

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN BAQA SAMARINDA SEBERANG KOTA SAMARINDA

Emi Yastira¹

Abstrak

Emi Yastira, 2012, NIM 1202015097, Studi Tentang Motivasi Kerja Pegawai Di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda, Program Studi Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, dibawah bimbingan Dr. Djumadi, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. Enos Paselle, S.Sos., M.AP selaku dosen pembimbing II.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja pegawai dan faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu masalah yang dikumpulkan dilapangan menurut apa adanya, dan memberikan gambaran serta penjelasan dari variable-variabel yang diteliti dari motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja pegawai adalah pemenuhan kebutuhan fisiologis yaitu gaji dan insentif, pemenuhan kebutuhan rasa aman yaitu tunjangan dan jaminan, pemenuhan kebutuhan sosial yaitu pelatihan pendidikan, pemenuhan kebutuhan penghargaan yaitu dalam bentuk materi atau non materi, dan pemenuhan aktualisasi diri yaitu kenaikan pangkat dan promosi.

Faktor penghambat dan pendukung motivasi kerja pegawai adalah sebagai faktor penghambatnya adalah fasilitas kerja yang masih kurang lengkap, dan sebagai faktor pendukung adalah gaji, insentif, cuti, penghargaan, tunjangan-tunjangan yang membuat semangat kerja pegawai dalam bekerja

Kata Kunci : *Motivasi Kerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: yastiraemi77@gmail.com

bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Hal ini ditegaskan dengan Peraturan Pemerintah (PP) No.101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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.

Dari hasil observasi sementara penulis pada objek penelitian yaitu pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda, penulis memperoleh beberapa masalah yang merupakan gejala motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda dapat terlihat dari kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, beberapa pegawai masih ada saja yang arogan dalam proses pelaksanaan tugas dalam melayani masyarakat dilihat dari raut wajah pegawai yang jutek, cemberut, dan cuek, dan beberapa pegawai lamban dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai

“Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda”

Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda ?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung motivasi kerja pegawai serta memberi saran agar dapat di implementasikan di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda.

Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penulis berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat selama proses perkuliahan yang berhubungan dengan motivasi.
 - b. Dengan hasil penelitian ini semoga dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk selanjutnya dijadikan sebagai bahan referensi dalam penulisan karya ilmiah bagi mahasiswa/mahasiswi khususnya untuk jurusan Administrasi Negara.
2. Manfaat praktis

- a. Sebagai suatu pertimbangan dan pengembangan pemikiran kepada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda agar dapat mengambil langkah-langkah yang lebih baik dalam upaya membangun motivasi kerja pegawai.
- b. Sebagai bahan masukan bagi mereka yang berminat melakukan penelitian secara mendalam tentang motivasi kerja.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia Amstrong dalam Fathoni, (2006:9).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan menurut (Hasibuan, 2007:201).

Teori-Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)
2. Teori Dua Faktor Motivasi (Herzberg)
3. Teori Motivasi Prestasi (David Mc.Clelland)

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik, motivasi ini juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar (Sardiman, 2010:88)

Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2006:73).

Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi (Djamarah, 2002:123) adalah:

1. Motivasi sebagai pendorong perbuatan.
2. Motivasi sebagai penggerak perbuatan.
3. Motivasi sebagai pengarah perbuatan.

Indikator Motivasi

Motivasi dapat diukur dengan beberapa indikator (Mangkunegara, 2005:68) sebagai berikut:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil dan memikul resiko
3. Memiliki tujuan realistik

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuan untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Definisi Konsepsional

Di dalam definisi konsepsional ini, penulis akan menjelaskan tentang masalah-masalah yang akan diteliti, agar dapat diketahui jelas kearah mana maksud dan tujuan dari penelitian dan memudahkan berbagai pihak dalam menginterpretasikan mengenai konsep-konsep sesuai dengan lingkungan penelitian ini. Selain itu untuk menghindarkan adanya penafsiran yang berbeda mengenai konsep penelitian yang dirumuskan. Berdasarkan pendekatan teori yang berkenaan dengan variable dapat dirumuskan sebagai berikut :

