

STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA PEGAWAI DIKANTOR KELURAHAN KARANG ANYAR KECAMATAN SUNGAI KUNJANG KOTA SAMARINDA

Ranty Machmud

Abstrak

Artikel ini menyoroti tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda, karena pada setiap instansi / lembaga pemerintahan, dengan visi dan misi yang ada peranan motivasi kerja sangat menentukan didalam mewujudkan visi dan misi tersebut. Berbagai faktor motivasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian yang sungguh -sungguh oleh para atasan dalam setiap jenjang struktur organisasi. Motivasi secara langsung menentukan dan mempengaruhi produktivitas, prestasi dan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Bahwa dengan motivasi yang tinggi yang dimiliki setiap pegawai atau kelompok pegawai, akan lebih mudah untuk diberdayakan kearah yang efektif dan efisien. Sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka akan cenderung menurunkan tingkat produktivitas dan prestasi kerja, yang akan berimbas pada hasil kerja yang tidak memuaskan. Meskipun terdapat beberapa kendala yang dihadapi namun motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda dari segi internal maupun eksternal sudah cukup baik. Data yang dipersentasikan dalam tulisan ini bersumber dari penelitian langsung di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.

Kata Kunci: Motivasi kerja.

Pendahuluan

Negara Kesatuan Republik Indonesia di dalam pelaksanaan pemerintahan berada disentral paling depan untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi sesuai dengan tujuan negara yang telah dijelaskan dalam pembukaan Undang-undang Dasar RI 1945 secara tegas menyebutkan visi dan misi negara Republik Indonesia yang meliputi upaya untuk mewujudkan pelayanan kepada masyarakat yakni memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, melaksanakan ketertiban dunia dan menciptakan perdamaian, Dalam makna yang lebih hakiki, negara wajib memenuhi kebutuhan masyarakat dalam standar kehidupan yang layak.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: bintangpoetih@gmail.com

Sebagai aparatur negara, pemerintah merupakan ujung tombak penyelenggaraan pelayanan publik. Pemerintah mempunyai peran dan fungsi untuk menjalankan tugas utamanya yakni melayani masyarakat. Oleh karena itu betapa sangat diperlukannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten serta memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah aparatur atau pegawai. Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam suatu jabatan, digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, dan merupakan unsur pelaksana pemerintah, perekat, pemersatu bangsa dan negara, juga dipercaya pemerintah untuk mencapai tujuan nasional. Karena itu Pegawai Negeri Sipil disebut sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai tugas serta tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan.

Seiring dengan berjalannya pelayanan publik yang belum optimal pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) No.8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi dan Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 31 disebutkan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Selain itu juga dijelaskan didalam Undang-Undang No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat dapat diwujudkan melalui pembinaan Korps Pegawai Negeri Sipil, termasuk kode etiknya.

Namun tidak bisa di pungkiri bahwa setiap instansi pemerintahan selalu memiliki permasalahan yang kompleks yaitu tentang perbaikan dan pengembangan sumber daya aparatur, karena kemajuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia aparatur itu sendiri yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja.

Kerangka Dasar Teori

Perkembangan Teori Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin "mavere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada, manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut George and Jones (2005:175). Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Bertitik tolak pada pengertian motivasi dan kerja menurut Ernest J. Mc.Cormick yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005:94) motivasi kerja didefinisikan sebagai “kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sementara menurut Bejo Siswanto Sastrohadwiryono (2005:267) bahwa “motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manis yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau penggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”

Dari berbagai pendapat mengenai motivasi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu daya penggerak dan pendorong yang mengarahkan manusia untuk bekerja atau melakukan suatu tindakan kearah suatu tujuan yang akan dicapainya baik tujuan individu atau tujuan organisasi.

