**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN TELUK LERONG ILIRKECAMATAN SAMARINDA ULU**

**KOTA SAMARINDA**

ARDIANSYAH

Dr. Marjoni Rachman, M.Si dan Jamiah, S.Sos, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**Ardiansyah,** Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, di bawah bimbingan Dr.Marjoni Rachman, M.Si dan Jamiah, S.Sos, M.Si.

Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan samarinda ulu Kota Samarinda.tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa motivasi kerja pegawai pada kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, serta untuk mengetahui upaya apakah yang dilakukan meningkat motivasi kerja pegawai.

Perumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimanakah motivasi kerja pegawai di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda , dan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penggunaan sampel dalam penelitian ini, penulis menetapkan sampelnya adalah keseluruhan dari populasi dimana jumlah populasi yang kecil, yakni seluruh pegawai pada kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda yang berjumlah 16 orang responden, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel dengan mengunakan sempel jenuh adapun dalam penelitian ini memerlukan data primer dan data sekunder.

 Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif kualitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan keyataan, kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan-kesimpulan dari penjelasan tersebut. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa, pemberian motivasi pada kantor Kelurahan Teluk Lerong Kecamatan Samarinda Ulu dalam ketegorikan cukup baik, oleh karna itu penulis mengharapkan kepada Lurah supaya lebih meningkatkan kerja pegawai dengan didukung oleh pemberian motivasi yang sesuai.

**Kata kunci : Penghargaan, Semangat Kerja, Disiplin**

1. **PENDAHULUAN**

Motivasi Kerja merupakan salah satu Faktor penting dalam menjalankan roda organisasi terlebih lagi pada organisasi pemerintahan ,maka hal yang paling menentukan adalah sikap Profesional dari Aparatur. Hal tersebut menjadi suatutuntutan pada aparatur sebagai salah satu unit kerja Pemerintah yang berada didalam Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks.Untuk itu, dibutuhkan sumberdaya Aparatur yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan.realitas menunjukan bahwa kondisi Aparatur pada Kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir masih jauh diharapkan.terlihat dari masih adanya Aparatur yang hadir di kantor tidak tepat waktu, adanya Aparatur yang tidak hadir tanpa keterangan dalam waktu yang cukup lama, adanya Aparatur yang melakukan kegiatan lain pada jam kerjaberlangsung, serta adanya Aparatur yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja.Hal tersebut menunjukkan Motivasi kerja Pegawai pada kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir perlu adanya perbaikan.

Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai menjadi Sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesioanal.sasaran dari pengembangan motivasi kerja Pegawai adalah untuk meningkatakan kerja operasional Pegawai pada Kelurahan Teluk Lerong Ilir dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, Motivasi kerja Pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efisien, efektif, dan produktif.

Pembahasan pengembangan sumberdaya manusia, sebenarnya dapat di lihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian Kuantitas menyangkut jumlah sumberdaya manusia. Kuantitas sumberdaya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi.

Sedangkan Kualitas, menyangkut mutu sumberdaya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental), Oleh karena itu untuk Kepentingan tugas pokok dan fungsi, peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu syarat utama. Kualitas sumberdaya manusia yang menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik (kualitasfisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampialan lain.

Dari pembahasan diatas, jelaslah betapa pentingnya motivasi kerja dalam meningkatakan pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Oleh karena itu pemerintah membuat berbagai ketentuan yang mengatur tentang kepegawaian. Perhatian pemerintah ini pada dasarnya tidak lepas dari kondosi kebutuhan pembangunan dewasa ini dimana aparatur harus memiliki dedikasi dan kualitas yang tinggi sehingga mampu menghadapi berbagai kesulitan yang akan muncul dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dan akhirnya memilih judul untuk penulisan skripsi yaitu “Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”.

