MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA BANJARBARU

Ayu Azhari[1], H. Abdul Wahid[2], Fika Fibriyanita[3]
[1]Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 16120339
[2]Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 1115036001
[3]Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska MAB, 1121028803

ABSTRAK

Kantor Dinas kependudukan dan Catatan Sipil sebagai suatu instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat personal pegawai,perlu dikembangkan motivasi kerja. Motivasi kerja dimaksud adalah suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri seorang pegawai untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya masing-masing.

Dalam hasil penelitian ini adalah Faktor Ekstrinsik yaitu Motivasi Kerja Pegawai di Tinjau dari Kondisi Ekstrinsik, dari hasil wawancara peneliti dapat menganalisa bahwa dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Banjarbaru dalam bentuk ekstrinsik belum memuaskan pegawai, Karena salah satu point dari kebutuhan eksternal yaitu gaji/upah pegawai tidak diberikan tepat pada waktunya namun ini dikeluhkan oleh pegawai honorer. walaupun salah satu dari kondisi ekstrinsik ini belum sepenuhnya terpenuhi namun tidak mempengaruhi kinerja pegawai, mereka tetap melakukan tugasnya dengan baik dan Faktor Intrinsik adalah kondisi instrinsik itu sendri yang penulis dapatkan dari hasil wawancara di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil bahwa faktor instrinsikpun masih perlu adanya perbaikan dimana dalam hal ini menyangkut masalah peningkatan karier pegawai yang belum di implementasikan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pegawai

ABSTRACT

The Office of Population and Civil Registry as a government agency in which there are personal employees, need to develop work motivation. Work motivation is a mental impulse that arises from within and outside of an employee to carry out their respective functions and duties. In the results of this study are Extrinsic Factors, namely Employee Work Motivation in View of Extrinsic Conditions, from the results of interviews the researcher can analyze that in increasing the work motivation of employees at the Population and Civil Registry Office of the city of Banjarbaru in the extrinsic form has not satisfied employees, because one of the points of External needs, namely salaries / wages of employees are not given on time but this is complained by honorary employees. Even though one of these extrinsic conditions has not been fully met, it does not affect employee performance, they are still doing their job well. and Intrinsic Factor is the intrinsic condition itself which the writer got from the results of the interview at the Population and Civil Registry Office that the intrinsic factor still needs improvement which in this case involves the problem of employee career advancement that has not been implemented.

Keywords: Work Motivation, Employees

Pendahuluan

Motivasi Kerja Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil masih kurang efektif hal ini disebabkan karena tidak adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, serta adanya kecemburuan sosial antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Suatu instansi akan berkembang dengan baik apabila pemimpin dalam instasi tersebut memberikan motivasi kepada para pegawainya berupa bonus, penghargaan akan prestasi kerja, yang dicapai oleh pegawainya. Sehingga, pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing dapat

mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis Dikantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjarbaru menunjukan bahwa hubungan personal baik antar pegawai maupun kepada masyarakat sudah sangat baik, begitupun dengan penulis amati pada saat penelitian berlangsung keramahan pegawai dalam bekerja terus terjaga sehingga masyarakat merasa nyaman dilayani, terlebih kepada sesema pegawai mereka selelu menunjukkan kenyamanan. Begitu pula dengan hubungan pegawai dengan atasan dikantor tersebut dinilai sudah berjalan dengan baik. Namun yang menjadi permasalahan dikantor tersebut adalah peningkatan kerier pegawai yang belum diimplementasikan dan upah pegawai yang diberikan tidak tepat waktu.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, setiap pegawai yang bekerja di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sangat memerlukan adanya pemberian motivasi. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja pegawai dalam pencapain target kerja organisasi.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yaitu berkaitan dengan karier dan gaji pegawai, Penulis juga melihat masalah di Kantor Dinas Kependudukan dan catatan Sipil yang akan diteliti terkait masalah kondisi sarana kerja pegawai. penulis melihat bahwa di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil memiliki ruang yang masih terbatas atau kurang luas, ruang kerja yang berdepempetan dan kecil dapat mempengaruhi semangat pegawai untuk bekerja dikantor tersebut.