Macam-macam Teori Motivasi

Teori Kebutuhan (Abraham Maslow)

Kebutuhan manusia ini tersusun dalam jenjang/hirarki. Hirarki tersebut terdiri dari lima jenis kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, pakaian, rumah dan kebutuhan ragawi lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia atau faktor lainnya
3. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai sesama makhluk.
4. Kebutuhan penghargaan yaitu diakui, dihormati atau dihargai orang lain karena kemampuan atau kekuatannya, diberi sanjungan atau pujian atas prestasi yang diberikan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri, kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat engan mengemukakan ide-id, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori Motivasi Klasik (F.W Taylor)

Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang dan barang) yang diberikan cukup besar. Jadi, jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

1. Faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) yang mencakup : Kepuasan kerja itu sendiri, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, Kemungkinan pengembangan karir, dan Tanggung jawab.
2. Faktor pemelihara adalah faktor yang berkaitan penuh dengan pemenuhan kebutuhan karyawan. Faktor ini dikualifikasikan kedalam faktor (ekstrinsik) yang meliputi : Kompensasi, Kondisi kerja, Rasa aman, Supervisi, Hubungan antar manusia, Status dan Kebijakan perusahaan

Teori Motivasi Prestasi (D. McClelland)

Adapun kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu, Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*) dan Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu: upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, pengakuan atas prestasi.

Teori Keadilan (S. Adams)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan

Teori Harapan (Victor Vroom)

Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan penaksiran yang akan mengarahkan seseorang bertindak untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Teori Pengukuhan (B.F Skinner)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

Faktor-faktor yang Mendukung Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mendukung proses motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi internal dan motivasi eksternal. Seperti yang telah di kemukakan Gray dalam Winardi (2002) bahwa motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Motivasi internal itu terdiri atas :

1. Persepsi individu mengenai diri sendiri Seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu, banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
2. Harga diri dan prestasi
Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, yang dapat mendorong individu untuk berprestasi.
3. Harapan
Adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan ini merupakan tujuan dari perilaku.
4. Kebutuhan
Manusia memotivasi dirinya sendiri secara penuh sehingga mampu meraih potensinya secara total untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
5. Kepuasan kerja
Lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

Motivasi Eksternal

1. Jenis dan sifat pekerjaan
Dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan tersebut.
2. Kelompok kerja dimana individu bergabung
Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu, peranan kelompok atau organisasi ini dapat

membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

3. Situasi lingkungan pada umumnya

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

4. Sistem imbalan yang diterima

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke lain objek yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku yang lebih baik dalam mencapai tujuan.

Pegawai Negeri

Menurut Purwadarminta dalam (Kamus Umum Bahasa Indonesia Edisi Ketiga (2003:593), kata pegawai berarti orang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Menurut Harbani Pasolong (2007:152), Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian Wursanto (2000:16) menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai merupakan suatu dorongan yang melandasi seorang pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas yang wajib dikerjakannya dalam sebuah organisasi. Pada saat pegawai mengalami beberapa hambatan atau masalah yang dapat mengganggu kinerja, maka pemberian motivasi merupakan sebuah kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi. Demikian juga pada kantor pemerintah dimana pegawai yang merupakan pegawai negeri sipil memiliki tugas yang cukup padat. Pekerjaan yang harus dilakukan juga berlangsung terus menerus dalam waktu yang sangat lama dan berkepanjangan yang tentu saja akan mengakibatkan berbagai masalah yang dapat menghambat kinerja pegawai, seperti timbulnya kejenuhan akibat tugas-tugas yang monoton.

Definisi Konsepsional

Berdasarkan konsep yang dibangun melalui pendekatan teori definisi konsepsional yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai merupakan daya

dorong yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan, dimana daya dorong tersebut dapat berasal dari dalam diri individu dan dari luar diri individu yang akan menghasilkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan dan semangat untuk dapat memenuhi kebutuhan, harapan dan kepuasan serta membangkitkan kesadaran dalam diri seseorang untuk memenuhi tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan laporan penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif.

Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dari variabel motivasi kerja pegawai dengan sub fokus penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi Internal :

1. Persepsi individu mengenai diri sendiri
2. Harga diri dan prestasi
3. Harapan
4. Kebutuhan
5. Kepuasan kerja

Motivasi Eksternal :

1. Jenis dan sifat pekerjaan
 2. Kelompok kerja dimana individu bergabung
 3. Situasi lingkungan pada umumnya
 4. Sistem imbalan yang diterima
2. Faktor penghambat dan pendukung pegawai dalam motivasi kerja