**II. Rumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Teluk Lerong Ilir ?

**III. METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat Deskriptif Kualitatif

**3.2. Subyek Penelitian**

Dalam penelitian ini adalah orang yang berada pada lingkup penelitian,adapun yang menjadi informan yang dipilih, yaitu :

1.Lurah : 1 Orang

2. Sekretaris Lurah : 1 Orang

3. Kepala Seksi Pemerintahan & Trantib : 1 Orang

4. Kepala Seksi Ekonomi & Pembangunan : 1 Orang

5. Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat : 1 Orang

6. Staf : 11 Orang

7. Ketua LPM (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat)

Kelurahan Teluk Lerong Ilir : 1 Orang

Jumlah : 17 Orang

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**
1. Observasi
2. Dokumen
3. Wawancara
4. Dokumentasi.

**3.4. Fokus Penelitian**

 Pada penelitian ini, penulis memberiakn batasan Analisis,adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :Motivasi Kerja Pegawai, sebagai berikut :

1. Penghargaan, artinya apabila aparatur tersebut berprestasi, maka adanya pengakuan, bonus, insentif, rasa aman dan sebagainya.
2. Semangat Kerja, artinya memberikan ide-ide kreatif dan juga aspirasi yang dianggap sebagai bagian kemajuan organisasi
3. Disiplin, artinya tertib, taat, mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri dan sebagainya.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Pada bab ini penulis menyajikan data dan hasil yang diperoleh dari lapangan melalui hasil observasi, wawancara dan penelitian dokumen, yaitu mempelajari data-data laporan dan arsip yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu penulis juga akan memberikan gambaran umum Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Teluk Lerong Ilir, untuk lebih memudahkan penelitian dan penyajian data, maka penulis akan memberikan gambaran umum sebutan Kantor Agraria. BPN diatur melalui [Peraturan Presiden](https://id.wikipedia.org/wiki/Peraturan_Presiden%22%20%5Co%20%22Peraturan%20Presiden) Nomor 20 Tahun 2015.

**4.2. Hasil Penelitian**

 Wawancara merupakan pertanyaan teknik pengumpulan data yang di lakukan melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah ditentukan untuk informan atau narasumber.pelaksanaan wawancara dilakukan secara langsung kepada narasumber yang berkaitan tentang Analisis Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda.

Wawancara dilakukan secara langsung kepada narasumber selaku pengguna pada Kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir. Narasumber yang diwawancarai penulis berjumlah lima orang. Wawancara intensif dengan menggunakan narasumber-narasumber yang ada di Kelurahan. Selain itu dilakukan pula wawancara Kepada Lurah, Sekretaris Lurah, Kepala Seksi Tata Pemerintahan dan Trantib, Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan, Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat dan Staf.

Data yang terungkap melalu wawancara, dilengkapi dengan data hasil observasi langsung secara partisipatif yang dilakukan rentang waktu pada bulan Desember 2019.

**4.2.1. Motivasi Kerja**

 Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Sardiman 2006:73 motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kea rah suatu tujuan tertentu. Pegawai akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi. Seorang pegawai akan bekerja bila ada factor pendorongnya yang disebut motivasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri pegawai yang menimbulkan kegiatan belajar menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang di kehendaki dapat tercapai.

**4.2.2. Semangat Kerja**

Semangat dalam bekerja memang selalu datang pada siapa saja maupun pada lingkungan sekitar kita bekerja. Untuk membangun semangat dalam bekerja sebelumnya kita harus berpikir, apakah kita sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkomunikasi dengan baik pada rekan kerja kita, membangun semangat kerja tidaklah mudah seperti membalikkan telapak tangan, perlu perhatian yang khusus kepada pegawai, karena masing-masing orang mempunyai pemikiran yang berbeda-beda. Seperti yang di sampaikan oleh Bapak H.Johansyah, Berikut hasil wawancara penulis kepada H.Johansyah selaku Kasi Pemerintahan dan Ketertiban pada kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kota Samarinda terkait Semangat kerja

**4.3. Pembahasan**

Analisa merupakan kegiatan yang berisi tentang memilah, mengurai membedakan objek untuk diklasifikasi sesuai dengan kreteria atau syarat tertentu kemudian dicari keterkaitan dan maknanya.

