *hygiene factor* terdiri dari; *pay and benefits*, *company policy and administration*, *relationship with co-workers*, serta *supervision*. Berdasarkan hasil penelitian ini dengan mengukur faktor-faktor seperti yang dijelaskan sebelumnya maka diperoleh tingkat motivasi kerja arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Tingkat Motivasi

Tingkat Motivasi	F	%
Rendah	12	35,3
Sedang	12	35,3
Tinggi	10	29,4
Total	34	100

Berdasarkan tabel 2 diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur dapat dikatakan sedang dan cenderung untuk rendah, hal ini dikarenakan prosentase antara kategori tingkat motivasi sedang dan rendah adalah sama.

Menurut Faustino dalam Pasande (2000) menjelaskan bahwa motivasi kerja akan saling berbeda berdasarkan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan mandiri secara ekonomi, maka sumber motivasinya tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional seperti "*formal authority and financial incentives*", melainkan juga dipengaruhi oleh kebutuhan akan "*growth and achievement*".

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis akan mencoba melakukan tabel silang (*cross tab*) antara pendidikan terakhir responden dengan tingkat motivasi dari responden (Tabel 2). Adapun hasil dari *cross tab* tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Pendidikan dengan Tingkat Motivasi Kerja

Tingkat Pendidikan	Tingkat Motivasi					
	Rendah		Sedang		Tinggi	
	F	%	F	%	F	%
SLTA	1	2,9	1	2,9	0	0
D3-Kearsipan	6	17,6	5	14,7	2	5,9
D3-Manajemen Perkantoran	0	0	0	0	1	2,9
Sarjana Muda	0	0	1	2,9	0	0
S1-Ekonomi	0	0	2	5,9	1	2,9
S1-Ilmu Hukum	1	2,9	1	2,9	1	2,9
S1-Kearsipan	0	0	0	0	1	2,9
S1-Sastra	0	0	1	2,9	0	0
S1-Sosial dan Politik	4	11,8	1	2,9	2	5,9
S2-Ilmu Hukum	0	0	0	0	1	2,9
S2-Perpustakaan dan Informasi	0	0	0	0	1	2,9
Total	12	35,3	12	35,3	10	29,4

Pada tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir dari responden memiliki kecenderungan terhadap tingkat motivasi dalam bekerja, hal ini terbukti dengan bervariasinya tingkat motivasi dari responden. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditarik sebuah simpulan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi tingkat motivasi kerjanya namun kecenderungan ini tidak begitu tampak. Hal ini terbukti dari data pada tabel 4.1 yang menunjukkan bahwa pada responden yang berpendidikan Sarjana, Diploma, serta Sarjana memiliki keberagaman dalam tingkat motivasinya, namun pada responden yang berpendidikan terakhir Magister memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi serta tidak ada yang memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang atau bahkan rendah.

Berdasarkan hasil *crosstab* antara tingkat pendidikan atau pendidikan terakhir responden dengan tingkat motivasi kerja yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Faustino dalam Pasande yang menghasilkan temuan bahwa terdapat kecenderungan berupa perbedaan tingkat motivasi kerja berdasarkan tingkat pendidikan yang disandang oleh seseorang. Pada penelitian ini adapun kecenderungan yang terjadi terbukti terdapat keberagaman tingkat motivasi kerja pada tingkat pendidikan tertentu, akan tetapi yang jelas pada tingkat pendidikan paling tinggi sudah tidak ada lagi keberagaman tingkat motivasi

kerja karena sudah terbukti tingkat motivasi kerjanya tinggi serta tidak ada yang tingkat motivasi kerjanya sedang atau bahkan rendah.

Motivasi Kerja berdasarkan Masa Golongan Kerja.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja golongan pekerjaan seseorang, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Schein dan Leavitt dalam Pasande (2000: 61) yang mengatakan bahwa gagasan tentang pengembangan manusia mengatakan bahwa motif, kebutuhan-kebutuhan, kemampuan, sikap dan nilai-nilai berubah dan berkembang, tidak hanya selama masa kanak-kanak, tetapi juga sepanjang daur hidup masa dewasa. Berdasarkan atas pemahaman tersebut Schein dan Leavitt dalam Pasande (2000) menyatakan bahwa terkandung implikasi adanya hubungan antara karakteristik individu yang menyangkut unsur waktu seperti usia dan masa kerja dengan motif-motif dan kebutuhan-kebutuhan seseorang dan hal ini dapat memengaruhi motivasi dalam bekerja.

Penulis dengan mendasarkan pada konsep pengaruh unsur waktu yaitu masa kerja yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja, maka dalam konteks ini penulis akan mencoba untuk melakukan *cross tab* antara tabel frekuensi masa kerja golongan dengan tabel tingkat motivasi (Tabel 2). Adapun hasil *cross tab* antara tabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Masa kerja golongan dengan tingkat motivasi kerja

Tingkat Motivasi	Masa Kerja Golongan										Total	
	<1 Tahun		1 – 2 Tahun		2,1 – 3 Tahun		3,1 – 4 Tahun		>4 Tahun			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Rendah	0	0	3	8,8	6	17,6	0	0	3	8,8	12	35,3
Sedang	0	0	7	20,6	4	11,8	0	0	1	2,9	12	35,3
Tinggi	0	0	6	17,6	1	2,9	2	5,9	1	2,9	10	29,4
Total	0	0	16	47,1	11	32,4	2	5,9	5	14,7	34	100

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa masa kerja golongan dari responden memiliki kecenderungan terhadap tingkat motivasi kerja akan tetapi kecenderungan yang terlihat tidak begitu tampak atau dapat dikatakan tidak selalu berhubungan secara positif atau negatif. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan tabel 4.2 bahwa tingkat motivasi yang paling tinggi berada pada responden dengan masa kerja golongan antara 1–2 tahun dibandingkan dengan masa kerja golongan 2,1-3 tahun dan 3,1-4 tahun, serta >4 tahun, hal ini juga menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja golongan dari responden berada pada masa kerja 1-2 tahun dengan jumlah responden sebanyak 16 responden (47,1%).

Menurut tabel 4 juga dapat ditarik sebuah pemahaman bahwa semakin lama responden bekerja dengan golongan yang sama atau tidak mampu menaikkan pangkat dan golongan dengan cepat maka akan mengalami fase jenuh dalam bekerja dan hal ini akan membuat motivasi kerja akan menurun dan akan sangat mungkin juga akan

menurunkan produktivitas kerja dalam rangka pengumpulan angka kredit, yang dimana angka kredit tersebut adalah sarana untuk menaikkan jabatan dan pangkat dari arsiparis fungsional.

Dari hasil *crosstab* pada tabel 4 antara masa kerja golongan dengan tingkat motivasi menunjukkan bahwa hasil pada tabel tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Schein, Leavitt, dan Pasande yang dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan yang tidak begitu tampak antara masa kerja golongan dari arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur terhadap tingkat motivasi kerja.

Motivasi Kerja berdasarkan Pangkat dan Golongan.

Menurut Rasjid (1995) mengatakan bahwa golongan dari staf perpustakaan di perpustakaan fakultas di Universitas Indonesia mempengaruhi tingkat motivasi kerja dari pustakawan, hal ini ditambahkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Bachroni dalam Pasande (2000) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pangkat/golongan seseorang, kebutuhan akan aktualisasi diri semakin meningkat dan selanjutnya motivasi kerja pun juga akan meningkat.

Berdasarkan pemahaman seperti yang dijelaskan oleh penelitian sebelumnya pada paragraf diatas, maka pada penelitian ini penulis mencoba untuk melakukan *crosstab* antara tabel frekuensi pangkat dan golongan dengan tabel tingkat motivasi (Tabel 2) untuk mengetahui gambaran pangkat dan golongan dari responden terhadap tingkat motivasi arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur. Adapun hasil *crosstab* tabel-tabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Pangkat dan golongan dengan tingkat motivasi kerja

Pangkat dan Golongan	Tingkat Motivasi						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Terampil Pengatur II/C	2	5,9	1	2,9	2	5,9	5	14,7
Terampil Pengatur Tingkat I II/D	0	0	1	2,9	1	2,9	2	5,9
Terampil Penata Muda III/A	2	5,9	1	2,9	0	0	3	8,8
Terampil Penata Muda Tingkat I III/B	4	11,8	2	5,9	1	2,9	7	20,6
Terampil Penata III/C	2	5,9	5	14,7	0	0	7	20,6
Terampil PenataTingkat I III/D	0	0	1	2,9	0	0	1	2,9
Ahli Penata Muda Tingkat I III/B	1	2,9	1	2,9	1	2,9	3	8,8
Ahli Penata III/C	1	2,9	0	0	2	5,9	3	8,8
Ahli Penata Tingkat I III/D	0	0	0	0	1	2,9	1	2,9
Pembina IV/A	0	0	0	0	2	5,9	2	5,9
Total	12	35,3	12	35,3	10	29,4	34	100

Pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa terdapat kecenderungan antara pangkat dan golongan dari arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur dengan tingkat motivasi kerja, namun dapat dilihat bahwa kecenderungan ini tidak begitu anmpak. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat motivasi paling tinggi tersebar pada pangkat dan golongan Pengatur II/C dan Ahli Penata III/C serta pada Pembina IV/A, hal ini dapat dikarenakan adanya perlakuan serta beban kerja guna menambah angka kredit pada Lembaga masing-masing arsiparis fungsional bekerja yang berbeda-beda antara responden yang satu dengan yang lain.

Namun, yang jelas pada pangkat dan golongan yang tinggi yaitu pada Pembina IV/A selalu memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan banyaknya kegiatan yang dikerjakan dengan dukungan dari Lembaga serta juga menambahnya tunjangan fungsional yang diperoleh sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya.

Motivasi Kerja berdasarkan Karakteristik Pekerjaan.

Pada penelitian ini penulis mencoba untuk mengukur bagaimana kategori karakteristik pekerjaan berdasarkan pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dapat untuk menggambarkan karakteristik pekerjaan arsiparis fungsional yang dilakukan

oleh arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur. Adapun hasil kategori karakteristik pekerjaan arsiparis fungsional dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Kategori Karakteristik Pekerjaan

Kategori kondisi Kerja	F	%
Rendah	24	70,6
Sedang	8	23,5
Tinggi	2	5,9
Total	34	100

Pada tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan yang dinilai oleh arsiparis fungsional menempati penilaian yang rendah terhadap profesi arsiparis fungsional. Berdasarkan data pada tabel 6 tersebut maka menurut Lyman dan Porter dalam Stoner dan Freman (1994) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam lingkungan lembaga/organisasi/perusahaan, yaitu; 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan, 3) karakteristik situasi kerja yang juga meliputi lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian diatas maka pada penelitian ini akan dilakukan *crosstab* antara tabel tingkat motivasi kerja dan tabel kategori karakteristik pekerjaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja

Tingkat Motivasi	Kategori Karakteristik Pekerjaan						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Rendah Sedang Tinggi	12	100	0	0	0	0	12	100
	9	75	3	25	0	0	12	100
	3	30	5	50	2	20	10	100
Total	24	70,6	8	23,5	2	5,9	34	100

Berdasarkan tabel 7 maka dapat diketahui bahwa terdapat kecenderungan apabila semakin rendah penilaian responden yaitu arsiparis fungsional terhadap profesi arsiparis maka akan menghasilkan tingkat motivasi kerja dari arsiparis fungsional yang semakin rendah, namun kecenderungan tersebut tidak begitu tampak, dikarenakan pada penilaian pekerjaan yang rendah oleh responden yaitu arsiparis fungsional dapat menghasilkan tingkat motivasi kerja yang sedang, bahkan pada penilaian pekerjaan yang sedang oleh responden yaitu arsiparis fungsional dapat menghasilkan tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi Kerja Berdasarkan Kondisi Lingkungan Kerja.

Pada penelitian ini juga akan dilihat bagaimana pengaruh yang diberikan kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Kondisi kerja ini berkaitan dengan segala fasilitas serta sarana dan prasarana pendukung yang disediakan oleh Lembaga Kearsipan tempat arsiparis fungsional bekerja. Adapun fasilitas serta sarana dan prasarana ini diharapkan untuk menunjang kegiatan kearsipan yang dilakukan oleh arsiparis fungsional guna memperoleh angka kredit yang berpotensi untuk dapat menaikkan jabatan dan pangkat.

Menurut Lyman dan Porter dalam Stoner dan Freeman (1994) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam lingkungan lembaga/organisasi/perusahaan, yaitu; 1) karakteristik individu, 2) karakteristik pekerjaan, 3) karakteristik situasi kerja yang juga meliputi lingkungan kerja. Kemudian, ditambahkan pula oleh Yolanda (2003) bahwa lingkungan kerja ini juga meliputi segala sarana dan prasarana pendukung kegiatan suatu pekerjaan yang disediakan oleh lembaga/organisasi/perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan/pegawai. Berdasarkan teori diatas maka pada penelitian ini akan mencoba melakukan pengkategorian bagaimana tingkat kondisi lingkungan kerja SKPD se-Provinsi Jawa Timur berdasarkan pertanyaan pada kuesioner terkait kondisi lingkungan kerja. Adapun hasil kategori kondisi lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8. Kategori Kondisi Lingkungan Kerja

Kategori kondisi Kerja	F	%
Rendah	14	41,2
Sedang	12	35,3
Tinggi	8	23,5
Total	34	100

Berdasarkan tabel kategori 8 diatas maka dapat diketahui bahwa secara keseluruhan kategori kondisi kerja dari lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur mendapat penilaian yang rendah dengan prosentase 41,2%. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga kerja di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur belum mampu menunjang kebutuhan serta sumberdaya yang dibutuhkan oleh arsiparis fungsional dalam bekerja di bidang kegiatan kearsipan yang berpotensi untuk dapat menambah perolehan angka kredit guna menaikkan jabatan dan pangkat.

Berdasarkan tabel 8 yang dijelaskan diatas maka pada penelitian ini akan mencoba melihat bagaimana kecenderungan kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai. Adapun kondisi lingkungan kerja ini adalah ketersediaan fasilitas serta sarana dan prasarana yang disediakan oleh lembaga yaitu SKPD se-Provinsi Jawa Timur guna mendukung kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga arsiparis fungsional pada lembaga tersebut. Harapan yang muncul ketika fasilitas serta sarana dan prasarana disediakan oleh lembaga maka akan mampu meningkatkan

motivasi kerja dari arsiparis fungsional sehingga perolehan angka kredit guna menaikkan jabatan dan pangkat akan tepat waktu untuk mewujudkannya.

Adapun untuk dapat melihat kecenderungan antara kondisi lingkungan kerja di SKPD se-Provinsi Jawa Timur dengan tingkat motivasi arsiparis fungsional maka akan dilakukan *crosstab* antara tabel kategori kondisi lingkungan kerja (tabel 8) dengan tabel tingkat motivasi (tabel 2). Berikut ini adalah hasil *crosstab* antara tabel 8 dengan tabel 2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 9. Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tingkat Motivasi	Kategori kondisi Lingkungan Kerja						Total	
	Tidak Baik		Baik		Sangat Baik			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Rendah Sedang Tinggi	10	83,3	2	16,7	0	0	12	100
	3	25	6	50	3	25	12	100
	1	10	4	40	5	50	10	100
Total	14	41,2	12	35,3	8	23,5	34	100

Pada tabel 9 diatas maka dapat diketahui bahwa penilaian arsiparis fungsional terhadap kategori kondisi lingkungan kerja pada SKPD tempat arsiparis fungsional bekerja menunjukkan mayoritas tidak baik yaitu dengan persentase 83,63%. Hal ini juga berlaku pada kategori kondisi lingkungan kerja yang baik dan sangat baik yang masing-masing memiliki kecenderungan yang sama dengan tingkat motivasi kerja. Berdasarkan tabel 9 diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat kecenderungan antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat motivasi kerja bagi sumberdaya manusia di dalam suatu lembaga/organisasi/perusahaan, yaitu pada penelitian ini adalah arsiparis fungsional pada masing-masing SKPD di Provinsi Jawa Timur.

Adapun hasil *crosstab* antara tabel kategori kondisi lingkungan kerja masing-masing SKPD di Provinsi Jawa Timur dengan tingkat motivasi kerja arsiparis fungsional pada lembaga tersebut menghasilkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyman dan Porter dalam Stoner dan Freman (1994) serta Yolanda (2003) bahwa terdapat pengaruh antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat motivasi kerja pegawai/karyawan pada lembaga/organisasi/perusahaan. Pada hasil *crosstab* seperti yang ditampilkan pada tabel 9 yang menunjukkan kecenderungan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja tempat arsiparis fungsional bekerja maka motivasi kerja arsiparis fungsional juga akan semakin tinggi, hal ini juga berlaku sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak baik maka motivasi kerja dari arsiparis fungsional juga akan semakin rendah.

Penutup.

Penelitian ini untuk mengetahui gambaran secara umum motivasi kerja arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur yang memiliki tenaga arsiparis fungsional. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur dengan jumlah responden sebanyak 34 responden yang tersebar di kantor arsip dan perpustakaan serta lembaga lain yang memiliki tenaga arsiparis fungsional. Metode penelitian ini adalah *kuantitatif deskriptif* dengan menggunakan analisis *cross tab* berdasarkan temuan data dari hasil pengisian kuesioner.

Berdasarkan temuan dan analisis data, maka diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini dapat ditarik simpulan bahwa tingkat motivasi kerja arsiparis fungsional di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur adalah sedang dan juga cenderung untuk rendah. Hal ini dikarenakan persentase antara tingkat motivasi yang sedang dan rendah adalah sama. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya instrumen hukum yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya belum mampu meningkatkan motivasi kerja dari arsiparis fungsional untuk berkarir di bidang kearsipan terlepas intervensi dari pihak-pihak luar di luar keinginan dari dalam diri arsiparis fungsional tersebut.
2. Menurut Pasande (2000) motivasi kerja seseorang akan berbeda berdasarkan;
 - a) tingkat pendidikan, b) masa kerja golongan, dan c) pangkat dan golongan. Adapun penjelasan dari tiap variable adalah sebagai berikut:
 - a) Menurut Faustino dalam Pasande (2000) motivasi kerja akan saling berbeda berdasarkan tingkat pendidikan seseorang, hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa terdapat kecenderungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat motivasi kerja, namun kecenderungan tersebut tidak begitu tampak. Pada penelitian ini tingkat pendidikan arsiparis fungsional yang paling tinggi di lingkungan SKPD se-Provinsi Jawa Timur adalah dengan pendidikan Magister.
 - b) Menurut Schein dan Leavitt dalam Pasande (2000: 61) motivasi kerja juga dipengaruhi oleh masa kerja golongan suatu pekerjaan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa terdapat kecenderungan masa kerja golongan arsiparis fungsional dengan tingkat motivasi kerja, namun kecenderungan ini tidak begitu tampak dikarenakan terdapat keberagaman tingkat motivasi pada masa kerja golongan tertentu, namun yang pasti pada masa kerja golongan terendah yaitu 1-2 tahun memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi.
 - c) Bachroni dalam Pasande (2000) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pangkat/golongan seseorang, kebutuhan akan aktualisasi diri semakin meningkat dan selanjutnya motivasi kerja pun juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini bahwa terdapat

kecenderungan antara pangkat dan golongan arsiparis fungsional tingkat motivasi kerja, namun kecenderungan ini tidak begitu tampak, hal ini dikarenakan terdapat keberagaman pada tingkat motivasi pada golongan dan pangkat tertentu, namun yang jelas pada arsiparis fungsional dengan pangkat dan golongan tertinggi yaitu Pembina IV/a memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

3. Menurut Lyman dan Porter dalam Stoner dan Freeman (1994) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam lingkungan lembaga/organisasi/perusahaan, yaitu; a) karakteristik individu, b) karakteristik pekerjaan, c) karakteristik situasi kerja yang juga meliputi lingkungan kerja. Atas dasar tersebut, pada penelitian ini akan melihat kecenderungan berdasarkan 2 variabel tersebut kecuali pada variabel karakteristik individu dikarenakan penelitian ini tidak membahas variabel tersebut. Adapun simpulan dari 2 variabel tersebut adalah sebagai berikut:
 - a) Kecenderungan antara karakteristik pekerjaan profesi jabatan fungsional arsiparis oleh arsiparis terhadap tingkat motivasi kerja arsiparis tidak begitu tampak, hal ini dikarenakan kecenderungan yang tampak adalah mayoritas arsiparis memiliki penilaian yang rendah terhadap profesi arsiparis sehingga *effort* untuk melakukan kegiatan kearsipan sangat rendah sehingga tingkat motivasi kerja juga akan semakin rendah.
 - b) Kecenderungan antara kondisi lingkungan kerja dari SKPD tempat arsiparis fungsional bekerja terhadap motivasi kerja arsiparis fungsional sangat tampak, dikarenakan pada kondisi lingkungan kerja yang semakin baik maka akan diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Daftar Pustaka.

- Effendhie, Machmoed. **Kemandirian dan Tantangan Arsiparis (Indonesia)**. Tersedia di <http://arsip.ugm.ac.id/download/05121106ArsiparisIndonesia.pdf> (diakses tanggal 17 September 2012 pukul 22.00 WIB)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. **The Motivation to Work** (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons. (1959).
- Nuryani, Anna N. **Angka Kredit Arsiparis: Beberapa Perbedaan Antara KEPMENPAN 09/KEP/M.PAN/2002 dengan PER/3/M.PAN/3/2009**. Tersedia di <http://bpadjogja.info/file/d4862d0e93608931eb6c047324354e4f.pdf> (diakses tanggal 17 September 2012 pukul 21.15 WIB)
- Pasande, Mercy. **Motivasi Kerja Peneliti di Jajaran Departemen Dalam Negeri**. (Thesis). Universitas Indonesiap, 2000.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:PER/3/M.PAN/2009 tentang **Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya**.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2012 tentang **Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan**, (Lembaran Negara RI Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 5071).
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. **Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasinya**. Jakarta: PT. Raja Graffindo Perkasa, 2011.
- Rasjid, Irza. **Motivasi Kerja Staf Perpustakaan di Lingkungan Universitas Indonesia**. (Skripsi). Universitas Indonesia, 1995.
- Stoner, J.A.F., dan R.E. Freeman. **Manajemen**. Jakarta: Intermadia, 1994.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang **Kearsipan**, (Lembaran Negara RI Nomor 152 dan Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 571).
- Winardi, J. **Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen**. Jakarta: Rajawali Press. 2008
- Yolanda, Afini. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Malang**. (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Malang, 2003.