Lokasi dan Situs penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kujang Kota Samarinda. Pemilihan situs lokasi penelitian ini dikarenakan kelurahan ini belum memenuhi standar kinerja yang optimal sebagai badan pemerintahan.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Subjek tersebut adalah informan yang bekerja di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kota Samarinda. Adapun dalam penentuan Key informan dan informan dilakukan secara *purposive sampling*. Oleh karena itu yang dijadikan sebagai key informan dalam penelitian ini adalah Lurah Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kujang Kota Samarinda (Bapak. Drs. H. Agus Sukmana) dan beberapa informan yaitu, Sekertaris Lurah (Bapak. Ruat Hero

Yustiono. S.Sos.,) Staf Ekonomi dan Pembangunan (Bapak. Yuniato, S.E) dan Staf Ketentraman dan Ketertiban (Lisa Rosnita).

Demi keperluan dalam proses penelitian dan penulisan skripsi, maka penulis menetapkan data-data yang diperlukan sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui narasumber/informan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan peneliti.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber-sumber lain seperti, dokumen, laporan, buku-buku ilmiah yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan data

Usaha pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis guna mendukung dan memperkuat isi dalam laporan penelitian yang disajikan oleh penulis , yakni melalui tahap-tahap observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

Analisis data

Menurut Miles dan Hubberman (2007:20), dalam penelitian kualitatif analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data (penyederhanaan data), penyajian data, penarikan kesimpulan (verifikasi) yang tentunya ketiga alur tersebut dapat dilakukan setelah pengumpulan data selesai dikumpulkan.

Keabsahan Data

cara menentukan keabsahan data, yaitu :

1. Derajat Kepercayaan (*Kredibilitas*)
2. Pengalihan (*Transferabilitas*) yaitu apakah hasil penelitian ini dapat diterapkan pada situasi yang lain.
3. Kebergantungan (*Dependabilitas*) yaitu apakah hasil penelitian mengacu pada konsistensi peneliti dalam mengumpulkan data, membentuk dan menggunakan konsep-konsep ketika membuat interpretasi untuk menarik kesimpulan.
4. Pengauditan (*Konfirmabilitas*) yaitu apakah hasil penelitian dapat dibuktikan kebenarannya dimana hasil penelitian sesuai dengan data yang dikumpulkan dan dicantumkan dalam laporan lapangan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Kelurahan Karang Anyar berada di Jl. MT. Haryono No.03 Rt. 15 Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Kelurahan Karang Anyar adalah instansi pemerintah yang dibentuk sesuai dengan asas otonomi daerah, yang merupakan kantor pendukung dan pembantu kelancaran tugas kepala daerah yang merupakan perangkat daerah dibawah kecamatan dalam melaksanakan sebagian urusan pemerintahan.

Tujuan dan Sasaran Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda

Tujuan yang ingin dicapai Kelurahan Karang Anyar adalah :

1. Terlaksananya pelayanan prima kepada masyarakat
2. Terwujudnya peningkatan kemampuan aparatur
3. Terciptanya keamanan, ketertiban dan kebersihan lingkungan
4. Terciptanya koordinasi dengan instansi terkait

Sasaran yang ingin dicapai Kelurahan Karang Anyar adalah :

1. Terselenggaranya administrasi kependudukan dan pembangunan
2. Terlaksananya pembinaan RT, kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat
3. Terselenggaranya pembinaan kemasyarakatan
4. Terciptanya peningkatan kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan prima
5. Tersedianya pegawai kelurahan yang berkualitas
6. Terlaksananya koordinasi dengan instansi terkait
7. Meningkatkan ketertiban masyarakat
8. Mendayagunakan masyarakat dalam menjaga keamanan lingkungan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang segala bentuk kegiatan dengan ilmu yang telah diperoleh selama pendidikan berlangsung, juga menentukan seseorang untuk mendapatkan posisi/jabatan yang tepat. Berikut komposisi pegawai kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang berdasarkan jabatan.

Tabel 4.2

Komposisi pegawai Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan

No.	Jabatan	Tingkat Pendidikan							Jumlah
		SD	SMP	SMA	D1	S.Muda	S1	S2	
1.	Lurah	-	-	-	-	-	-	1	1 Orang
2.	Sekretaris	-	-	-	-	-	1	-	1 Orang
3.	Kepala Seksi	-	-	1	-	-	3	-	4 Orang
4.	Staf	1	1	7	1	2	3	-	15 Orang
Jumlah		1	1	8	1	2	7	1	21 Orang

(Sumber : Data Sekunder Kantor Kelurahan Karang Anyar 2013)

Kepala Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda menjabat sebagai Lurah dengan tingkat pendidikan S2, Sekretaris lurah dengan tingkat pendidikan S1, 3 Kepala Seksi kelurahan dengan tingkat pendidikan S1 dan 1 Kepala Seksi dengan tingkat pendidikan SMA, serta 1 orang staf pegawai kelurahan dengan tingkat pendidikan SD , 1 orang tingkat pendidikan SMP, 7 orang tingkat pendidikan SMA dan sederajat, 1 orang dengan tingkat pendidikan D1, 2 orang Sarjana Muda dan 3 orang dengan tingkat pendidikan S1.

Pembahasan

Motivasi Internal

Persepsi individu mengenai diri sendiri

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara kepada pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda menyatakan bahwa setelah menjadi seorang pegawai mereka merasakan adanya suatu kebanggaan yang dirasakan atas kepercayaan yang telah diberikan sehingga suatu kebanggaan tersebut dapat memotivasi diri mereka untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu persepsi individu mengenai diri sendiri harus tertanam dengan baik dalam diri setiap pegawai agar adanya suatu kepercayaan diri sebagai motivasi kerja.

Harga diri dan prestasi

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara menyatakan bahwa harga diri dan prestasi para pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda sudah cukup baik, semua itu mereka tunjukkan dengan sebuah prestasi, yaitu melayani masyarakat secara optimal dan mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk dihargai, diakui dan dihormati oleh orang lain karena kerja keras dan prestasi yang telah diraihinya.

Dari beberapa penjelasan dapat diperjelas bahwa para pegawai dengan gigih berusaha bekerja sebaik mungkin juga pada saat melayani masyarakat hingga akhir pelayanan selesai para pegawai selalu menanyakan “apa ada lagi yang bisa saya bantu” Itu merupakan bentuk dari totalitas pegawai Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.

Harapan

Berdasarkan penelitian dan wawancara kepada para pegawai menyatakan bahwa ada harapan pegawai yang bersifat pribadi untuk bekerja dengan baik demi mencapai apa yang diinginkannya dan juga ada harapan yang bersifat umum yaitu dapat menciptakan Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yang kondusif serta pegawai yang disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa harapan pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota

Samarinda yaitu untuk dapat mewujudkan kemakmuran bagi diri pribadi pegawai dan juga masyarakat sebagai orang yang wajib dilayani sesuai dengan kriteria pelayanan setiap kegiatan pemerintahan yang diperlukan, semua itu memotivasi pegawai untuk dapat melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kebutuhan

Berdasarkan penelitian dan wawancara kepada para pegawai menyatakan bahwa kebutuhan pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda secara pangan dan papan sudah cukup terpenuhi, namun jika bicara masalah kebutuhan sandang berarti kebutuhan yang berupa materi, karena segala kecukupan materi itu relatif tergantung dari segi kepentingannya masing-masing.

Oleh sebab itu pemerintah dan pribadi pegawai masing-masing harus dapat menyikapi dan mempertimbangkan segala tingkat kebutuhan berdasarkan kepentingannya, karena adanya kebutuhan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian dan wawancara kepada para pegawai menyatakan bahwa pegawai dapat merasakan kepuasan kerja apabila pegawai itu sendiri dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tolak ukur dari penyelesaian tugas dengan baik itu dapat pegawai rasakan apabila pimpinan merasa puas dengan apa yang telah mereka kerjakan, pegawai kelurahan juga dapat merasakan kepuasan kerja yang terutama pada saat pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat dapat diterima masyarakat dengan senang hati dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat.

Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan motivasi internal yang sangat sensitif karena menyangkut dengan perasaan atau batin pegawai itu sendiri, yang dapat pegawai rasakan dari sikap pimpinan dan masyarakat.

Motivasi Eksternal

Jenis dan sifat pekerjaan

Berdasarkan penelitian dan wawancara kepada para pegawai menyatakan bahwa para pegawai memilih jenis dan sifat pekerjaan ini dengan senang hati karena didasari oleh cita-cita pribadi masing-masing pegawai, ada juga karena ingin melayani masyarakat dengan baik dan ada pula yang ingin memperbaiki sebagian dari kekurangan segi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat selama ini.