Motivasi kerja pegawai adalah daya dorong yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan dan perbuatan, dimana daya dorong tersebut dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang akan menghasilkan kemampuan seseorang dalam bentuk keahlian, keterampilan dan semangat untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan gaji, kebutuhan rasa aman yaitu mendapatkan tunjangan maupun jaminan, kebutuhan akan penghargaan atas prestasi amupun pengabdian dalam bekerja, kebutuhan sosial dalam bentuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan kebutuhan aktualisasi diri mengenai kenaikan pangkat dan promosi serta harapan dan kepuasan serta membangkitkan kesadaran dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang di inginkan atau diharapkan instansi sebagai seorang pegawai di Kelurahan Baqa Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Adanya pertimbangan penulis menggunakan metode deskriptif ini yakni karena lebih bersifat penghayatan dan pemahaman dalam menafsirkan makna-makna yang muncul dari proses tingkah laku sosial manusia yang diteliti oleh penulis. Diharapkan pula dalam penelitian ini dapat digambarkannya permasalahan yang diteliti penulis yakni mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda.

Fokus Penelitian

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

1. Motivasi Kerja Pegawai
 - a. Kebutuhan fisiologis,
 - b. Kebutuhan rasa keamanan,

- c. Kebutuhan sosial,
 - d. Kebutuhan “*esteem*”,
 - e. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.
2. Faktor penghambat dan pendukung motivasi kerja pegawai di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang.

Sumber dan Jenis Data

1. Data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau narasumber sebagai informasi yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Sumber data ini bias responden atau subjek penelitian, dari hasil pengisian kuisioner, wawancara dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua, data sekunder bersifat melengkapi data primer. Data sekunder diperoleh melalui beberapa sumber informasi, antara lain :

- a. Dokumen-dokumen, arsip-arsip, catatan, dan laporan hasil evaluasi yang ada di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda
- b. Buku-buku referensi atau ilmiah yang terdapat di perpustakaan atau hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan informasi sebagai kunci informasi atau sumber data dalam memperoleh data untuk penulisan skripsi ini.

Adapun dalam penentuan informasi yang menjadi *key informan* dalam penelitian ini adalah :

- a. *Key Informant* ditentukan secara *purposive sampling* yaitu pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi, dan dalam penelitian ini kunci informan yang ditunjuk adalah Lurah dan Sekretaris Lurah.
- b. *Informant* adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Informan dalam penelitian ini yaitu pegawai di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yang dilakukan secara *purposive sampling*

Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Memasuki Kancan Penelitian (*Getting In*)
2. Menjalin Hubungan dengan Subjek (*getting along*)
3. Pengumpulan Data (*Logging The Data*)
4. Informan
5. Tempat dan Peristiwa
6. Observasi partisipan (pengamatan partisipasi)
7. Studi dokumentasi

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yaitu dengan mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam

dari data yang telah diperoleh di objek penelitian Alat analisis data yang digunakan adalah model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana, (2014 : 33) yaitu:

1. Kondensasi Data
2. Penyajian Data (*Data Display*)
3. Pengambilan Kesimpulan dan Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusion*)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Gambaran Umum Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda Jalan Sutera Murni No.31 yang mana Kelurahan Baqa atau juga dikenal dengan nama Kampung Baqa adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Kelurahan Baqa merupakan daerah tertua di Samarinda dan merupakan cikal bakal berdirinya Kota Samarinda.