Metode Penelitian

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif, yaitu untuk memberikan gambaran dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami bagaimana motivasi pegawai mempengaruhi kenerja.

Penulisan kualitatif merupakan tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti dan benda-benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumentasi atau bendanya. Menurut Saryono (2013:15) Penelitian kualitatif mengacu paradigma *interpretif (naturalistic)*. Naturalistik dapat berarti melihat suatu kejadian secara alamiah, bukan oleh manipulasi manusia atau sebagai peneliti. Menurut paradigma, sesuatu terjadi karena ada penyebab yang nyata sehingga timbul akibat, serta generalisasi dapat dilakukan tanpa faktor waktu dan ruang. Sedangkan menurut paradigma naturalistik, publikasi penelitian selalu terikat oleh waktu dan ruang. Tidak semua kondisi bisa disimpulkan dari hasil yang diperoleh pada tempat lain.

Adapun yang dijadikan sebagai subyek dalam skripsi yang dilakukan oleh penulis terdiri dari pihak-pihak yang dijadikan sebagai Responden. Yaitu 7 orang petugas yang terdiri dari Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjarbaru.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah tindakan dan kata- kata kemudian selebihnya adalah data tambahan seprti dokumen dan lain- lain.Dimana data hasil penelitian didapatkan melalui dua sumber data yaitu Data primer dan Data sekunder.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi atau Pengamatan, Observasi yaitu dengan mengadakan pangamatan langsung ke lokasi penelitian dengan memperhatikan, melihat dan mendengar lansung di lokasi penelitian, sehingga di peroleh suatu gambaran yang nyata dan jelas tentang obyek yang akan diteliti. Interview/wawancara Yaitu mengadakan wawancara terhadap sejumlah informan yang banyak mengetahui tentang peermaslahan yang akan diteliti, untuk kemudian dibandingkan dengan data yang telah diperoleh secara langsung di lokasi penelitian.

Hasil Penelitian

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber terkait yaitu Mutasi dan Pelaporan,

Kasih Penyimpanan dan Perubahan, Kasubag umum dan Kepegawaian dan Para Staf Kantor Dinas Kependudukan dan catatan Sipil. Dan juga melakukan observasi langsung di lapangan peneliti dapat menganalisa tentang Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Peneliti tidak pernah menilai benar atau salah jawaban atas pertanyaan yang peneliti berikan. Peneliti memberikan kebebasan kepada informan melalui pandangan mereka masing-masing sesuai dengan apa yang mereka pahami dan nilai. Dengan begitu, peneliti dapat berasumsi bahwa berdasarkan isi pembicaraan inilah akan dapat "di tangkap" makna komunikasi instruksional yang dipahami oleh para informan atau narasumber. Asumsi ini didasari pemikiran bahwa makna yang diberikan seorang individu atas suatu realitas, termasuk suatu konsep atau kata, akan menggambarkan dari bagaimana mereka mengapresiasikan makna tersebut dalam hidup sehari-hari.

Selama melakukan wawancara peneliti sengaja memilih waktu dan tempat yang terpisah dari calon informan lainnya. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan, apabila calon informan yang lain telah mendengar jawaban dari rekannya maka besar kemungkinan jawaban yang kelak diberikanpun akan sama dengan rekannya yang telah ia dengar sebelumnya. Jarak dan waktu yang terpisah ini juga memungkinkan bagi mereka untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti secara lebih terbuka, karena peneliti menghindari rasa sungkan yang diakibatkan oleh kehadiran rekannya atau calon informan. Semua wawancara yang dilakukan peneliti dengan menulis sebagian jawaban dan merekam suara informan, sebelumnya peneliti telah meminta persetujuan kepada informan yang bersangkutan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan, peneliti mendapatkan hasil penelitian bahwa Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka pembangunan kesejahteraan masyarakat yang merupakan bagian dari fungsi pemerintahan. Dapat juga dilihat bahwa ada dorongan tertentu yang diberikan kepada para pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil untuk meningkatkan motivasi pegawai yang tidak jauh beda dengan kantor pemerintahan lainnya .