Oleh karena itu jenis dan sifat pekerjaan seorang pegawai mewajibkan pegawai untuk dengan senang hati menjalankan pekerjaannya agar bentuk kesenangan tersebut dapat diwujudkan melalui ketulusan dalam pelaksanaan

pekerjaannya yaitu melayani masyarakat sebaik mungkin sebagai aparat pemerintah yang tugas dan tanggung jawabnya harus mendahulukan kepentingan masyarakat dari pada kepentingan pribadi.

Kelompok kerja dimana individu bergabung

Berdasarkan penelitian dan wawancara kepada para pegawai menyatakan bahwa kelompok kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda terjalin dengan baik, pegawai selalu interaktif dalam komunikasi, saling bahu membahu dalam melaksanakan pekerjaan maupun diluar pekerjaan, kelompok kerja juga selalu mengutamakan sikap saling menghormati dan bersahabat baik dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan. Oleh karena itu baik pegawai maupun pimpinan selalu menerapkan sikap saling bekerjasama namun tetap disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Situasi lingkungan pada umumnya

Berdasarkan penelitian dan wawancara kepada para pegawai menyatakan bahwa lingkungan Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda sengaja dibuat senyaman mungkin dengan menata rapi setiap sudut lingkungan kantor, membuat lapangan parkir yang luas, menanam pohon dan bunga-bunga sehingga lingkungan kantor terlihat asri, juga menyediakan fasilitas-fasilitas kantor untuk mendukung kinerja para pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kantor yang nyaman dapat membuat pegawai termotivasi untuk bekerja, karena dengan lingkungan yang nyaman pegawai merasa lebih rileks, segar karena lingkungan yang asri dan lebih dapat bekerja secara efektif dan efisien karena adanya fasilitas yang mendukung kinerja pegawai.

Sistem imbalan yang diterima

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara kepada para pegawai menyatakan bahwa sistem imbalan yang diterima oleh pegawai Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yaitu sesuai dengan peraturan pemerintah tentang gaji Pegawai Negeri Sipil pada umumnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut sudah jelas bahwa sistem imbalan yang diterima dapat memotivasi pegawai dalam bekerja, sistem imbalan yang adil juga sangat dibutuhkan agar tidak terjadi masalah yang tidak diinginkan, oleh karena itu imbalan yang diterima oleh pegawai dipastikan sesuai dengan peraturan yang berlaku sesuai dengan tingkat jabatan masing-masing.

Faktor pendukung dan penghambat pegawai dalam motivasi kerja

Faktor pendukung motivasi kerja pegawai

Berdasarkan analisis data dan hasil wawancara yang telah dilakukan menyatakan faktor pendukung motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda adalah sikap pimpinan. Sikap pimpinan Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda memiliki sikap yang baik, pimpinan selalu bersikap ramah, bijaksana dan adil terhadap para pegawai, pimpinan juga menunjukkan sikap yang bersahabat dengan pegawai dan tidak bersikap otoriter.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa sikap pimpinan sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seorang pimpinan yang baik akan dicintai dan dihormati oleh pegawai, sehingga pegawai merasa senang dan nyaman bekerja bersama-sama dengan pimpinan yang selalu bersahabat dalam bersikap.

Faktor penghambat motivasi kerja pegawai

Berdasarkan analisis data dan hasil wawancara yang telah dilakukan, kepada pegawai faktor penghambat kinerja pegawai adalah belum lengkapnya fasilitas kantor yang tidak terlalu diperhitungkan oleh atasan seperti tidak tersedianya genset sebagai alat pengganti listrik disaat listrik padam pada jam kerja, sehingga kegiatan pelayanan administrasi terhadap masyarakat terganggu bahkan tidak dapat dilaksanakan untuk menunggu saat listrik kembali menyala, karena hampir seluruh kegiatan administrasi mengharuskan pegawai untuk menggunakan alat-alat elektronik, juga kurangnya sarana transportasi kantor. Berdasarkan penjelasan tersebut kurangnya fasilitas kantor dapat menghambat motivasi kerja pegawai karena tidak didukung dengan fasilitas yang dibutuhkan motivasi kerja pegawai dapat menurun.