Adapun tugas masing-masing pegawai Kelurahan Baqa Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu sebagai berikut :

1. Lurah
Lurah Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu Ida Purnamawati, S.Sos, tugas pokok Lurah adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan ketertiban umum serta melaksanakan urusan pemerintahan di daerah wilayah kerjanya.
2. Sekretaris
Sekretaris Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu Karia, SE, tugas pokok Sekretaris Lurah adalah melaksanakan urusan administrasi umum, kepegawaian, dan memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat Kelurahan. Uraian tugas sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :
 - a. Menghimpun dan mengolah data administrasi Kelurahan Baqa.
 - b. Menyusun program dan mengatur untuk terlaksananya tugas-tugas administrasi Kelurahan Baqa.
 - c. Melaksanakan kegiatan administrasi berupa urusan surat-menyurat kearsipan dan laporan.
3. Kasi Tata Pemerintahan
Kasi tata pemerintah Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu Noor Diny Eldarina dan staf pemerintahan yaitu terdiri dari 4 orang meliputi Sriani, Erwin, Dwi, dan Maria. Kasi tata pemerintahan mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a. Membuat laporan penduduk.
 - b. Memuat surat tanah/segel.
 - c. Membuat surat keterangan kelahiran.
4. Kasi Pembangunan

Kasi Pembangunan Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu Alfrida, SE dan staf pembangunan yaitu Elsa Yunita. Kasi pembangunan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana kerja pembangunan.
 - b. Mengumpulkan, mengolah data, serta turut memantau dan mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayah Kelurahan Baqa.
 - c. Melakukan perumusan program pembinaan perekonomian masyarakat dan lingkungan hidup.
 - d. Melaksanakan perumusan perencanaan pembangunan dalam forum Musrenbang, menginformasikan pembangunan, member ijin, rekomendasi, evaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas, termasuk melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Lurah.
5. Kasi Kesra (Kesejahteraan Rakyat)
- Kasi Kesra Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu Sayid Auzar dan staf kesra yaitu Martawiah. Kasi Kesra mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Membuat surat keterangan kematian.
 - b. Membuat surat keterangan menikah/surat ijin menikah.
 - c. Membuat surat keterangan ahli waris.
6. Kasi KLH (Kebersihan dan Lingkungan Hidup)
- Kasi KLH Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu Abdul Basit, SE dan staf KLH yaitu Ardiansyah dan Harianto. Kasi KLH mempunyai tugas sebagai berikut :
- a. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) kelurahan sesuai dengan lingkup tugasnya.
 - b. Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan prasarana dan sarana umum, seperti jalan lingkungan, saluran air lingkungan, dan prasarana mandi cuci.

Melaksanakan pemeliharaan dan perawatan gedung kelurahan.

Visi, Misi, Tujuan dan Sarana Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda

1. Visi Kelurahan Baqa

Dalam upaya mewujudkan harapan dan aspirasi stakeholders serta melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pernyataan Visi Kelurahan Baqa Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda adalah “Mewujudkan pelayanan yang prima serta tertib administrasi dalam rangka menjadikan masyarakat yang partisipatif terhadap pembangunan”.

Visi tersebut mengandung makna adanya keinginan untuk mewujudkan pelayanan yang cepat, murah, professional dan tanggung jawab dengan maksud agar tercipta penghargaan dari masyarakat kepada pemerintah kelurahan sehingga dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah.

2. Misi Kelurahan Baqa

Adapun misi Kelurahan Baqa Kecamatan Samarinda Seberang Kota Samarinda adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan pelayanan yang mudah, cepat, tepat, efektif, dan efisien kepada masyarakat;
- b. Meningkatkan pembangunan khususnya pada sektor pertanian;
- c. Meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan.

3. Tujuan dan Sasaran Kelurahan Baqa

Tujuan Kelurahan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi Kelurahan. Tujuan Kelurahan adalah hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 5 (lima). Adapun tujuan yang telah ditetapkan oleh Kelurahan Baqa adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat;
- b. Meningkatkan pembangunan di Kelurahan Baqa;
- c. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat Kelurahan Baqa.

Sasaran yang telah ditetapkan oleh Kelurahan Baqa adalah sebagai berikut:

- a. Terciptanya pelayanan prima bagi masyarakat untuk pencapaian tertib administrasi kependudukan serta adanya ketentraman bagi masyarakat di Kelurahan Baqa;
- b. Meningkatnya pembangunan diberbagai sektor serta sarana dan prasarana umum masyarakat di Kelurahan Baqa;
- c. Meningkatnya partisipasi masyarakat serta organisasi kemasyarakatan di Kelurahan Baqa.

Pembahasan

Motivasi Kerja Pegawai

1. Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi pada kebutuhan fisiologis dalam memotivasi kerja pegawai bahwa gaji yang diberikan ke pegawai sudah sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan pegawai, gaji pegawai di Kelurahan Baqa sudah sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan keluarga pegawai ditambah lagi dengan insentif yang cukup besar juga dan pemberiannya yang tidak pernah terlambat.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kebutuhan rasa aman bahwa kebutuhan rasa aman di Kelurahan Baqa sudah diterapkan dengan baik terbukti dari beberapa tunjangan maupun jaminan yang sudah dirasakan beberapa pegawai seperti THR, tunjangan keluarga, dan jaminan kesehatan.

3. Kebutuhan Sosial

Berdasarkan penelitian mengenai kebutuhan sosial di Kelurahan Baqa bahwa kebutuhan sosial sudah berjalan cukup baik terbukti dari atasan yang sering ikut berpartisipasi mengirim pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan

diluar guna untuk menambah dan meningkatkan sumber daya manusia khususnya pegawai di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda.

4. Kebutuhan Penghargaan

Berdasarkan penelitian mengenai kebutuhan akan penghargaan di Kelurahan Baqa bahwa kebutuhan penghargaan sudah diterapkan akan tetapi hanya berupa sertifikat, pegawai yang telah mengabdikan selama kurang lebih 10 tahun akan mendapatkan penghargaan sebuah sertifikat.

5. Aktualisasi Diri

Berdasarkan penelitian mengenai aktualisasi diri di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda bahwa pegawai yang ingin mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat harus memiliki pendidikan seminimal mungkin D3, berperilaku baik, jujur, disiplin dan memiliki prestasi kerja yang baik serta promosi dari sesama pegawai ataupun atasan.

Hambatan-hambatan yang Dihadapi dalam Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda.

a. Fasilitas Kerja

Berdasarkan penelitian di atas mengenai faktor penghambat motivasi kerja pegawai yaitu fasilitas kerja, fasilitas kerja di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda masih memiliki banyak kekurangan seperti belum tersedianya dapur kecil sekedar untuk memasak makanan ataupun minuman ringan, belum tersedia jenset dan pemadam alat kebakaran kecil, komputer yang hanya ada satu buah serta kipas angin yang hanya satu yang mengakibatkan ruangan terasa panas.

b. Kenaikan Pangkat dan Promosi

Berdasarkan penelitian di atas faktor pendukung motivasi kerja pegawai adalah kenaikan pangkat dan promosi masih berlakunya sistem kekerabatan atau kedekatan kepada atasan sehingga membuat pegawai yang tidak memiliki kedekatan khusus menjadi pesimis dan kurang memacu untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai di Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda sebagaimana yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yakni sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Pegawai

- a. Kebutuhan fisiologis pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu berupa pemberian gaji, insentif dan cuti sudah diberikan sesuai tanggung jawab dan pekerjaan masing-masing pegawai.
- b. Kebutuhan Rasa Aman pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda sudah terpenuhi seperti Tunjangan keluarag, THR, Jaminan kesehatan BPJS.

- c. Kebutuhan Sosial pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu sering ikut berpartisipasi jika diadakan pelatihan baik dari provinsi maupun dari kota.
 - d. Kebutuhan Penghargaan pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu pegawai yang telah bekerja kurang lebih 10 tahun akan mendapatkan sebuah sertifikat.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri pada Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu pegawai yang ingin naik pangkat dan mendapatkan promosi harus memiliki kualifikasi khusus seperti pendidikan minimal D3, disiplin, berprestasi dan juga masih berlakunya sistem kekeluargaan.
2. Faktor penghambat dalam motivasi kerja pegawai yaitu :
- a. Fasilitas kerja yang masih terbelang sangat kurang seperti tidak tersedia genset, alat pemadam kebakaran ringan, dapur kecil, komputer yang hanya ada dua buah serta kipas angin yang hanya ada satu.
 - b. Kenaikan pangkat dan Promosi, masih berlakunya sistem kekeluargaan yang membuat pegawai yang tidak memiliki kedekatan khusus menjadi pesimis.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran dalam motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda yaitu :