 Selama penelitian dilakukan , agar dapat mengetahui Motivasi Kerja Pada Kelurahan Teluk Lerong Ilir, maka penulis menggunakan Motivasi Kerja Miftahun N.Suseno dan sugiyanto, (2010:89) Motivasi Kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi, oleh sebab itu, perlulah adanya Penghargaan, Semangat Kerja, dan Disiplin.

 Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, maka dapat diperoleh analisa hasil penelitian kualitatif terhadap masing-masing cerminan motivasi kerja yang baik dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. **Penghargaan.**

 Penghargaan yang artinya apabila pegawai tersebut berprestasi, maka adanya pengakuan, bonus, insentif, rasa aman, walaupun berdasarkan PP No.57 tahun 2012 tentang pemberian gaji/tunjangan ke tiga belas dalam anggaran kepegawaian.

 Penghargaan bisa juga diberikan kepada para pegawai yang rajin datang pada pagi hari atau tepat waktu dengan memberikan sarapan pagi, sehingga pegawai tersebut tidak lagi mencari untuk sarapan pagi.

 Perhargaan bisa juga diberikan dengan piala bergilir yang diberikan secara bergilir melalui penilai dari Bapak Lurah Teluk Lerong Ilir.

 Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan motivasi kerja pada kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir ini masih kurang efektif. Oleh sebab itu perlu adanya pengakuan dan rasa aman serta harus mempunyai sifat bahwa dalam bekerja itu walaupun sudah mendapat gaji bulanan serta tunjangan yang lain, maka para pegawai harus memiliki sifat/niat dalam hati bahwa bekerja itu bukan semata-mata mencari nafkah namun juga bagian dari ibadah sehingga semakin banyak yang dapat dilakukan mempunyai nilai ibadah yang tinggi.

1. **Semangat Kerja**

 Semangat kerja adalah definisi dan aspeknya, menurut Nitisemito (2002, p.26) definisi dari Semangat Kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

 Berdasarkan hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara dengan bapak H.Johansyah selaku Kasi Pemerintahan & Trantib “ bahwa dengan cara menjalin komunikasi yang baik dengan sesama para pegawai maupun dengan atasan bisa membuat situasi kerja yang baik dan harmonis sehingga dapat menimbulkan rasa dalam diri para pegawai tumbuh semangat kerja dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

 Semangat kerja juga harus di bangun dari diri sendiri, tanpa adanya perhatian dan suasana tempat kerja yang baik mustahil semangat kerja itu bisa tuimbuh.oleh sebab itu para pegawai yang memberikan ide-ide kreatif dan aspirasi-aspirasi yang baik, harus dianggap sebagai bagian dari kemajuan organisasi.

 Dalam hal ini Bapak Lurah Mochamad Moenir S.Pd, M.Psi tidak segan-segan memberikan pujian langsung kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang dalam menyelesaikan tugas rutin dengan tepat waktu dan memberikan bonus langsung seperti liburan rekreasi kepada pegawai yang berprestasi.

1. **Disiplin.**

 Disiplin menurut Hasibuan (2002, 13) adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

 Pada penelitian ini, Disiplin mencakup hal-hal sebagai berikut : Pengawasan, tertib, taat, megendaliankan tingkah laku.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pengawasan melalui pembinaan-pembinaan terhadap pegawai sangatlah penting dilakukan melalui pembinaan dengan mewajibkan kepada pegawai untuk berpakaian dinas sesuai dengan jadwal dan harus mengikuti apel pagi setiap hari senin dan jum’at.

**V. PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Dari kesimpulan beberapa pembahasan dan serangkaian hasil analisis yang telah penulis lakukan di kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda maka diperoleh sebagai berikut :

1. Bahwa variable yang mempengaruhi Motivasi Kerja pada Kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda adalah Penghargaan, Semangat kerja dan Disiplin.Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara penulis dengan beberapa Pegawai.

2. Masih ada kekurangan pada semangat kerja dan disiplin, dimana terkadang pada waktu pelayanan ada beberapa pegawai yang masih terlambat, tetapi juga masih ada pegawai yang tepat waktu, sehingga tidak menghabat pelayanan yang ada di Kelurahan Teluk Lerong Ilir.

**5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian dan pengamatan langsung dilapangan mengenai Motivasi Kerja pada Kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Pegawai di Kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir saling mengingatkan arti pentingnya disiplin dan semangat kerja, agar tidak menggangu pelayanan.

2. Kantor Kelurahan Teluk Lerong Ilir Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda sebaiknya para pegawai selalu mengedepan semangat kerja dan disiplin, serta rasa kekeluargaan. Hal penting lainnya yang perlu diperhatikan adalah pegawai sebagai abdi Negara/ pelayanan masyarakat.sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat berjalan efisien sesuai dengan standar prosedur pelayanan yang telah ditetapkan.

3. Sebaiknya Pegawai tersebut di Kelurahan Teluk Lerong Ilir selalu menciptakan rasa keharmonisan dan kebersamaan.

 Demikian saran-saran yang dapat penulis sampaikan, dan penulis harapkan hasil penelitian ini nantinya dapat dikembangkan oleh peneliti agar lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku-buku :**

Hasibuan, Melayu SP. 2011.Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu SP. 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

 Sugiyono.2005.Memahami PenelitianKuantitatif dan Kualitatif. Bandung : Alfabeta

Manulang, MI, 2004, Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Berry,2003.Penentuan Peran Kerja.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Buchholz, 2000. Manajemen dan MOtivasi, Jakarta : Balai Aksara.

Dewi, 2007. Bentuk Kerja Dalam Kelompok, Jakarta:UI-Press, 2007

Durbin,2005.Organisasi dan motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta : Bumi Angkasa.

Gomez, Faustinu Cardoso.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.

Hasibuan, Melayu S.P.2001. Manajemen Sumber Daya Manuasia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Moekija, 1996. Motivasi dan pengembangan Manajemen, Bandung.

Achmadi dan Narbuko.2009.Metodelogi Penelitian.Jakarta:PT.Bumi Aksara

Arikunto, Suharsini.2010.Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek. Jakarta: PT.Rineka Cipta

**Dokumen – Dokumen**

Peraturan-Pemerintah telah Mengeluarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mengganti Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Sebutan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Peraturan-PemerintahNomor 53 Tahun 2010 Kedesipilan

undang-undang Nomor : 8 Tahun 1974 Pasal 1 Ayat (1) tentangPokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 Tahun 1999 pasal 2.

Undang-undang No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah

**Sumber Internet :**

[**AriKristianto**](https://www.blogger.com/profile/12985766926708284319)**2014.**<https://www.google.com/search?q=landasan+motivasi+kerja&oq=landasan+motivasi+kerja&aqs=chrome..69i57j0l5.10668j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>(diaksestanggal 7-9-2019)

## Pulungan, Feby D<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/46723>Peranan MotivasiKerjaterhadapKinerjaPegawai pada Kantor PelayananPerbendararaan Negara(diaksestanggal 24-8-2019)

***OliviaMasengi.***<https://www.google.com/search?q=peranan+motivasi+kerja&oq=peranan+motivasi+kerja&aqs=chrome..69i57j0l5.10741j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8>(diaksestanggal25-8-2019)[https://idtesis.com/matriks-jadwal-pelaksanaan-penelitian/(diaksestanggal10-9-2019)](https://idtesis.com/matriks-jadwal-pelaksanaan-penelitian/%28diaksestanggal10-9-2019%29)

<https://ilmumanajemenindustri.com/teori-x-dan-teori-y-menurut-douglas-mcgregor/> (diakses tanggal 23 Desember 2019)