Untuk mengetahui sejauh mana peranan pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjarbaru dalam pemberian dan penerimaan motivasi pegawai dalam hal ini penelliti menggunakan teori motivasi dari Herzberg dimana penulis menduga bahwa motivasi sangat mempengaruhi peningakatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dapat dilihat dari hasil analisa dibawah ini :

1. Kondisi Ekstrinsik

Ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan yang menyababkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada. Faktor- faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan dan dapat mewujudkan tujuan suatu organisai.

Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi :

a. Kondisi Kerja
b. Hubungan antar pribadi
c. Status
d. Gaji/Upah
e. Keamanan Kerja
f. Kondisi Kerja

Menurut Newstrom (2006:469) Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work. yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi

sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini senada dengan yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan beberapa informan salah satunya oleh Kasih Mutasi dan Pelaporan yang menyatakan bahwa :

a. Kondisi Kerja

" Kondisi Kerja kantor Dinas sekarang ini statusnya lagi di benahi sesuai dengan program wali kota bahwa semua pelayanan publik yang paling utama di perbaiki tapi walaupun proses renovasi ,pelayanan tetap berjalan karena itu sudah menjadi keawajiban para pegawai .

Dapat disimpulkan bahwa dalam kondisi kerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tidak menghambat proses pelayanan karena sudah seharusnya pegawai melakukan pelayanan terus menerus apabila tidak mereka akan mendapat pekerjaan yang menumpuk jadi mereka selalu mengutamakan pekerjaan.

b. Hubungan Antar Peribadi

Hubungan antar pribadi dapat dinilai dari kemapuan seseorang dalam bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan,sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Menurut Staf Perkawinan bahwa :

" Semua pegawai dikantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil ini sudah baik menurut saya baik kesesama pegawai maupun ke pada pengunjung mereka semua ramah."

Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh ibu Sanimbare,SE bahwa hubungan pegawai dengan pegawai, pegawai dan atasan disini sangat baik terutama hubungan kepada para pengunjung karena memang sering diadakan pelatihan salah satunya adalah cara melayani pelanggan.

Dari dua informan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada kendala dalam hal hubungan antar pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil karena sebagai pelayanan masyarakat memang sudah mejadi kewajiban mempunyai kepribadian yang baik.

c. Status

Dalam hal status pegawai di Kantor Dians Kependudukan dan Catatan Sipil tentu saja sudah sengat jelas bahwa pegawai di sini terbagi atas 2 jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil atau sering disebut PNS dan pegawai tidak tetap atau yang lebih dikenal sebagai pegawai honorer. Hal ini senada dengan yang katakan oleh Kasubag Umun dan Kepegawaian menyatakan bahwa:

Di kantor ini terbagi atas dua pegawai yaitu pegawai negeri Sipil dan pegawai Honorer.Begitupun dengan tingakat pendidikan (orang) terbagi atas S1, S2, diploma, SMA, dan SMP."

d. Gaji/upah

Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja .Menurut Harzberg gaji/upah dalam bentuk gaji pokok atau selaris dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan, tetapi tidak dapat menyebabkan timbulnya motivasi.Akan tetapi walupun pembayaran berdasarkan prestasi (merit pay) yang diberikan sebagai imbalan-imbalan khusus untuk pekerjaan- pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, dapat menimbulkan timbulnya kepuasan dan motivasi yang meningkat.Adapun Gaji/upah di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan sipil menurut Staf perkawinan mengatakan bahwa :

Gaji yang di dapatkannya selama bekerja terkadang mengalami kemacetan (terlambat cair) namun itu tergantung dari masing-masing atasan" .