1. Untuk fasilitas kerja perlu diupayakan penambahan fasilitas kantor berupa sarana dan prasarana yang dapat menunjang kelancaran kegiatan-kegiatan pelayanan masyarakat dan mempersingkat waktu pelayanan dengan bekerja secara efektif dan efisien seperti menyediakan genset sebagai pengganti listrik saat padam sehingga kegiatan dapat dilaksanakan serta menyediakan alat pemadam kebakaran ringan untukantisipasi jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan yaitu kebakaran dan juga penambahan komputer agar mempercepat proses dalam melayani masyarakat, serta penambahan kipas agar disaat ramai keadaan kantor tidak panas dan juga dibuat dapur kecil untuk memasak makanan atau minuman ringan agar menghindari keterlambatan pegawai pada saat jam istirahat telah selesai.
2. Untuk masalah kenaikan pangkat dan promosi harus lebih diperhatikan lagi dalam memberikan kesempatan kepada semua pegawai yang sudah memenuhi kualifikasi atau syarat untuk bisa menduduki jabatan tertentu jangan hanya pegawai yang berada di pusat saja dan yang memiliki kedekatan dengan atasan yang bisa di promosikan dan dinaikan pangkatnya.

Daftar Pustaka

Abin Syamsuddin Makmun. 2003. *Psikologi Pendidikan*. PT Rosda Karya Remaja, Bandung.

- Alwasilah, A. C. 2002. *Dasar-Dasar Merancang dan Melakukan Penelitian Kualitatif*. PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Amstrong, Michael. 1999. *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Buchari, Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara, Jakarta
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 1996. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. 2006. *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes Faustino, Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber daya manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara, Bandung.
- Hamzah. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatkan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2007. *Manajemen Sumber daya manusia* . Yogyakarta : Gadjah Madah Press anggota IKAPI
- _____. 2008 . *Organisasi dan Motivasi* . Jakarta : Bumi Aksara
- Lupiyoadi, Hamdani. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa Edisi Kedua*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama, Bandung
- _____. 2006 . *Evaluasi Kinerja SDM* . Jakarta : Eresco
- _____. 2014. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung : Redaksi Refika
- Manullang. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Galia Indonesia, Jakarta.
- Maslow, A. H. 1970. *Motivation and Personality*. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Miles, Matthew B, A. Michael Huberman And Johnny Saldana. 2014 . *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press
- Moleong, 2005. *Metodeologi Kualitatif Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, Arman Hakim. 1999. *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*, Guna Widya, Surabaya.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

- Prayitno, Elida.1989. *Motivasi dalam Belajar dan Berprestasi*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- _____, 2007. *Psikologi pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Samsudin, Sadilin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sfian Efendi. 1999. *Metode Penelitian Survei*. PT Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ramadan, Bandung.
- Suyanto, Bagong. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Kencana. Jakarta.
- Thoha, Miftah.2009. *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tjandra, Happy S.2008. *Motiv-8: Koleksi Motivasi untuk Karier dan Kehidupan yang Lebih Baik*. Jakarta:PT.Elex Media Komputindo Gramedia.
- Torahadi,Achmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : CV Mandar Maju
- Walizer, Paul L. Wienier, 1990. *Metode dan Analisis Penelitian*, Erlangga, Bandung.
- Winarni, Budi. 2005. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Media Pressindo, Yogyakarta
- Wirjana, Bernadirne R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas : Organisasi, Kinerja, Program*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Yin, Robert K. 2004. *Studi Kasus Disian dan Metode*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Dokumen-Dokumen :

- Peraturan Pemerintah (PP) No.101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 31
- Undang-Undang No.42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil