

**MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

Nur Astina Pomili

NIM: S2116116

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
pada Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
2020**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

**NUR ASTINA POMILI
NIM : S2116116**

SKRIPSI

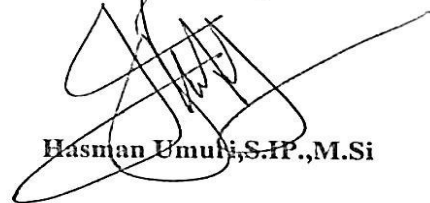
Skripsi ini memenuhi syarat dan disetujui oleh Tim Pembimbing
Pada Tanggal.....,2020

Pembimbing I



H. Umar Sune,S.sos.,M.Si

Pembimbing II



Hasman Umuli,S.IP.,M.Si

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN POHUWATO**

OLEH :
NUR ASTINA POMILI
NIM : S2116116

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. H.Umar Sune, S.sos.,M.Si	1. 
2. Hasman Umuri , S.IP., M.Si	2. 
3. Dr.Hj.Gretty sy.Saleh, S.IP.,M.Si	3. 
4. Iskandar Ibrahim S.IP., M.Si	4. 
5. Dr.Hj. Rusni Djafar, M.PA	5. 

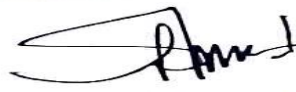
MENGETAHUI

Dekan,
Fakultas Sospol



Dr.Arman, S.sos.,M.Si
NIDN : 0913.0786.02

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd.Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo,.....2020

Yang Membuat Pernyataan



Nur Astina Pomili
NIM S2116116

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”.

(Q.S Al-Insyirah :7)

“Dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap”.

(Q.S Al-Insyirah :8)

“Kesuksesan dapat diraih bukan dari besar kecilnya suatu peluang melainkan dari seberapa besar Niat, Usaha serta Doa yang kita panjatkan.

(Nur)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat yang telah diberikan sehingga saya mampu berjuang sampai tahap ini.

Ku persembahkan karya ini sebagai bentuk terima kasih ku kepada kedua orang tuaku yang tercinta (Aris Pomili dan Yusri Moputi) atas segala usaha, kasih sayang serta doa yang senantiasa dipanjatkan hanya untuk keberhasilan studiku.

Kakak ku yang tercinta Nur Mila Pomili serta keluarga yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.

ABSTRAK

Nur Astina Pomili dengan judul karya ilmiah “Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja aparatur sipil negara di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato. Metode penelitian yaitu kuantitatif yang berupa metode survei (bersifat deskriptif). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai aparatur sipil negara di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato yang keseluruhannya berjumlah 90 orang pegawai dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 30 orang (15 orang pegawai laki-laki dan 15 orang pegawai perempuan). Sumber data penelitian yang digunakan yaitu berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian berupapenelitian deskriptif yang menggunakan metode survei serta menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan/ Pernyataan yang akan dibagikan kepada subjek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan yaitu secara kualitatif dengan dukungan data kuantitatif yang berupa angka-angka dengan menggunakan table frekuensi dari variabel-variabel yang merupakan indikator penelitian

Berdasarkan hasil analisis data motivasi intrinsik termasuk pada kategori BAIK dengan skor sebesar 658, dengan nilai rata-rata sebesar 3.1. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato memiliki motivasi dari dalam diri masing-masing hal ini dapat dilihat bahwa dari segi prestasi sebagian besar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas, sebagian besar juga pegawai yang bekerja di kantor setda pohuwato bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai rata-rata sebesar 3.6, termasuk pada kategori SANGAT BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato sangat termotivasi melaksanakan pekerjaannya hal ini dibuktikan dari dimensi Keamanan Kerja pegawai sangat berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, artinya bahwa pegawai merasa dengan mereka bekerja di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka karena dilihat dari upah/gaji yang diterima sebagian besar pegawai merasa puas dan merasa terpenuhi sehingga hal tersebut dapat memicu dan mendorong mereka dalam bekerja maksimal karena memiliki jaminan keamanan kerja dalam memenuhi kebutuhan mereka. Motivasi Ektrinsik semuanya masuk dalam kategori SANGAT BAIK dibandingkan dengan Motivasi Intrinsik yang hanya mendapatkan penilaian dalam kategori BAIK. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato lebih termotivasi secara ekstrinsik atau dari luar dibandingkan dengan motivasi intrinsik atau dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri.

Kata Kunci: Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis diberikan kemudahan dan kemampuan dalam menyusun proposal penelitian yang berjudul **“Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato”**. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari dunia kegelapan dan kebodohan menuju dunia yang penuh cahaya serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Usulan penelitian ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Moh.Ichsan Gaffar, S.AK,.M.AK, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar Latjokke,M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.sos.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
4. Bapak Marten Nusi S.IP , selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan.
5. Bapak H. Umar Sune,S.sos.,M.Si, selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.

6. Bapak Hasman Umuri,S.IP.,M.Si, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi.
8. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu/ mendukung serta mendoakan kesuksesanku.
9. Sahabat-sahabatku, Siska Lalu, Yolinda Bangga, Larassati H Kadir, dan Mirlan Mohamad yang telah membantu penulis dalam penyelesaian hasil penelitian ini.
10. Teman-teman mahasiswa ilmu pemerintahan serta para pegawai yang ada di kantor sekretariat daerah.

Peneliti ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian dan penyusunan penelitian ini. Sesungguhnya yang sempurna datangny dari Allah SWT dan kekurangan datangny dari saya sendiri. Peneliti menyadari bahwa penyusunan hasil ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Gorontalo 2020

Nur Astina Pomili
NIM : S2116116

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	
PERNYATAAN	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Motivasi.....	6
2.1.1 Definisi Motivasi	6
2.1.2 Teori Motivasi	8
2.2 Motivasi Kerja	10

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja	10
2.2.2 Faktor Pendukung Motivasi Kerja	11
2.2.3 Faktor Penghambat Motivasi Kerja	12
2.2.4 Sumber Motivasi	15
2.3 Definisi Pegawai	17
2.4 Kerangka berfikir	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Obyek dan waktu Penelitian	21
3.2 Desain Penelitian	21
3.3 Operasional Variabel penelitian	21
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.5 Sumber Data dan Cara Pengumpulan Data	25
3.6 Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
4.1.1 Sejarah singkat Organisasi	29
4.1.2 Struktur Organisasi Sekretariat Daerah	30
4.1.3 Tupoksi	31
4.2 Uraian Data Hasil Penelitian	34
4.2.1 Faktor Instrinsik	34
4.2.2 Faktor Ekstrinsik	50
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	55
4.3.1 Motivasi Instrinsik	56

4.3.2 Motivasi Ekstrinsik	57
---------------------------------	----

BAB V PENUTUP	61
----------------------------	-----------

5.1 Kesimpulan	61
----------------------	----

5.2 Saran.....	62
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 1.....	35
Tabel 2 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 2.....	35
Tabel 3 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 3.....	36
Tabel 4 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 4.....	36
Tabel 5 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 5.....	37
Tabel 6 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 6.....	38
Tabel 7 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 7.....	38
Tabel 8 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 8.....	39
Tabel 9 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 9.....	40
Tabel 10 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 10.....	41
Tabel 11 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 11.....	41
Tabel 12 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 12.....	42
Tabel 13 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 13.....	43
Tabel 14 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 14.....	43
Tabel 15 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 15.....	44
Tabel 16 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 16.....	44
Tabel 17 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 17.....	45
Tabel 18 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 18.....	46
Tabel 19 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 19.....	46
Tabel 20 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 20.....	47
Tabel 21 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 21.....	48
Tabel 22 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 22.....	48