Pernyataan diatas berbeda dengan yang dikatakan oleh Kasih Mutasi dan Pelaporan Penduduk bahwa : Gaji yang diterimah setiap bulannya disini lancar-lancar saja baik itu kepada kita (atasan) maupun para staf yang bekerja di kantor ini.

Dari pernyataan kedua informan tersebut penulis mendapatkan adanya keganjalan yang terjadi menyangkut penerimaan gaji yang sering mengalami kemacetan sesuai yang dikatakan

oleh staf di atas.

e. Kemanaan kerja

Salah satu hal yang sangat perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan adalah keamanan dalam bekerja karena hal ini sangat mempegaruhi seseorang dalam memilih suatu pekerjaan karena salah satu aspek dari pada kesejehteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama di era sekarang ini.Upaya perbaikan tenaga kerja maupun pembinaan keselamatan kerja mendapat perhatian penting di Indonesia dalam GBHN Tahun 1988 pada sektor tenaga kerja point 10.b dinyatakan bahwa :

Upaya perlindungan tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perbaikan syarat kerja termasuk kondisi kerja,jaminan sosial keselamtan dan kesehatankerja serta perlindungan kerja

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan yaitu salah satu staf perkawinan bahwa : keselamatan dalam bekerja dikantor ini dijamin sagat aman walupun dalam proses perbaikan “

2. Kondisi Intrinsik

Ada serangkaian kondisi intrinsik, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan. Faktor kepuasan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (job content) yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Faktor Intrinsik meliputi :

a. Prestasi

Prestasi yang dimakasud disini adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.Pada umumnya kerja seseorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.Menurut Kasih Penyimpanan dan Perubahan cara menilai prestasi pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dilakukan setiap tahun dengan cara menggunakan SKP (sasaran kerja pegawai).yang didalamnya terdapat (orong yang dinilai, penilai, atasan pejabat penilai, unsur yang dinilai)

“Kami disini setiap tahunnya menilai para pegawai dari sasaran kinerja pegawai, dengan menggunakan pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Senada dengan yang dikatakan oleh Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa: Kami memberlakukan sistem Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dilaksanakan setiap tahun, dengan bentuk penilaian apa yang mereka kerjakan selama setahun dan dimasukkan kedalam buku penilaian.”

b. Perkembangan

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja ataupun kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah,Senada dengan yang katakan oleh Bernardin (2003:164) dalam Sudarmanto : 229 bahwa pengembangan (development) merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu karyawan dapat berkembang. Untuk mendapatkan hasil yang di inginkan oleh perusahaan sangat di butuhkan pelatihan agar pegawai memiliki kemampuan yang luas sehingga mereka mempunyai pengalaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Menurut informan yang peneliti dapatkan yaitu Kasih penyimpanan dan Perubahan bahwa “Pelatihan dilakukan setiap bulan di dalam pelatiahan itu kita di ajarkan cara melayani bagaiamana, dan pelatihan persyaratan agar pegawai mampu menjelaskan kepada masyarakat apa yang mereka butuhkan.

c. Tanggungjawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan sesorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu,serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah di ambilnya atau tindakan yang dilakukan.Hal ini senada dengan jawaban yang diberikan oleh Kasih Mutasi dan Pelaporan Penduduk bahwa :

"Kalau berbicara mengenai tanggungjawab saya lihat pegawai disini melakukan tugasnya dengan baik, bahkan mereka tidak akan meninggalkan kantor ini sebelum tugas mereka selesai karena mereka sadar betul bahwa orang dipekerjakan dikantor ini karna mau bekerja ,

d. Kemajuan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat menejemen puncak merupakan peransang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau parbaikan nasip tidak akan merupakan peransang untuk berkinarja atau bekerja produktif . Menurut kasih penyimpanan dan perubahan bahwa :

" Dalam rangka seringnya mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan itu berarti memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk terus meningatkan pengetahuannya, bukan hanya untuk mewujudkan tujuan kantor in namun juga memberikan kesempatan kepada dirinya untuk belajar dan terus belajar agar berpotensi untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi (karier).