Penutup

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu motivasi internal tersebut membuat pegawai mempunyai rasa percaya diri yang menimbulkan suatu kebanggaan dan selalu berusaha mencapai keberhasilan berupa prestasi yang ditunjukkan atas penghargaan yang diterima oleh Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yang mana penghargaan tersebut merupakan hasil kerja keras setiap pegawai dan pimpinannya, juga atas adanya harapan-harapan yang berbeda dari setiap pegawai baik itu harapan untuk diri pribadi dan harapan untuk segi pelayanan Kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yang lebih baik lagi, serta kebutuhan pangan, sandang dan papan yang harus mereka penuhi untuk melanjutkan hidup selalu memotivasi mereka dalam bekerja, kepuasan kerja juga dapat mereka rasakan dengan memotivasi diri mereka untuk bekerja secara

optimal agar tidak adanya kekurangan ataupun keluhan-keluhan dari masyarakat atas pelayanan yang mereka berikan. Sedangkan motivasi eksternal yang pegawai dapatkan juga selalu memotivasi mereka atas cita-cita pilihan jenis pekerjaan ini, hubungan yang terjalin baik antara sesama pegawai juga pimpinanya yang selalu saling bahu membahu dan bersahabat membuat mereka merasa nyaman, terlebih lingkungan kantor yang dibuat asri dengan banyaknya tanaman bunga dan pepohonan dan segala perlengkapan yang tertata rapi semakin membuat mereka merasa nyaman, juga dengan imbalan yang sudah mereka tahu pasti jumlahnya sesuai dengan gaji pegawai pada umunya.

Dari pemaparan sebelumnya dapat diketahui faktor pendukung motivasi kerja pegawai di kantor Kelurahan Karang Anyar Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda adalah sikap pemimpin yang ramah, bijaksana dan adil sehingga memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sedangkan faktor penghambat motivasi kerja pegawai adalah kurangnya fasilitas kantor seperti, jenset, beberapa alat elektronik yang rusak dan sarana dan prasarana lainnya. Sehingga menghambat kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Perlu diupayakan penambahan fasilitas-fasilitas kantor yang dapat menunjang kelancaran kegiatan-kegiatan pelayanan masyarakat dan mempersingkat waktu pelayanan dengan kinerja yang efektif dan efisien seperti menyediakan jenset sebagai pengganti listrik saat padam sehingga kegiatan dapat tetap dilaksanakan. Dan menyediakan sarana transportasi bagi pegawai untuk menunjang kelancaran kegiatan kantor pada saat melaksanakan dinas luar atau sekedar mengantar dokumen atau surat-surat. Serta mengganti alat-alat elektronik yang rusak dan menyediakan cadangan alat-alat elektronik yang sedang di perbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, Tatang M. 2000. *Menyusun Rencana Penelitian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Abraham Maslow, 2006. *Motivasi dan kepribadian*, PT.Pustaka. Jakarta.
- Asmawi Rewansyah, 2011. *Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik*, CV. Yusaintanas Prima, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gusti Agung Rai, 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E, 2002. *Manajemen sumber daya manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Herzberg, F.M, 2004. *The Motivation to Work, Second Edition*.
- Hasibuan, M.S.P, 2003. *Organisas dan Motivasi: Dasar Peningkatan produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P , 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan*

- produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*, Grasindo. Jakarta.
- Moleong, Lexy, 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*, Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. Universitas Indonesia Press.Jakarta.

Dokumen-dokumen :

- PP. No. 8 Tahun 2003 *Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*
- Undang-undang No.43 Tahun 1999 *Pasal 31 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*
- Undang-Undang No.42 Tahun 2004 *Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil*

Sumber Internet :

- Abu Qanun, 2012 *Hakikat Teori* <http://www.bekamsteriljakarta.com/2011/12/hakekat-teori.html>. (diakses pada 9 desember 2012)
- Zoeldhan, 2012. *Motivasi kerja* <http://zoeldhaninformatika.blogspot.com/2012/06/Motivasi-kerja.html> (diakses pada 29 Juni 2012)
- Bambang, 2002 *Kajian Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Pember- dayaan Masyarakat dan Perempuan Kota Palangka Raya. Masters thesis, Institut Pertanian Bogor.* <http://repository.mb.ipb.ac.id/eprint/1160> (diakses 12 Januari 2012)