Tabel 23 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 23	49
Tabel 24 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 24	50
Tabel 25 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 25	51
Tabel 26 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 26	52
Tabel 27 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 27	53
Tabel 28 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 28	53
Tabel 29 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 29	54
Tabel 30 Hasil Olahan Data Kuesioner Item 30	55
Tabel 31 Analisis Pernyataan Responden Tentang Dimensi Motivasi Instrinsik	56
Tabel 32 Analisis Pernyataan Responden Tentang Dimensi Motivasi Ekstrinsik	58

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir.....	20
----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Struktur Organisasi	63
LAMPIRAN 2 Kuesioner Penelitian	64
LAMPIRAN 3 Hasil Tanggapan Responden(Instrinsik)	93
LAMPIRAN 4 Hasil Tanggapan Responden(Ekstrinsik)	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia memiliki struktur psikologik yang analog dengan struktur fisik: mereka memiliki kebutuhan, kemampuan, dan kecenderungan yang sifat dasarnya genetik. Maslow,(Alwisol 2009:200). Unsur penentu utama suatu instansi pemerintah dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi yaitu sumber daya manusia, karena dalam suatu instansi pemerintah manusialah unsur utama yang bekerja didalamnya yang sering disebut sebagai pegawai.

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat bahwa motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak

semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. “Menurut Atkinson bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang, serta insentif; begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal. motivasi dipengaruhi oleh keadaan emosi seseorang”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Aparatur sipil negara memegang peran penting dalam hal pelayanan administrasi negara di berbagai instansi pemerintah, baik di wilayah kecamatan,

kabupaten, provinsi, maupun pusat. Berhasil tidaknya tujuan dari pada suatu organisasi itu tergantung pada seberapa besar tanggung jawab dari pada pegawai tersebut dalam hal meningkatkan pelayanan publik.

Pelayanan publik dalam sektor pemerintahan merupakan wujud dari fungsi aparatur negara sebagai pengabdian kepada masyarakat serta pengabdian terhadap negara. Pelayanan merupakan salah satu faktor penting dalam pemerintahan yang dapat menentukan kualitas jasa. Suatu kualitas sangat besar pengaruhnya terhadap kepuasan masyarakat.

Daerah sebagai salah satu unsur pemerintahan tidak luput dengan konsep dasar pelayanan yang harus dilakukan dengan cepat, karena kebutuhan masyarakat yang semakin banyak mengharuskan aparatur negara yang ada diwilayah untuk selalu meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan agar dapat melayani masyarakat dengan baik. Namun tidak jarang ditemukan aparatur negara yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai hal itu disebabkan kurangnya motivasi kerja.

Namun dalam hal masalah motivasi kerja seorang pegawai terdapat salah satu bentuk dorongan yang diberikan pimpinan adalah dengan tetap menjaga kebersamaan yang baik di antara para pegawainya. Kerjasama antara pegawai dengan pimpinan harus terus ditingkatkan agar tercipta suatu kerjasama yang serasi, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling mengerti akan hak dan kewajibannya, dan dapat bekerjasama dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama.

Diharapkan seluruh pegawai terutama aparatur sipil negara dapat mempunyai komitmen organisasi dan semangat kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan secara maksimal dengan penuh tanggung jawab. Namun kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi bukanlah suatu hal yang mudah.

Motivasi kerja dalam bidang pemerintahan sangat perlu dikembangkan dan ditingkatkan dikalangan para pegawai, untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri para pegawai perlu diketahui tentang gambaran motivasi kerja aparatur sipil negara. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengkaji masalah ini dengan judul *“Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato”*

1.2. Rumusan Masalah

Pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu Bagaimana Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian diatas dapat ditentukan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian dan penulisan skripsi ini akan memberikan kontribusi kepada perkembangan ilmu pemerintahan, terutama teori dan konsep tentang motivasi kerja pegawai. Diharapkan dapat menjadi kerangka acuan bagi peneliti dan penulis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis akan memberikan saran bagi para pegambil kebijaksanaan untuk meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat daerah kabupaten pohuwato pada khususnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

2.1.1. Definisi Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu , yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu” Isbandi Rukminto Adi (dalam Uno Hamzah 2017:3).

Menurut Santoso Soroso (dalam Fahmi Irham 2012:143) motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).’’

Jadi, dapat diartikan pengertian motivasi sebagai penggerak dan menimbulkan tingkah laku pada suatu situasi tertentu apabila kebutuhan seseorang individu dalam mencapai suatu tujuan sangat dirasakan mendesak. Selain itu, pengertian motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Menurut Gordon Allport motivasi memiliki dua ciri yaitu penolakannya terhadap masa lalu sebagai elemen penting motivasi dan pendapatannya yang kuat mengenai pentingnya proses kognitif sebagai tujuan (*intentionI*) dan rencana (*planning*) dari motivasi orang dewasa.

Menurut Abraham Maslow (dalam Fahmi Irham 2012:144) “motivasi adalah suatu keinginan yang bersumber dari diri seseorang tidak boleh diperoleh secara sekaligus namun harus dilakukan secara bertahap, dan setiap tahap itu harus dilalui dengan proses yang artinya manusia tersebut diajarkan untuk menghargai proses.

Menurut Chung & Meggison menyatakan bahwa “*Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns three level of effort one exerts in pursuing a goal it’s closely performance*” (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasan. Motivasi berkaitan dengan tingkatan usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Menurut Sardiman A.M (dalam Uno Hamzah 2017:63) motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *felling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Mujib Abdul dan Mudzakir Jusuf 2001:246) motivasi yang mempengaruhi cara-cara seseorang dalam bertindak laku terbagi atas empat pola, yaitu : *pertama*, motivasi berprestasi, yaitu dorongan

untuk mengatasi tantangan, untuk maju, dan berkembang; *Kedua*, motivasi berafiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif; *Ketiga*, motivasi berkompetensi, yaitu dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi; dan *keempat*, motivasi berkuasa, yaitu dorongan untuk mempengaruhi orang lain dan situasi.

Motivasi muncul dalam diri manusia dengan adanya dorongan dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu:

1. Motivasi intrinsik (dalam) yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Motivasi ekstrinsik (luar) yaitu muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Seorang individu pastinya memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya dan juga motivasi dari orang tua, guru, dan teman untuk dapat mewujudkan rasa tenang walaupun hanya bersifat statis. Tetapi motivasi pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan potensi diri yang lebih baik, walaupun ada saja masalah-masalah yang didapatkan dari dalam diri dan diluar.

2.1.2. Teori Motivasi

Teori motivasi dalam diri seseorang untuk menimbulkan semangat, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Teori ini dikemukakan oleh Abraham H. Maslow tentang teori motivasi manusia, dimana

variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hierarki atau berjenjang.

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

1. Physiological needs

Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Seperti makan, minum, serta kebutuhan istirahat.

2. Safety and security needs

Safety and security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Seperti karyawan yang bekerja mampu untuk menyalurkan gaji untuk ditabung, dan bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya.

3. Social needs

Social needs (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Social needs disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

4. Esteem needs

Esteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

5. Self-actualization needs

Self-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Definisi Motivasi Kerja

Hamzah B Uno mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

George R Terry dan Leslie W. Rue (dalam Irham Fahmi 2012:154) menumbuhkan motivasi kerja dengan teknik pendekatan lingkungan (environment approach) dianggap memiliki tingkat kemampuan tinggi dalam usaha ikut mempengaruhi peningkatan produktivitas. Dari pada seseorang manajer menerapkan teknik pendekatan produktivitas (Productivity approach) yang dianggap kaku dan jauh dari sentuhan kekeluargaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang ditampilkan melalui perilaku. Sedangkan Wood et.al. (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukannya.

Menurut wahdjosumadjo menyatakan motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi

dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Sedangkan menurut Dr. Sondan P. Siagian, MPA berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motif berkerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Jadi seorang pimpinan yang baik harus dapat memberi motivasi yang baik pada karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tujuan organisasi pemerintah dapat tercapai.

2.2.2. Faktor pendukung Motivasi kerja

Faktor pendukung dalam motivasi kerja dibidang pemerintahan dan beberapa unit kerja lainnya dalam pelayanan adalah sebagai berikut:

1) Uang

Uang sebagai motivator sementara. Itu terbukti jelas seorang individu dalam suatu pekerjaan akan terdorong semangatnya untuk meningkatkan kinerjanya. Uang mungkin tidak benar-benar dapat memotivasi orang karena sangat mengherankan tidak terdapat bukti jelas bahwa kenaikan pendapatan akan memberikan kinerja yang lebih tinggi.

2) Imbalan dikaitkan dengan kinerja

Imbalan yang dikaitkan dengan kinerja kelihatan sebagai suatu anjuran yang menarik, akan tetapi hal tersebut sulit diterapkan secara efektif. Organisasi

harus yakin bahwa organisasi dapat menilai kinerja secara cermat dan menerapkan ketentuan yang objektif dan dirasakan sangat adil.

3) Pemberian Imbalan Jangka Panjang

Pemberian imbalan itu lebih sesuai dipakai pada jangka pendek. Organisasi juga harus mempunyai sistem untuk memberi imbalan untuk masa jangka panjang, setelah para pegawai memiliki pengalaman dan keahlian didalam organisasi.

4) Skema Bonus

Skema Insentif bonus untuk pekerjaan manual dan kerajinan tangan. Pekerjaan-pekerjaan itu cocok untuk pendekatan ini, karena terdapat keluaran dan pekerjaan yang jelas, sehingga mudah dinilai. Penelitian pekerjaan berdasarkan skema zaman manajemen ilmiah.

2.2.3. Faktor penghambat Motivasi kerja

Saydam dalam Kadarisma (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor Internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-kemanjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu

kebiasaan yang dibawahnya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan

seseorang sangat mempengaruhi motivasinya. b. Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras. e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya. f.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap

pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan. d.

Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut. e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.2.4. Sumber Motivasi

Menurut Priansa (2018: 204), teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi instrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah;

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

Tidak semua pegawai memiliki motivasi instrinsik yang memadai untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Bagi pegawai dengan motivasi intrinsik yang lemah, maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

Dari beberapa penjelasan diatas sangat jelas bahwa motivasi kerja dari seorang pegawai itu sangat penting bagi setiap individu,,adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu atau lingkungan tempat dia bekerja.

2.3. Definisi Pegawai

Menurut Soedaryono (Tata Laksana Kantor, 2000:6) Pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Menurut Robbins (Perilaku Organisasi, edisi 10:2006) pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Menurut Juni Priansa Donni (Perencanaan & Pengembangan SDM, 2018:199) pegawai merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut A.W Widjaja pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Menurut Musanef pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya di singkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai merupakan suatu istilah yang sudah tak asing lagi karena sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari. Pegawai merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta yang memiliki tugas dalam memberikan pelayanan publik.

Dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang ditegaskan bahwa pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat

sebagai pegawai negeri sipil secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Undang-undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999, Pegawai Negeri Sipil (PNS) selaku aparatur pemerintah memiliki kewajiban untuk bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

Dalam undang-undang Nomor 5 tahun 2014, pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Jadi ASN berkewajiban memberikan pelayanan atau melayani masyarakat bukan minta diayani.

2.4. Kerangka Berpikir

Kurangnya motivasi kerja aparatur sipil negara merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan aparatur tersebut terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya, untuk melihat gambaran-gambaran adanya motivasi kerja dalam diri seorang pegawai terbagi atas dua yaitu dari dalam (motivasi internal) dan dari luar (motivasi eksternal). Untuk melihat adanya perbedaan motivasi kerja pada aparatur sipil negara di kantor Sekretariat Daerah Puhuwato harus memenuhi beberapa hal yang telah disebutkan, maka penulis menggunakan teori motivasi dari Herzberg, yang menurut teori ini ada dua kondisi atau faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yaitu :

a. Kondisi instrinsik atau faktor motivasional mencakup:

1. Prestasi

2. Tanggung jawab
3. Pengakuan
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri

b. Kondisi ekstrinsik atau faktor higieni mencakup :

1. Upah/ Gaji
2. Keamanan kerja
3. Hubungan Kerja
4. Kondisi kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir (Herzberg dalam Alfajar, 2017).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Obyek dan Waktu Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Lokasi penelitian ini bertempat Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato dan direncanakan selama 3 bulan.

3.2. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif/survei bersifat deskriptif yang berarti berupaya untuk memperoleh dan memaparkan data dari gejala-gejala yang ada tentang masalah yang diteliti, yaitu motivasi kerja aparatur sipil negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato yaitu dengan pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian.

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah makna dari konsep istilah variable yang dipakai dalam penelitian sehingga akan mudah diukur dalam skala pengukuran. Beberapa konsep yang erat kaitannya dengan topik yang perlu di operasionalisasikan adalah:

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Adapun dimensinya adalah :

1. Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang untuk menjadi penggerak. Indikatornya adalah:

a. Prestasi

- Pegawai melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- Keberhasilan pegawai dalam pekerjaan adalah hal yang utama.
- Pegawai berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja terbaik.
- Pegawai datang tepat waktu agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.
- Pegawai memiliki pengetahuan/keahlian dalam bidang pekerjaannya.
- Pegawai berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugasnya.
- Pegawai berusaha bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain.

b. Tanggung jawab

- Pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- Pegawai meninggalkan tugas untuk kepentingan lain adalah hal yang biasa.
- Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai memilih cara termudah meski hasilnya tidak maksimal.
- Pegawai terkadang datang tidak tepat waktu.
- Pegawai selalu melibatkan masalah pribadi dalam pekerjaan.

c. Pengakuan

- Pegawai menginginkan pekerjaannya selalu ada umpan balik.
- Penghargaan/prestasi yang di dapatkan mendorong pegawai bekerja lebih giat.
- Pegawai selalu mendapatkan penghargaan dari setiap pekerjaan.
- Pegawai bekerja keras untuk memperoleh pujian dari teman,
- Pegawai bekerja untuk memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

d. Kemajuan

- Pegawai selalu inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja,
- Pegawai menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.
- Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

e. Pekerjaan itu sendiri

- Tantangan berat yang di hadapi mendorong pegawai untuk bekerja keras.
- Pegawai keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin.
- Tugas yang menantang membuat pegawai lebih meningkatkan kemampuan kerja.
- Tugas-tugas berat yang pegawai hadapi membuatnya tidak bersemangat lagi dalam bekerja.

2. Faktor – faktor ekstrinsik atau hygiene adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak. Indikatornya adalah:

a. Gaji/upah

- Pegawai bekerja dengan harapan memperoleh insentif.

b. Keamanan kerja

- Pegawai berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.

c. Hubungan Kerja.

- Kerja sama yang baik dalam pekerjaan sangat menyenangkan.
- Keterbukaan diantara teman-teman kerja memperlancar pekerjaan.

d. Kondisi kerja

- Pemimpin selalu memberikan penghargaan dan hukuman untuk mengontrol para pegawai.
- Dorongan dari pimpinan membuat pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.4. Populasi dan Sampel

Untuk melakukan penelitian, maka harus diketahui populasi dan sampelnya. Menurut Bungin (2005:99), definisi populasi adalah: “Populasi adalah elemen penelitian yang hidup dan tinggal bersama-sama dan secara teoriitis menjadi target hasil penelitian.” Sedangkan sampel menurut Sukardi (2011:54), adalah:“Sampel atau cuplikan adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data yang diteliti”.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato yang keseluruhannya berjumlah 90

orang, yang terdiri dari 38 pegawai perempuan dan sebanyak 52 pegawai laki-laki. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah metode *random sampling*. Sampel yang digunakan penulis sasarannya adalah pegawai perempuan dan pegawai laki-laki, dimana kuesioner dibagikan kepada 30 pegawai dari keseluruhan pegawai yang berjumlah 90 orang di Kantor Setda Pohuwato.

Agar responden (sampel) yang diambil dalam penelitian ini dapat mewakili populasi, jumlah responden dapat ditentukan dengan menggunakan rumus perhitungan sampel Stratified Random Sampling, Djawanto dan Pangestu (Sukardi, 2011: 61) sebagai berikut:

$$\text{Sampel 1} = \frac{\text{Populasi 1}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

$$\text{Pegawai Perempuan} = \frac{38}{90} \times 30 = 12,6 = 13 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Pegawai laki-laki} = \frac{52}{90} \times 30 = 17,3 = 17 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi total sampel adalah = **13 + 17 = 30**

3.5. Sumber Data dan Cara Pengumpulan Data

Sumber data penelitian yang diterapkan oleh peneliti yaitu penelitian deskriptif yang menggunakan metode survei serta menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan/pernyataan yang akan dibagikan kepada subjek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diteliti.

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan teknik pengamatan langsung terhadap objek maupun wawancara langsung kepada informan dan melalui pembagian angket.
2. Data diperoleh melalui studi pustaka yaitu mengambil data dari sejumlah buku, literatur, internet, dokumentasi maupun perundang-undangan, dokumen yang sudah ada, dan beberapa data penting lainnya.

3.6. Metode Analisis Data

Data dan informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif dengan dukungan data kuantitatif yang berupa angka-angka dengan menggunakan table frekuensi dari variabel-variabel yang merupakan indikator penelitian. Beberapa jawaban yang relevan akan diberikan nilai dengan bobot tertinggi 4 dan terendah 1. Dan jumlah skor setiap pertanyaan yang diajukan dibagi jumlah responden untuk mendapatkan nilai rata-rata (\bar{x}). Rata-rata skor yang merupakan hasil tersebut digolongkan menjadi :

1. Sangat Setuju (SS) = 4
2. Setuju (S) = 3
3. Tidak Setuju (TS) = 2
4. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Penentuan batas interval berdasarkan alternative jawaban tersebut menurut Nazir, (1988 :445) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan :

I = Besarnya interval kelas.

R = Jarak pengukuran (skor tertinggi – skor terendah).

K= Jumlah kelas.

$$I = \frac{4-1}{4} = \frac{3}{4} = 0,75 = 0,8$$

Sehingga penentuan kategori yang didapat adalah:

- 1) Skor antara 3,2 sampai dengan 4,00 kategori sangat Baik ;
- 2) Skor antara 2,3 sampai dengan 3,1 kategori Baik;
- 3) Skor antara 1,4 sampai dengan 2,2 kategori Kurang;
- 4) Skor antara 0,5 sampai dengan 1,3 kategori Tidak Baik

Adapun perhitungan total nilai adalah sebagai berikut : $T = bxf$

Keterangan :

t = Total nilai.

b = Bobotnilai

f = Frekuensi jawaban yang diberikan responden.

Selanjutnya untuk mengetahui skor dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$s = \frac{t}{n}$$

Keterangan :

S = Skor

T = Jumlah total nilai

N = Jumlah responden

Analisa kualitatif digunakan untuk menggambarkan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato. Sedangkan data kuantitatif yaitu dengan menggunakan table frekuensi untuk melihat tingkat presentase Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara, yang akan di paparkan dalam bilangan presentase dengan rumus sebagai berikut

$$P = \frac{f \times 100\%}{N}$$

Dimana :

P = Persentase Jawaban.

f = Frekuensi Jawaban.

N = Jumlah Responden

Untuk mendukung data tafsiran kuantitatif, maka akan diperjelas lagi dengan analisa dari hasil wawancara. Metode ini digunakan untuk menguatkan penjabaran data sehingga akan terlihat secara jelas hubungan skor penilaian dengan penjelasan langsung dari orang-orang yang mengetahui secara factual apa yang terjadi dilapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Organisasi

Kabupaten pohuwato secara geografis terletak diantara 0,27° -1,01° bujur timur dan 121,23-122,44° lintang utara. Secara administrasi terdiri dari 13 kecamatan. Luas wilayah kabupaten pohuwato adalah 4.244,31. Dengan jumlah penduduk kurang lebih 108.544. Dilihat dari Visi Misi Bupati Pohuwato Yaitu’’ Visi: Terwujudnya Sinergi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Yang Madani. Misi:

1. Meningkatkan kapasitas dan sinergi pelayanan publik.
2. Meningkatkan koordinasi, perumusan kebijakan dan manajemen pembangunan daerah.
3. Meningkatkan akses informasi pemerintah yang berbasis IT .
4. Mewujudkan aparatur yang profesional dan kompeten dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

5. Meningkatkan sarana dan prasarana sekretariat daerah.

Sebagai Spirit Dalam Mewujudkan Visi dan Misi diatas, maka Sekretariat Daerah juga memiliki moto yakni : “Koordinasi Efektif Pelayanan Optimal”. Sehingga sistem pelayanan perkantoran berjalan dan terkoordinir dengan baik dan berkualitas. Pelayanan optimal yang di sajikan dapat meningkatkan SDM dalam semua lini di Sekretariat Daerah, juga dapat memicu meningkatnya kualitas pengelolaan data jalannya pembangunan daerah diseluruh SKPD untuk pengambilan keputusan,terlaksanakannya kegiatan yang mengedepankan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal dan agama, meningkatnya rentan kendali pemerintahan dan pembangunan dengan melakukan pembinaan aparatur desa dan kecamatan , serta meningkatnya sarana dan prasarana sehingga terbentuk sistem kerja efektif dan efisien. Rencana Strategis tersebut merupakan sebuah instrumen yang dapat digunakan untuk lebih mengarahkan organisasi di dalam mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Sekretariat Daerah.

4.1.2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah

Sekretariat Daerah kabupaten pohuwato dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pohuwato, yang berkedudukan sebagai unsur Perangkat Daerah yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati dan dipimpin oleh Sekretariat Daerah selaku Kepala Satuan Kerja.

Sekretariat Daerah memiliki kewenangan tentang melaksanakan tugas mengkoordinasikan urusan Pemerintah Daerah yang dilaksanakan oleh seluruh

Perangkat Daerah, memimpin penyelenggaraan administrasi umum, mengembangkan organisasi dan tata laksana, membina aparatur dan pelayanan administrasi perangkat Daerah mengendalikan dan mengevaluasi penyelenggaraan program di Bidang Ekonomi Pembangunan, Kesejahteraan Sosial, Kerjasama dan Investasi.

4.1.3. Tupoksi

Seiring dengan ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato diatas maka Struktur Organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah mengalami perubahan. Berikut ini penjelasan Tugas dan Fungsi dari Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato yang sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 8 Tahun 2016 :

1) Sekretaris Daerah

Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Bupati Pohuwato dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat Daerah serta pelayanan administrasi.

2) Asisten Bidang Kesejahteraan Rakyat

Mempunyai Tugas Membantu Sekretaris Daerah dalam perumusan tugas Sekretaris Daerah dalam perumusan kebijakan, Koordinasi pelaksanaan program, pelayanan administrasi, pemantauan, dan evaluasi urusan pemerintahan pada perangkat daerah dan bagian.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato Asisten Bidang Kesejahteraan Rakyat membawahi bagian-bagian sebagai berikut :

a) Bagian Kesejahteraan Rakyat

Tugas Bagian Kesejahteraan Rakyat adalah melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi program, dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan kesejahteraan rakyat, fasilitas hari-hari besar keagamaan dan adat-istiadat, pengembangan dan pembinaan sumberdaya manusia terkait keagamaan dan adat-istiadat.

b) Bagian Umum

Bagian umum mempunyai tugas melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi program dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan tata usaha, perlengkapan dan pengadaan, urusan rumah tangga pimpinan Sekretariat Daerah.

c) Bagian Humas

Bagian humas memiliki tugas melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi program, dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan kumusan dan protokoler Pimpinan Sekretariat Daerah⁵

3) Asisten Bidang Perekonomian

Asisten Bidang Perekonomian memiliki tugas membantu Sekretaris Daerah dalam perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan program, pelayanan administrasi, pemantauan, dan evaluasi urusan pemerintahan daerah dan bagian.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato Asisten Bidang perekonomian membawahi bagian-bagian sebagai berikut :

a) Bagian Ekonomi Pembangunan

Bagian Ekonomi Pembangunan memiliki tugas melaksanakan urusan Sekretaris daerah di bidang Ekonomi dan Pembangunan.

b) Bagian Layanan Pengadaan

Bagian Layanan Pengadaan memiliki tugas melaksanakan pengendalian, pengawasan, pembinaan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan pengadaan barang dan jasa.

c) Bagian Keuangan

Bagian keuangan memiliki tugas melaksanakan pengendalian, pengawasan, pembinaan, evaluasi, dan pelaporan penyelenggaraan program kegiatan dan anggaran dilingkungan Sekretariat Daerah.

4) Asisten Bidang Pemerintahan

Tugas Asisten Pembangunan adalah membantu Sekretaris Daerah dalam pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara, pembinaan dan pengembangan organisasi, pembinaan dan fasilitasi produk hukum.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato Asisten Bidang Pembangunan membawahi bagian-bagian sebagai berikut :

a) Bagian Hukum

Bagian Hukum memiliki tugas pengendalian, pengawasan, pembinaan, evaluasi, dan pelaporan Perundang-undangan, bantuan hukum dan dokumentasi hukum.

b) Bagian Tata Pemerintahan

Bagian tata pemerintahan memiliki tugas melaksanakan pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pemerintahan umum, otonomi daerah dan kerjasama.

c) Bagian Organisasi

Bagian Organisasi memiliki tugas fasilitasi perumusan kebijakan, koordinasi program dan pelayanan urusan pembinaan dan pembangunan organisasi dan evaluasi jabatan.

4.2. Uraian Data Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah kompetensi guru yang terdiri dari, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Objek dipandang sebagai hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi objek dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sejumlah responden.

Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato, maka penulis memilih 2 dimensi motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Selanjutnya dijelaskan melalui masing – masing indikator sebagai berikut.

4.2.1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari:

1) Prestasi

Prestasi diperoleh dari usaha yang telah dilakukan. Prestasi dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional dan spiritual, serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi di semua aspek kehidupan. Adapun dimensi prestasi dalam faktor intrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam beberapa tabel berikut ini :

Tabel-1 : Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	12	40.0	40.0	56.7
	Sangat Setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-1, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai pegawai melaksanakan tugas dengan target yang jelas rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 43.3%, sebesar 40,0% menjawab setuju, dan sebesar 16.7% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten

pohuwato sebagian besar dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas. Adapun masih ada sebagian memberikan jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut disebabkan oleh masih kurangnya motivasi yang timbul dalam melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

Tabel-2 : Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	46.7	46.7	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-2, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 53.3%, sedangkan sebesar 46.7% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar selalu mengedepankan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.

Tabel-3 : Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja terbaik

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-3, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja terbaik, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 60%, sedangkan sebesar 40% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar selalu berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja terbaik.

Tabel-4 : datang tepat waktu, agar dapat menyelesaikan pekerjaan

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	46.7	46.7	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-4, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai pegawai datang tepat waktu, agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 53.3%, sedangkan sebesar 46.7% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar berusaha datang tepat waktu, agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.

Tabel-5 : Saya memiliki pengetahuan di berbagai bidang pekerjaan

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	23.3	23.3	23.3
Setuju	17	56.7	56.7	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-5, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai pegawai memiliki pengetahuan di berbagai bidang pekerjaan, rata-rata menjawab setuju sebesar 56.7%, sebesar 23.3% menjawab Tidak setuju, dan sebesar 20.0% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato hanya sebagian memiliki pengetahuan di berbagai bidang pekerjaan. Adapun masih ada sebagian memberikan jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut disebabkan oleh pegawai merasa bahwa tidak selamanya mereka dapat menguasai berbagai bidang pekerjaan dimana pegawai terkadang hanya fokus pada bidang pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmu dan keterampilan yang dimiliki.

Tabel-6 : Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	26.7	26.7	26.7
	Setuju	17	56.7	56.7	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-6, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai pegawai berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas, rata-rata menjawab setuju sebesar 56.7%, sebesar 26.7% menjawab Tidak setuju, dan sebesar 16.7% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar pegawai

berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas. Adapun masih ada sebagian memberikan jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut disebabkan oleh pegawai tidak memiliki pekerja dengan tidak berusaha mengatasi berbagai tantangan pekerjaan.

Tabel-7 : Saya berusaha bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	33.3	33.3	33.3
	Setuju	16	53.3	53.3	86.7
	Sangat Setuju	4	13.3	13.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-7, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai pegawai berusaha bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain, rata-rata menjawab setuju sebesar 53.3%, sebesar 33.3% menjawab Tidak setuju, dan sebesar 13.3% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar berusaha bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada orang lain. Adapun masih ada sebagian memberikan jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut disebabkan karena mereka terbiasa melaksanakan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.

2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatu. sehingga bertanggung jawab merupakan berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya sebagai kesadaran dan kewajibannya akan tingkahlaku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja

karena adanya kesadaran atas segala perbuatan dan akibatnya atas kepentingan pihak lain. Adapun dimensi Tanggung Jawab dalam faktor intrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel-8 : Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-8, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 50.0%, sedangkan sebesar 50.0% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tabel-9 : Saya meninggalkan tugas untuk keperluan lain merupakan hal yang biasa

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
Tidak Setuju	17	56.7	56.7	73.3
Setuju	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-9, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai pegawai meninggalkan tugas untuk keperluan lain

merupakan hal yang biasa, rata-rata menjawab tidak setuju sebesar 56.7%, sebesar 26.7% menjawab setuju, dan hanya sebesar 16.7% menjawab sangat tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar tidak setuju bahwa meninggalkan tugas untuk keperluan lain merupakan hal yang biasa. Adapun masih ada sebagian memberikan jawaban setuju dengan pernyataan tersebut karena mereka adalah merupakan contoh pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap tugas-tugasnya.

Tabel-10 : memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Tidak Setuju	13	43.3	43.3	63.3
Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-10, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal, rata-rata menjawab tidak setuju sebesar 43.3%, sebesar 36.7% menjawab setuju, dan hanya sebesar 20,0% menjawab sangat tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar tidak setuju bahwa Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal. Adapun masih ada sebagian memberikan jawaban setuju dengan pernyataan tersebut karena mereka sering menggunakan cara-cara instan tetapi hasilnya tidak maksimal.

Tabel-11 : Pegawai terkadang datang tidak tepat waktu

Kateogori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	46.7	46.7	46.7
	Setuju	15	50.0	50.0	96.7
	Sangat Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-11, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai terkadang datang tidak tepat waktu, rata-rata menjawab setuju sebesar 50.0%, sebesar 46.7% menjawab tidak setuju, dan hanya sebesar 3.3% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar sering datang tidak tepat waktu. Adapun masih ada sebagian memberikan jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena mereka selalu datang tepat waktu.

Tabel-12 : Pegawai selalu melibatkan masalah pribadi dalam pekerjaan

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	36.7	36.7	36.7
	Tidak Setuju	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-8, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai selalu melibatkan masalah pribadi dalam pekerjaan, rata-rata menjawab tidak setuju sebesar 63.3%, sedangkan sebesar

36.7% menjawab sangat tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato tidak pernah melibatkan masalah pribadi dalam pekerjaan.

3) Pengakuan

Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada pegawai di dalam organisasi. Apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi maka pegawai akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya. Adapun dimensi Pengakuan dalam faktor intrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel-13 : Pegawai menginginkan pekerjaannya selalu ada umpan balik

	Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
	Setuju	21	70.0	70.0	90.0
	Sangat Setuju	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-13, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai menginginkan pekerjaannya selalu ada umpan balik, rata-rata menjawab setuju sebesar 70.0%, sebesar 20.0% menjawab tidak setuju, dan hanya sebesar 10.0% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar menginginkan pekerjaannya selalu ada umpan balik.

Tabel-14 : Penghargaan/prestasi yang di dapatkan mendorong pegawai bekerja

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	16	53.3	53.3	53.3
Sangat Setuju	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-14, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Penghargaan/prestasi yang di dapatkan mendorong pegawai bekerja lebih giat, rata-rata menjawab setuju sebesar 53.3%, sedangkan sebesar 46.7% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato merasa bahwa Penghargaan/prestasi yang di dapatkan mendorong pegawai bekerja lebih giat.

Tabel-15 : Pegawai selalu mendapatkan penghargaan dari setiap pekerjaan

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-15, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai selalu mendapatkan penghargaan dari setiap pekerjaan, rata-rata menjawab setuju sebesar 50.0%, sedangkan sebesar 50.0% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato merasa selalu mendapatkan penghargaan dari setiap pekerjaan.

Tabel-16 : Pegawai bekerja keras untuk memperoleh pujian dari teman

Kategori			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	Tidak	14	46.7	46.7	46.7
	Tidak Setuju		16	53.3	53.3	100.0
	Total		30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-16, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai bekerja keras untuk memperoleh pujian dari teman, rata-rata menjawab tidak setuju sebesar 53.3%, sedangkan sebesar 46.7% menjawab sangat tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato tidak setuju bahwa mereka bekerja keras untuk memperoleh pujian dari teman.

Tabel-17 : Pegawai bekerja untuk memperoleh perhatian dari atasan

Kategori			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	Tidak	7	23.3	23.3	23.3
	Tidak Setuju		19	63.3	63.3	86.7
	Setuju		4	13.3	13.3	100.0
	Total		30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-17, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai bekerja untuk memperoleh perhatian dari atasan, rata-rata menjawab tidak setuju sebesar 63.3%, sebesar 23.3% menjawab sangat tidak setuju, dan hanya sebesar 13.3% menjawab setuju. Melihat rata-rata

tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar tidak menginginkan perhatian dari atasan.

4) Kemajuan

Kemajuan atau progress merupakan inisiatif dan peran yang dilakukan pegawai dalam setiap pegawai sebagai bentuk keberhasilan atau prestasi serta kualitas yang di capai oleh pegawai itu sendiri. Adapun dimensi Kemajuan dalam faktor intrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel-18 : Pegawai selalu inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Setuju	20	66.7	66.7	83.3
	Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-18, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai selalu inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja, rata-rata menjawab setuju sebesar 66.7%, sebesar 16.7% menjawab sangat tidak setuju, dan sebesar 16.7% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar memiliki inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja. Adapun masih ada yang memberikan jawaban setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut, karena mereka terbiasa dengan SOP dan juklak

pekerjaan yang sudah menjadi pedoman sehingga tidak ada inisiatif dalam mengembangkan pekerjaan.

Tabel-19 : Pegawai menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	46.7	46.7	46.7
	Setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-19, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas, rata-rata menjawab setuju sebesar 53.3%, sedangkan sebesar 46.7% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sering menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.

Tabel-20 : Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	23.3	23.3	23.3
	Setuju	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-20, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan untuk mencapai prestasi yang tinggi, rata-rata menjawab setuju sebesar 76.7%, sedangkan sebesar 23.3% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan

responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato bersedia mengerjakan pekerjaan tambahan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena mereka terbiasa dengan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya sehari-hari tanpa ada tambahan kerja lagi.

5) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana pegawai menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Adapun dimensi Pekerjaan Itu Sendiri dalam faktor intrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel-tabel berikut ini :

Tabel-21 : Tantangan berat yang di hadapi mendorong pegawai untuk bekerja keras

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Setuju	20	66.7	66.7	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-21, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Tantangan berat yang di hadapi mendorong pegawai untuk bekerja keras, rata-rata menjawab setuju sebesar 66.7%, sebesar 30.0% menjawab sangat setuju, dan sebesar 3.3% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di

kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar merasakan bahwa Tantangan berat yang di hadapi mendorong pegawai untuk bekerja keras.

Tabel-22 : Pegawai keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin

Kategori		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	20	66.7	66.7	96.7
	Setuju	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-22, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin, rata-rata menjawab tidak setuju sebesar 66.7%, sebesar 30.0% menjawab sangat tidak setuju, dan sebesar 3.3% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar tidak keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin.

Tabel-23 : Tugas yang menantang membuat pegawai lebih meningkatkan kemampuan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	43.3	43.3	43.3
	Setuju	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-23, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Tugas yang menantang membuat pegawai lebih meningkatkan kemampuan kerja, rata-rata menjawab setuju sebesar 56.7%, sedangkan sebesar 43.3% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan

responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato merasakan bahwa Tugas yang menantang membuat pegawai lebih meningkatkan kemampuan kerja. Sedangkan yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut karena mereka kurang termotivasi dalam meningkatkan kemampuan kereja mereka.

Tabel-24 : Tugas-tugas berat yang pegawai hadapi membuatnya tidak bersemangat lagi dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	46.6	46.6	46.6
Setuju	16	53.4	53.4	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-24, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Tugas-tugas berat yang pegawai hadapi membuatnya tidak bersemangat lagi dalam bekerja, rata-rata menjawab setuju sebesar 53.4%, sedangkan sebesar 46.6% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato merasakan bahwa Tugas-tugas berat yang pegawai hadapi membuatnya tidak bersemangat lagi dalam bekerja. Sedangkan yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan disebabkan oleh seberat apapun tugas yang mereka kerjakan sudah menjadi kewajibannya untuk menyelesaikannya.

4.2.2. Faktor Ekstrik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai pegawai dapat dilihat dari uraian dimensi dan indikator berikut :

1) Gaji/Upah

Gaji dan upah diberikan sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan dan dibayarkan secara teratur. Sementara itu upah dibayar berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang ketika pekerjaan tersebut selesai. Adapun dimensi gaji/upah dalam faktor ekstrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel berikut :

Tabel-25 : Pegawai bekerja dengan harapan memperoleh insentif

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Setuju	21	70.0	70.0	70.0
Sangat Setuju	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-25, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai bekerja dengan harapan memperoleh insentif, rata-rata menjawab setuju sebesar 70%, sebesar 23.3% menjawab sangat setuju, dan sebesar 6.7% menjawab tidak setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar merasakan bahwa bekerja dengan harapan memperoleh insentif.

2) Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmaterial. Adapun dimensi keamanan kerja dalam faktor ekstrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel berikut :

Tabel-26 : berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	12	40.0	40.0	40.0
Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-26, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pegawai berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 60%, sebesar 40.0% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato sebagian besar berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.

3) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah jalinan kerja sama yang terjadi antara sesama pegawai dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk saling mendukung, membantu memberikan perhatian dan bimbingan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Adapun dimensi Hubungan kerja dalam faktor ekstrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel berikut :

Tabel-27 : Kerja sama yang baik dalam bentuk saling menolong dalam pekerjaan, sangat menyenangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	14	46.7	46.7	46.7
Sangat Setuju	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-27, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Kerja sama yang baik dalam bentuk saling menolong dalam pekerjaan, sangat menyenangkan, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 53.3%, sedangkan sebesar 46.7% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato menyatakan bahwa dengan Kerja sama yang baik dalam bentuk saling menolong dalam pekerjaan, akan sangat menyenangkan.

Tabel-28 : Keterbukaan diantara teman-teman kerja memperlancar pekerjaan

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	15	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-28, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Keterbukaan diantara teman-teman kerja memperlancar pekerjaan, rata-rata menjawab sangat setuju sebesar 50.0%, sedangkan sebesar 50.0% menjawab setuju. Melihat rata-rata tanggapan

responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato menyatakan bahwa dengan adanya Keterbukaan diantara teman-teman kerja dapat memperlancar pekerjaan.

4) Kondisi Kerja

Kondisikerja adalah

serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Adapun dimensi Kondisi kerja dalam faktor ekstrinsik ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang di sajikan berdasarkan tanggapan responden dalam tabel berikut :

Tabel-29 : Pemimpin selalu memberikan penghargaan dan hukuman untuk mengontrol para pegawai

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	20.0	20.0	20.0
Setuju	19	63.3	63.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-29, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Pemimpin selalu memberikan penghargaan dan hukuman untuk mengontrol para pegawai, rata-rata menjawab setuju sebesar 63.3%, sebesar 20.0% menjawab tidak setuju, dan sebesar 16.7% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa pimpinan di kantor setda kabupaten pohuwato menurut penilaian

responden sering memberikan penghargaan dan hukuman untuk mengontrol para pegawai. Adapun yang memberikan penilaian tidak setuju dengan pernyataan tersebut dikarenakan tidak pernah mendapatkan penghargaan dari pimpinan.

Tabel-30 : Dorongan dari pimpinan membuat pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	20	66.7	66.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Hasil Olah Data Kuesioner 2020

Dari pengamatan pada tabel-30, data menunjukkan bahwa tingkat presentase responden mengenai Dorongan dari pimpinan membuat pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, rata-rata menjawab setuju sebesar 66.7%, sedangkan sebesar 33.3% menjawab sangat setuju. Melihat rata-rata tanggapan responden tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai di kantor setda kabupaten pohuwato membutuhkan Dorongan dari pimpinan agar supaya membuat pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi dapat disimpulkan sebagai keinginan, kesediaan, dorongan dan kerelaan seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang optimal dengan mengeluarkan kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan serta memenuhi kebutuhan individu, Motivasi muncul dari dalam diri manusia, tetapi keberadaannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah dorongan untuk mencapai tujuan. Organisasi harus membina motivasi karyawan melalui proses pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan yang belum

terpuaskan akan menimbulkan ketegangan yang dapat menstimulasi dorongan tertentu pada individu yang bersangkutan. Berikut ini penulis akan menguraikan pembahasan hasil penelitian berkaitan dengan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato yang terbagi menjadi 2 variabel penelitian yakni variabel Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.

4.3.1. Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel-tabel yang telah diuraikan diatas terkait dengan tanggapan responden mengenai motivasi intrinsik yang terdiri dari 5 dimensi dengan 24 indikator, maka analisis rekapitulasi motivasi intrinsik tersebut akan disajikan pada tabel 31 dibawah ini :

Tabel-31 Analisis Pernyataan Responden Tentang Dimensi Motivasi Intrinsik

No	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata	Kategori
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Skor Total (bxf)		
1	Prestasi	78	102	20	0	658	3.1	Baik
2	Tanggung Jawab	16	49	63	22	150	2.4	Baik
3	Pengakuan	17	56	40	21	134	2.3	Baik
4	Kemajuan	5	59	26	0	90	2.8	Baik
5	Pekerjaan Itu Sendiri	9	73	48	9	139	3.0	Baik

Sumber : Data Diolah Kembali : 2020

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi tanggapan responden berkaitan dengan motivasi intrinsik pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato menunjukkan bahwa untuk menilai motivasi intrinsik atau motivasi dalam diri pegawai dapat diukur dengan memperhatikan dimensi Prestasi, Tanggungjawab, Pengakuan, Kemajuan dan Pekerjaan itu sendiri. Dari ke lima dimensi tersebut terdiri dari 24 Indikator pernyataan dan seluruhnya kemudian

dianalisis dengan perhitungan kuantitatif sehingga diperoleh hasil jawaban dari 30 responden pegawai seluruhnya, rata-rata menjawab baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 31 diatas menunjukkan bahwa skor total hasil perkalian bobot nilai dengan frekuensi jawaban responden yang tertinggi adalah dimensi prestasi dengan total skor sebesar 658, dengan nilai rata-rata sebesar 3.1, termasuk pada kategori BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato memiliki motivasi dari dalam diri masing-masing hal ini dapat dilihat bahwa dari segi prestasi sebagian besar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas, sebagian besar juga pegawai yang bekerja di kantor setda pohuwato bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Sedangkan dimensi motivasi intrinsik yang terendah adalah dimensi Pengakuan, meskipun dimensi tersebut masih tergolong pada kategori baik tetapi memiliki skor total sebesar 134, dengan rata-rata nilai 2.3 artinya paling rendah dari kelima dimensi motivasi intrinsik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dimensi pengakuan yang terdiri dari inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari kurang menonjol karena rata-rata pegawai bekerja sesuai dengan tufoksi serta standar kerja yang telah ditetapkan.

4.3.2. Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel-tabel yang telah diuraikan diatas terkait dengan tanggapan responden mengenai motivasi Ekstrinsik yang terdiri dari 4 dimensi dengan 6 indikator, maka analisis rekapitulasi motivasi Ekstrinsik tersebut akan disajikan pada tabel 31 dibawah ini :

Tabel-32 Analisis Pernyataan Responden Tentang Dimensi Motivasi Ekstrinsik

No	PERNYATAAN	JAWABAN					Rata-Rata	Kategori
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Skor Total (bxf)		
1	Gaji/Upah	7	21	2	0	95	3.2	S. Baik
2	Keamanan Kerja	18	12	0	0	109	3.6	S. Baik
3	Hubungan Kerja	31	29	0	0	211	3.5	S. Baik
4	Kondisi Kerja	15	39	6	0	189	3.2	S. Baik

Sumber : Data Diolah Kembali : 2020

Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi tanggapan responden berkaitan dengan Motivasi Ektrinsik pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato menunjukkan bahwa untuk menilai motivasi ekstrinsik atau motivasi dari luar diri pegawai dapat diukur dengan memperhatikan dimensi Gaji/Upah, Kemanan Kerja, Hubungan Kerja, serta kondisi kerja. Dari ke keempat dimensi tersebut terdiri dari 6 Indikator pernyataan dan seluruhnya kemudian dianalisis dengan perhitungan kuantitatif sehingga diperoleh hasil jawaban dari 30 responden pegawai seluruhnya, sebagian besar menjawab sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 32 diatas menunjukkan bahwa skor total hasil perkalian bobot nilai dengan frekuensi jawaban responden yang tertinggi adalah dimensi Kemanan Kerja dengan dengan nilai rata-rata sebesar 3.6, termasuk pada kategori SANGAT BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato sangat termotivasi melaksanakan pekerjaannya hal ini dibuktikan dari dimensi Kemanan Kerja pegawai sangat berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, artinya bahwa pegawai merasa dengan mereka bekerja di kantor secretariat daerah kabupaten pohuwato meraka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka karena dilihat dari upah/gaji yang diterima sebagian besar pegawai merasa puas dan merasa terpenuhi sehingga hal

tersebut dapat memicu dan mendorong mereka dalam bekerja maksimal karena memiliki jaminan keamanan kerja dalam memenuhi kebutuhan mereka.

Dengan mengamati rata-rata hasil jawaban dari responden tersebut dari kedua motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang ada di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato memberikan penilaian lebih kepada Motivasi Ektrinsik atau dorongan dari luar diri pegawai itu sendiri. Dari ke empat dimensi Motivasi Ektrinsik semuanya masuk dalam kategori SANGAT BAIK dibandingkan dengan Motivasi Intrinsik yang hanya mendapatkan penilaian dalam kategori BAIK. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato lebih termotivasi secara ekstrinsik atau dari luar dibandingkan dengan motivasi intrinsik atau dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri.

Seorang individu pastinya memiliki motivasi yang sangat kuat dalam dirinya dan juga motivasi dari orang tua, guru, dan teman untuk dapat mewujudkan rasa tenang walaupun hanya bersifat statis. Tetapi motivasi pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan potensi diri yang lebih baik, walaupun ada saja masalah-masalah yang didapatkan dari dalam diri dan diluar. Hal ini berkesesuaian dengan kajian teori menurut Herzberg dalam Alfajar, 2017 yakni Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang tumbuh dari dalam diri individu dan akan mempunyai rasa kepuasan atau kesenangan dalam melakukan aktivitas karena sesuai dengan keinginannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik mencerminkan keinginan yang timbul dari luar diri individu untuk memperoleh imbalan yang

dapat memberikan rasa kepuasan atau kesenangan walaupun aktivitas tersebut tidak memberikan rasa kepuasan atau kesenangan dari dalam dirinya sendiri. Sedangkan Motivasi intrinsik timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi intrinsik termasuk pada kategori BAIK dengan skor sebesar 658, dengan nilai rata-rata sebesar 3.1. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato memiliki motivasi dari dalam diri masing-masing hal ini dapat dilihat bahwa dari segi prestasi sebagian besar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan target yang jelas, sebagian besar juga pegawai yang bekerja di kantor setda pohuwato bekerja keras untuk mencapai prestasi kerja yang baik.
2. Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai rata-rata sebesar 3.6, termasuk pada kategori SANGAT BAIK. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato sangat termotivasi melaksanakan pekerjaannya hal ini dibuktikan dari dimensi Kemanan Kerja pegawai sangat berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, artinya bahwa pegawai merasa dengan mereka bekerja di kantor sekretariat daerah kabupaten pohuwato mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka karena dilihat dari upah/gaji yang diterima sebagian besar pegawai merasa puas dan merasa terpenuhi sehingga hal tersebut dapat memicu dan mendorong mereka dalam bekerja maksimal karena memiliki jaminan keamanan kerja dalam memenuhi kebutuhan mereka.

3. Motivasi Ektrinsik semuanya masuk dalam kategoti SANGAT BAIK dibandingkan dengan Motivasi Intrinsik yang hanya mendapatkan penilaian dalam kategori BAIK. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pohuwato lebih termotivasi secara ektrinsik atau dari luar dibandingkan dengan motivasi intrinsik atau dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan serta uraian kesimpulan sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dilihat dari gambaran tentang motivasi kerja pada aparatur sipil negara, diharapkan perlu adanya perhatian khusus dari kepala-kepala bagian atau yang memiliki jabatan tertinggi lainnya untuk memberikan dorongan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya lebih menyeimbangan indikator faktor instrinsik dan ekstrinsik yang akan diteliti atau menjadi bahan pengukuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang : umm pers
- Anorogo,Panji & Widliyanti,Nining. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*.Cetakan Kedua. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung : Alfabeta
- Hardiansyah, *Kualitas Pelayanan Publik konsep Dimensi dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media. 2011.
- Mukarom, Zaenal. Laksana, Muhibudin Wijaya and Abdullah. 2016. *Membangun Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung : Pustaka setia
- Idrus, Muhammad 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Sudjana, 2005. *Metoda Statistika*. Bandung : PT. Tarsito Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan ke-23. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta
- Setyosari, Punaji. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta : Prenadamedia Group
- Uno, Hamzah B. 2017. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Sumber-sumber lain

- Anonim, 2017 (http://repository.unair.ac.id/30194/3/3_.pdf diakses 03 April 2019)
- Ayuningtyas, Arindha. 2014 *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Dalam Promosi Jabatan*. Skripsi Sarjana Pendidikan tidak diterbitkan. Yogyakarta :Universitas Negeri Yogyakarta.

Mukhlishoh, Islahiyatul. 2016 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi Sarjana FISIP tidak diterbitkan. Serang : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.