Begitupula yang di ungkapakan oleh kasih mutasi dan pelaporan penduduk bahwa:

" Semua pegawai disini kami berikan kesempatan terus menerus untuk mendapatkan kerier yang lebih tinggi ,tapi tergantung lagi dari mereka apakah mereka memanfaatkan kesempatan itu ,namun sebagai manusia pasti kita menginginkan hal itu "

e. Pekerjaan itu sendiri

Berkaitan dengan segala bentuk kinerja, posisi pada jabatan juga sangat berpengaruh bagi kenyamanan dalam bekerja. Dalam penempatan jabatan tentu saja tidak hanya dilakukan atau disusun secara mudah. Oleh karena itu dalam penempatan pejabat perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Senada dengan yang disampaikan oleh salah satu Staf Pengesahan, bahwa

"Saya pikir dalam penempatan jabatan di kantor ini sudah adil. Bahwa : Saya pikir semua pegawai disini sudah nyaman dengan posisinya masing- masing karena kalau mereka masuk disini memang untuk bekerja jadi mereka harus terimah pekerjaan apapun yang diberikan kepada mereka dan menikmatinya ,saya pun sebagai staf pengesahan sudah sangat nyaman dengan posisi ini.

Dari pernyataan diatas dapat di simpulkan bahwa sebenarnya pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil para pegawai tidak menempati bidangnya masing- masing atau bukan pada skillnya namun ketika mereka diberikan jabatan mereka semua mengetahui pekerjaan yang diberikannya .Hal ini Senda dengan yang di katakan oleh kasih penyimpanan dan perubahan bahwa, jika berbicara masalah bidang pada pekerjaan di Indonesia ini sangat mustahil para pekerja menduduki bidangnya masing-masing yang penting mereka bisa mengerjakannya atau tidak, selama mereka mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang diberikannya.

Hasil Pembahasan

Pegawai sebagai pemeran dalam aparatur negara yang memiliki andil bagi proses keberhasilan jalannya pemerintahan dan pembangunan. Sebelum menuntut pegawai dalam bentuk kinerja mereka, terlebih dahulu hal yang penting dilakukan adalah peningkatan dan pemeliharaan pegawai atau dapat dikatakan membina para pegawai. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu

semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Peterson dan Plowman mengatakan bahwa orang mau bekerja karena : The Desire to Live, keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang; manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya; The Desire for Possession, keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja; The Desire for Power, Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki; mendorong orang mau bekerja; dan d) The Desire for Recognation, Keninginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja, maka seseorang pemimpin akan mudah memotivasi bawahannya. Dalam penelitian ini, peneliti akan membahas mengenai “Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjarbaru”. Informan sebagai individu yang secara aktif memberikan dan memperoleh makna pada realitas yang mereka hadapi memiliki latar belakang dan pandangan yang relatif sama. Pemaknaan yang relatif sama ini merujuk pada pengetahuan dan pengalaman yang mereka peroleh sebelumnya. Dari data yang diperoleh bahwa semua pegawai yang mengabdi di Kantor Dinas Kependudukan dan catatan Sipil memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Serta setiap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pegawai senantiasa berpacu pada sistem-sistem yang dalam Undang-Undang yang mengatur tentang pelayanan publik dan maupun pada aturan-aturan yang terdapat di kantor tersebut yang telah di sepakati bersama yang berpacu pada visi dan misi.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menyangkutkan teori motivasi dari Herzberg dimana penulis menduga motivasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kota Banjarbaru. Dari hasil pengambilan data dan wawancara peneliti menganalisis bahwa :

1. Kondisi Ekstrinsik

a. Kondisi Kerja

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa waluupun dalam tahap perbaikan pelayanan di kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil tetap berjalan seperti biasanya. Perbaikan di kantror tersebut justru lebih menyemangatkan pegawai dalam bekerja karena adanya perubahan pelayanan dari yang sebelumnya pelayanan secara langsung beralih kepelayanan perloketan, ini adalah salah satu dari tahap perbaikan.

b. Hubungan antar pribadi

Dapat disimpulkan bahwa semua informan yang penulis temui mengatakan bahwa hubungan personal baik antar pegawai maupun kepada masyarakat sudah sangat baik,begitupun dengan penulis amati pada saat penelitian berlangsung keramahan pegawai dalam bekerja terus terjaga sehingga masyarakat merasa nyaman dilayani ,terlebih kepada sesema pegawai mereka selelu menunjukkan kenyamanan.Begiitupula dengan hubungan pegawai dengan atasan dikantor tersebut dinilai sudah berjalan dengan baik.

c. Status

Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil adalah suatu instansi pemerintahan yang didalamnya terdapat banyak invididu dan mempunyai karekter yang berbeda, begitupun ketika

dilihat dari tingakat pendidikan mereka namun pada dasarnya pegawai hanya di bagi atas dua yaitu pegawai negeri sipil dan pegawai honorer .adapun kesimpulan dari hasil wawancara penulis bahwa meskipun status pegawai berbeda- beda namun pembagian kerja mereka jelas dan mereka mempunyai motivasi tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

d. Gaji/Upah

Dapat di simpulkan bahwa gaji yang diperoleh para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan sipil sudah sangat memuaskan walaupun pencairannya terkadang terlambat, namun sudah membuat pegawai merasa puas artinya gaji tersebut lebih memotivasi pegawai untuk giat bekerja.

e. Keamanan kerja

Dari hasil wawancara yang penulis dapatkan pegawai tidak pernah memparmasalahkan soal keamanan dalam kerja karena meskipun tahap renovasi pekerjaan tetap berjalan dan karena proses renovasi tersebut pegawai lebih bersemangat lagi dalam bekerja karena adanya keudahan yang diberikan.

2. Kondisi Intrinsik

a. Prestasi

Kesimpulan dari hasil wawawancara penulis bahwa adanya penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang dilakukan di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil dapat memotivasi pegawai untuk terus bekerja karena penilaian ini dilakukan secara rahasia,tanpa diketahuai oleh yang dinilai jadi mereka hanya perlu memperbaiki kinerjanya agar mendapat penilaian yang baik oleh atasan mereka .

b. Perkembangan

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada beberapa informan dapat di simpulkan bahwa untuk lebih memperdalam pengetahuan pegawai tentang pekerjaan mereka sering dilakukan pelatihan, juga dapat memberikan motivasi kerja karena dengan mengikuti pelatihan ini pegawai diajarkan untuk melayani masyarakat dengan baik .

c. Tanggung Jawab

Kesimpulan yang dapat di ambil dari beberapa informan bahwa semua pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik meskipun terkadang tidak tepat waktu namun mereka sadar betul bahwa selama mereka bekerja di kantor tersebut semua tugas yang diberikan oleh atasan mereka sudah menjadi tanggung jawab mereka .

d. Kemajuan

Dari hasil wawancara yang dilkukan penulis dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan-pelatihan yang sering di berikan kepada para pegawai sehingga memberikan peluang kepada mereka untuk lebih memperbaiki kinerja mereka dan dapat dijadikan acuan untuk berkarir lebih tinggi sehingga mereka terus termotivasi untuk bekerja. Namun untuk saat ini peningkatan kerier yang di janjikan kepada mereka belum diimplementasikan

e. Pekerjaaan itu Sendiri

Kesimpulan yang penulis dapatkan bahwa pekerjaan apapun yang diberikan kepada pegawai mereka selalu menerimanya dengan senang hati karen itu mamapun memberikan pengalaman baru bagi mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yaitu dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan secara Kualitatif pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banjarbaru mengenai Motivasi Kerja Pegawai dapat diambil beberapa kesimpulan. Adapun kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Ekstrinsik

   Motivasi Kerja Pegawai di Tinjau dari Kondisi Ekstrinsik, dari hasil wawancara peneliti dapat menganalisa bahwa dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil kota Banjarbaru dalam bentuk ekstrinsik belum memuaskan pegawai, Karena salah satu point dari kebutuhan eksternal yaitu gaji/upah pegawai tidak diberikan tepat pada waktunya namun ini dikeluhkan oleh pegawai honorer .walaupun salah satu dari kondisi ekstrinsik ini belum sepenuhnya terpenuhi namun tidak mempengaruhi kinerja pegawai, mereka tetap melakukan tugasnya dengan baik.

2. Intrinsik

   Kesimpulan dari kondisi instrinsik itu sendri yang penulis dapatkan dari hasil wawancara di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil bahwa faktor instrinsikpun masih perlu adanya perbaikan dimana dalam hal ini menyangkut masalah peningkatan karier pegawai yang belum di implementasikan.

Daftar Pustaka

Barthos, basir, 1999, menejemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara Cardoso Gomes, Faustino, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Edison, Ermon. 2010, Human Resource Development, Bandung : Alfabeta

Fahmi, Irham. 2010, Menejemen Kinerja, Bandung : Alfabeta

Handoko, T. Hani, 1998, Menejemen Personliadan Sumber Daya Manusia, Edisi II, yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P .1996. Organisasi dan Motivasi, Jakarta, : Bumi Aksara

Hartika, Indah Puji, 2014, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jogjakarta

Hasibuan, Malayu S.P, 2014, Menejemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi, Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara

Herpen, Marco : Praag Mirjan and Cools, Kees, 2002, The Effects Of Performance Measurement and Compansation in Motivation and Emperical Study Conference of the Performance Measurement assciation in Boston pp,1-34

Ign. Wagimin, 2002, "Pengaruh Motivasi dan kemampuan terhadap Prestasi kerja" jurnal Poedagogia, jilid 5 no 1, UNS : FKIP

Ilyas, Yaslis. 2003. Kiat Sukses (Manajemen Tim Kinerja), jakarta : Gramedia Pustak Utama Lanksana

Robbin, S.D, 1996, Prilaku Organisasi. Jilit I.Jakarta : PT.Frehalindo

Ruky, Achmad S. 2004, Sistem Manajemen Kinerja, jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Saksono, Slamet. 1988, Administrasi Kepegawaian, Yogyakarta: Kanisius Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompotensei SDM, Yogyakarta :Pustaka Pelajar

Sugiyona, 2013, Metode Peneliltian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung : Alfaberta

Sutopo, 2011, Metode Penelitian Kombinasi, Bandung: Alfaberta

Syamsi, Ibnu, 1994, Pokok-pokok organisasi dan menejemen, edisi ketiga.Jakarta: Reneka Cipta

Uno, Hamzah B, 2007, Teori motivasi dan pengukurannya. Jakarta: PT Bumi Aksara

Widjaja, A . W .2006. Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali

Winardi, 2001, Motivasi dan Pemotivasian dalam Manejemen, jakarta : Rajagrafindo Persada

Jurnal

Kinnam, Gail and Kinnam, Russel.2001. The Role of Motivation to learn in Management Education, Jurnal of Workplace Lerning. Vol 3 No.4 pp.132-149.4 Juni 2015

Koesmono, H.Teman.Pengaruh Budaya Orgnisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta Kinerja Karyawan pada sub sector Industri pengelolaan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.Jurnal Menejemen dan Kewirausahaan, Vol 7, September 2005: 171-188.Surabaya: Universitas Kristen Petra.4 Juni 2015

Kim ,Dongho. Employee Motivation.Journal of Business Volume 12,Number 1 (June 2006).Cheirion Korea. Namseou University.

Maizoo Ain, Quratul. mpact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)Vol 3, No.3.Bahawalpur. he Islamia University of Bahawalpur. www.iiste.org

Perundang-Undangan

Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemrintahan Daerah Undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian