

Receive : 31 May 2025

Revised : 14 June 2025

Accepted : 17 June 2025

Jurnal ADMINISTRATOR

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v7i1.103

Vol. 7 No. 1, June 2025, Hlm. 73-81



MOTIVASI KERJA PEGAWAI STASIUN BADAN METEOROLOGI KELAS II MUTIARA PALU

Fachrul Reza¹, Alifa Raema Widana²

E-Mail : (rezadakwah123@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu¹

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: Menganalisis Motivasi Kerja Pegawai Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Lokasi penelitian ini pada kantor Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu, Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan tahapan: 1) Mengklarifikasi data; 2) Mengelompokkan data; 3) Mengolah data; dan 4) Mendeskripsikan data secara keseluruhan dengan. hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori Motivasi Kerja, yang di ukur menggunakan 2 indikator yang pertama Aspek Eksternal dan yang kedua Aspek Internal. William dan Devis (2000: 25). penelitian yang penulis lakukan di Pegawai Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu melalui observasi, pengamatan secara langsung dan hasil wawancara langsung dengan beberapa informan, dilihat dari beberapa indikator, yaitu: Aspek Eksternal dan Aspek Internal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban informan dan pengamatan peneliti bahwa aspek motifikasi kerja bila di lihat dari aspek eksternal untuk mengevaluasi motivasi kerja pegawai di Stasiun Badan Meteorologi ini dalam pelaksanaan tugas belum berjalan dengan maksimal. Berdasarkan beberapa tanggapan informan, dan melalui hasil observasi dan pengamtan langsung peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu belum semuanya belum bekerja secara maksimal, sebagian belum menunjukkan motivasi yang maksimal disebabkan beberapa faktor diantaranya kondisi kerja yang baik yang di akibatkan alat penunjang yang belum tersedia maximal serta butuh perawatan serta supervisi yang belum maximal, dimana faktor komunikasi antara supervisi yang membawahi masing-masing bidang kurang member arahan dengan baik, bimbingan dan arahan yang terus-menerus memperbaiki kekurangan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan di lihat dari aspek motivasi internal menarik kesimpulan bahwa masalah-masalah yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor faktor sumber daya alat dan manusia yang belum siap menerima tugas yang di bebaskan pihak manajemen.

Receive : 31 May 2025

Revised : 14 June 2025

Accepted : 17 June 2025

Jurnal ADMINISTRATOR

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v7i1.103

Vol. 7 No. 1, June 2025, Hlm. 73-81



Indikator/dimensi motivasi eksternal dan motivasi internal di Stasiun Badan Meteorologi Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu secara umum belum dikatakan berjalan dengan baik dan ada beberapa faktor yang perlu mendapat perhatian khusus untuk dapat mencapai tujuan Stasiun Badan Meteorologi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Stasiun Badan Meteorologi Mutiara Sis-Aljufri, Aspek Motivasi Eksternal, Aspek Motivasi Internal.

LATAR BELAKANG

Undang-undang republik indonesia nomor 31 tahun 2009 tentang meteorologi, klimatologi, dan geofisika dalam pasal Pasal 8 Penyelenggaraan meteorologi, klimatologi, dan geofisika terdiri atas kegiatan: pengamatan, pengelolaan data, pelayanan, penelitian, rekayasa dan pengembangan, dan kerja sama internasional.

Sesuai Peraturan Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Nomor 9 TAHUN 2014 Tentang Uraian Tugas Stasiun Meteorologi, BAB II Pasal 4 bahwa Stasiun meteorologi merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Adapun Tugas Pokok Stasiun Meteorologi seperti termuat dalam Bab II pasal 6 adalah melaksanakan pengamatan, pengelolaan data, pelayanan jasa dan tugas penunjang meliputi pemeliharaan peralatan, kerjasama/koordinasi, administrasi, dan tugas tambahan.

Tingkat kompetisi yang tinggi dalam bekerja akan memacu tiap Stasiun Badan Meteorologi untuk dapat mempertahankan kelangsungan Hasil pengamatannya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia dalam menjalankan teknologi yang ada di Stasiun Badan Meteorologi. Jadi manusia dapat dipandang sebagai

faktor penentu karena ditangan manusia segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan Stasiun Badan Meteorologi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap Pegawai dapat memberikan kontribusi, seorang Pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang Pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang Pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi Pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai di Stasiun Badan Meteorologi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan Stasiun Badan Meteorologi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan Stasiun Badan Meteorologi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa bahwa orang mau

bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam Stasiun Badan Meteorologi.

Berdasarkan Hasil Observasi dan pengamatan peneliti ketika beberapa kali berkunjung ke Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu peneliti masih melihat kurangnya motivasi kerja pegawai yang ada, jika dilihat dari dua aspek teori yang peneliti gunakan yaitu yang pertama Motivasi External dimana fakta lapangan

menunjukkan kondisi kerja yang belum baik yang diakibatkan alat penunjang yang belum tersedia maksimal serta butuh perawatan hal ini disebabkan penunjang alat elektronik yang terpasang di beberapa tempat yang telah ditentukan, tidak terbaca di sistem pusat stasiun karna ada beberapa yang butuh perawatan, dan ada pula yang hilang entah kemana. dan supervisi yang belum maksimal, dimana faktor komunikasi antara supervisi yang membawahi masing-masing bidang kurang memberi arahan dengan baik Sehingga untuk menunjang pekerjaan pegawai menjadi menurun dan terlihat santai-santai saja di dalam bekerja. Dan yang kedua diukur menggunakan aspek Motivasi Internal rendahnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor faktor sumber daya alat dan manusia yang belum siap menerima tugas yang dibebankan pihak manajemen

METODE

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif

Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan memecahkan masalah yang diteliti. Dengan tujuan menungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi pada saat

penelitian berjalan, Kegiatan penelitian meliputi pengumpulan data, menganalisis data, menginterpretasi data, dan diakhiri dengan kesimpulan yang mengacu pada penganalisisan data tersebut

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif adalah menggambarkan masalah sebagaimana adanya, atau sesuai dengan kenyataan (fakta) yang terjadi pada obyek penelitian, sehingga dapat dilakukan pemikiran serta upaya-upaya yang diperlukan untuk memecahkan masalah (Sugiono (2001:15).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu Studi Kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku literatu, peraturan perundang-undangan dan dokumen-dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Studi Lapangan, yaitu mengumpulkan data dan fakta empirik secara langsung di lapangan guna mendapatkan data-data primer, melalui: Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang dapat memberikan informasi kepada peneliti atau lapisan yang berkaitan dan

dianggap perlu oleh peneliti yaitu, Kepala Stasiun Badan Meteorologi, Wakil Manajemen Mutu Stasiun Badan Meteorologi dan Pegawai Stasiun Badan Meteorologi

PEMBAHASAN

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan dalam Hanafia: 2021).

Menurut Robbins dalam (Effendy: 2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun Rivai dalam (Affandi: 2020) mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible

yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan, Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan, dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja.

Fokus kajian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu untuk mencapai hasil kerja maksimal yang diharapkan Stasiun Badan Meteorologi, dalam pengukuran motivasi kerja diperlukan beberapa indikator yang akan dijadikan acuan sebagai literatur dalam penelitian motivasi kerja pegawai, dalam hal ini literatur yang digunakan sebagaimana yang dikemukakan oleh William dan Devis dimensi atau standarisasi dari penilaian motivasi kerja pegawai yaitu : Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal (William dan Devis 2000: 253).

Penilaian motivasi kerja pegawai sangat bermanfaat bagi dinamika kemajuan Stasiun Badan Meteorologi secara keseluruhan, melalui penilaian maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai yang dihasilkan oleh Stasiun Badan Meteorologi tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai di Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu, maka penulis membuat sejumlah pertanyaan

yang dikemas dalam bentuk pedoman wawancara. Untuk lebih jelasnya dipandang perlu untuk menyajikan tanggapan informan mengenai motivasi kerja pegawai di Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu.

Pertanyaan kunci dalam pembahasan ini adalah apakah pegawai di Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu dikategorikan memiliki motivasi kerja yang baik dalam hal pelaksanaan program kerja Stasiun Badan Meteorologi. Pertanyaan tersebut hanya dapat dijawab dengan menelusuri sumber informan yang relevan dari responden dan informan penelitian.

Motivasi Eksternal

Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa pegawai agar memberikan kontribusi maksimal dalam melakukan tugas pokoknya.

Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan Stasiun Badan Meteorologi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-

lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahannya.

Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu pegawai agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja. Adapun pertanyaan yang mengenai diuraikan diatas mengenai motivasi Eksternal yang penulis tanyakan kepada informan yaitu apakah motivasi kerja pegawai dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan di Stasiun Badan Meteorologi sudah mencapai hasil kerja yang maksimal

penulis diatas menunjukkan bahwa dimensi motivasi eksternal untuk mengevaluasi motivasi kerja pegawai di Stasiun Badan Meteorologi ini dalam pelaksanaan tugas belum berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan beberapa tanggapan informan diatas, dan melalui hasil observasi dan pengamatan langsung peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu belum semuanya belum bekerja secara maksimal, sebagian belum menunjukkan motivasi yang maksimal disebabkan beberapa faktor diantaranya kondisi kerja yang baik yang di akibatkan alat penunjang yang belum tersedia maksimal

serta butuh perawatan serta supervisi yang belum maksimal, dimana faktor komunikasi antara supervisi yang membawahi masing-masing bidang kurang member arahan dengan baik, bimbingan dan arahan yang terus-menerus memperbaiki kekurangan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi Internal

Pemberian upah/gaji yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan. Disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya, Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.

Pekerjaan yang menarik, setiap pegawai akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaian itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh pegawai. Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung

akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien

Penulis menarik kesimpulan bahwa masalah-masalah yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor faktor sumber daya alat dan manusia yang belum siap menerima tugas yang bebaskan pihak manajemen. Indikator/dimensi motivasi eksternal dan motivasi internal di Stasiun Badan Meteorologi Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu secara umum belum dikatakan berjalan dengan baik dan ada beberapa faktor yang perlu mendapat perhatian khusus untuk dapat mencapai tujuan Stasiun Badan Meteorologi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan dua indikator pengukuran motivasi kerja pegawai maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan di Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu melalui observasi dan hasil wawancara langsung dengan beberapa orang informan, maka kesimpulan menunjukkan bahwa dimensi motivasi eksternal untuk mengevaluasi motivasi kerja pegawai di Stasiun Badan Meteorologi ini dalam

pelaksanaan tugas belum berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan beberapa tanggapan informan, dan melalui hasil observasi dan pengamatan langsung peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu belum semuanya belum bekerja secara maksimal, sebagian belum menunjukkan motivasi yang maksimal disebabkan beberapa faktor diantaranya kondisi kerja yang belum baik yang di akibatkan alat penunjang yang belum tersedia maximal serta butuh perawatan serta supervisi yang belum maximal, dimana faktor komunikasi antara supervisi yang membawahi masing-masing bidang kurang memberi arahan dengan baik, bimbingan dan arahan yang terus-menerus memperbaiki kekurangan dalam meningkatkan kinerja pegawai sedangkan hasil penelitian yang diperoleh dari motivasi internal menarik kesimpulan bahwa masalah-masalah yang mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor faktor sumber daya alat dan manusia yang belum siap menerima tugas yang di bebaskan pihak manajemen. Indikator/dimensi motivasi eksternal dan motivasi internal di Stasiun Badan Meteorologi Stasiun Badan Meteorologi Kelas II Mutiara Palu secara umum belum dikatakan berjalan dengan baik dan ada beberapa faktor yang perlu mendapat perhatian khusus

Receive : 31 May 2025

Revised : 14 June 2025

Accepted : 17 June 2025

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v7i1.103

untuk dapat mencapai tujuan Stasiun Badan Meteorologi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3. No 2. hlm: 235–246

Effendi, A. A., & Juwita, R. F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 3. No 3. hlm. 264-276

Hanafia, M. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Ma'had Abu Ubaidah Bin Al Jarrah Medan. *AKMAMI*. Vol 2. No 1. hlm: 32-42.

Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press. Sage Publications.

Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2020). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.

Undang-undang (UU) Nomor 31 Tahun 2009 tentang Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika

William, B. Werther dan Jr. Keith, Davis. 2000. *Human Resources and Personal Management*. Edisi ke-9. Mcgraw-Hill, Inc; USA.