

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK SORONG BARAT KOTA SORONG PROVINSI PAPUA BARAT

Joseph Eliza Lopulalan¹, Jonis Jaman²

Universitas Victory Sorong
josephlopulalan@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong” dilakukan dengan tujuan mendapatkan deskripsi kualitatif yang menjelaskan tentang motivasi kerja pegawai pada kantor Distrik Sorong Barat Kota sorong yang ditinjau dari faktor internal dan pantai eksternal dari motivasi kerja pegawai dan upaya peningkatannya. Adapun metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yang dilakukan melalui observasi lapangan, studi dokumen, wawancara mendalam dan wawancara terstruktur terhadap 7 (tujuh) orang responden sebagai sampel dari seluruh pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat. Hasil penelitian ini menemukan bahwa: 1) Motivasi kerja Pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat kota Sorong ditinjau dari faktor penyebabnya yakni faktor internal (yang berasal dari dalam diri pegawai) dan faktor eksternal (yang berasal dari luar diri pegawai) disimpulkan sangat baik. 2) Pelanggaran terhadap waktu masuk dan pulang kerja yang dilakukan pegawai Kantor Distrik Sorong Barat disebabkan oleh kejenuhan akibat monotonnya situasi kerja yang dialami di tempat kerja. 3) Upaya peningkatan motivasi kerja yang diterapkan di Kantor Distrik Sorong Barat adalah : a) menegakkan kembali apel masuk dan pulang kerja. b) memberi teguran langsung kepada pelanggar peraturan waktu kerja yang diberlakukan di kantor Distrik Sorong Barat. c) Mengupayakan penguatan kebersamaan dalam lingkungan kerja melalui kegiatan outdoor/ family gathering dan memecahkan monotonnya situasi kerja dengan kejutan-kejutan yang menyemangati pegawai.

Kata kunci : Motivasi kerja; faktor internal; faktor eksternal.

EMPLOYEE WORK MOTIVATION ANALYSIS AT SORONG DISTRICT OFFICE, SORONG CITY, WEST PAPUA PROVINCE

Abstract

The research with the title "Employee Work Motivation Analysis At Sorong Barat District Office, Sorong City" was conducted with the aim of obtaining a qualitative description that explains the work motivation of employees at the Sorong Barat District office, Sorong City in terms of internal and external factors of employee work motivation and efforts to improve it.. The research method applied in this study is a descriptive method with a qualitative approach, which is carried out through field observations, document studies, in-depth interviews and structured interviews with 7 (seven) respondents as a sample of all employees at the West Sorong District Office. The results of this study found that: 1) Employees' work motivation at the West Sorong District Office in Sorong City in terms of the causative factors, namely internal factors (originating from within the employee) and external factors (from outside the employee) concluded very well. 2) Violations of the time to enter and leave work by employees of the West Sorong District Office are caused by boredom due to the monotony of the work situation experienced in the workplace. 3) Efforts to increase work motivation implemented at the West Sorong District Office are: a) re-enforce the entry and exit of work. b) give a direct warning to violators of the working time regulations imposed at the West Sorong District office. c) Strive to strengthen togetherness in the work environment through outdoor/family gathering activities and to break the monotony of work situations by encouraging surprises for employees.

Keywords: work motivation; Internal factors; external factors.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, dan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi memanfaatkan sumber daya tertentu misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan termasuk pegawai sebagai sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi bukan hanya memerlukan pegawai yang mampu, terampil dan cakap dalam melakukan pekerjaannya, tetapi juga pegawai-pegawai yang bersedia bekerja dengan giat, berkeinginan mencapai hasil yang maksimal dan berkeinginan memajukan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, memaksa berbagai instansi pemerintah sebagai unit penyelenggara pelayanan publik untuk terus melakukan pembenahan dengan memperbaiki kinerja dari pegawainya. Instansi pemerintah perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh setiap pegawainya, agar kelemahan tersebut dapat diperbaiki dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang tinggi akan mampu menciptakan hasil kerja berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasinya.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal adalah dengan memberikannya motivasi. Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat berdampak tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan individu dalam organisasi akan terpenuhi juga.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Baik tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai disuatu organisasi sangat dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan

kinerja dari para anggotanya. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerjanya, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada pegawainya, agar mereka selalu bekerja semaksimal mungkin dan mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi menjadi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manager membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Selain itu pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin akan mampu merangsang pegawai menghasilkan semangat kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Karena usaha pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin adalah untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi guna mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan prestasi kerja yang dilakukan juga akan memperhatikan pola karier dari seorang pegawai yang bekerja pada sebuah organisasi. Karena dengan prestasi kerja yang baik, mereka akan lebih mudah menyusun pola karier yang mereka lakukan.

Salah satu lembaga pemerintah yang sangat membutuhkan motivasi yang diberikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat adalah Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong sebab lembaga ini merupakan lembaga yang banyak mengurus kepentingan masyarakat, sehingga sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kepala Distrik sebagai kepala pemerintahan, dalam melaksanakan tugas-tugasnya berperan sebagai seorang pemimpin, yakni memimpin pegawai negeri sipil yang ada dikantor tersebut. Di samping itu Kepala Distrik juga melaksanakan tugas-tugas pemerintahan atau pemerintahan yang sesuai dengan ketentuan perundang undangan yang berlaku sebagai seorang pegawai negeri sipil.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan, pemberian motivasi yang baik akan sangat menentukan pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan. Dengan pemberian motivasi, dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada orang yang menerima motivasi, seperti bonus, insentif, pemberian piagam, keamanan kerja, agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pada akhirnya masyarakat harus benar – benar merasakan manfaat dari kinerja pegawai selama ini, maka sangat disayangkan karena pada kenyataannya

pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya dari hasil awal pengamatan dan informasi dari beberapa masyarakat peneliti menemukan fenomena yang menjurus pada masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, antara lain, adanya pegawai yang tidak masuk kantor pada hari kerja, beberapa pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja dan masih ada sejumlah pegawai yang pulang lebih awal atau meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Fenomena yang diamati tersebut mengindikasikan bahwa pegawai masih setengah hati untuk bekerja, pegawai tidak termotivasi untuk menjalankan tupoksinya masing-masing untuk melayani masyarakat. Rendahnya sebagian motivasi kerja pegawai tersebut, lebih disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri. Faktor-faktor tersebut, merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan peningkatan pendapatan/penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan materil pegawai, demikian pula pada lingkungan kerja dan suasana kerja yang lebih harmonis.

Faktor motivasi kerja pegawai untuk bekerja dipengaruhi oleh faktor dari luar dan faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri. Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah hubungan kerja antar manusia dalam organisasi, seperti hubungan dengan sesama teman kerja bawahan dengan bawahan. Bahkan hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut dapat menyebabkan runtuhnya moral dan semangat kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong Provinsi Papua Barat sebagai lokasi penyelenggaraan aktivitas pemerintahan dan pelayanan publik yang dilakukan oleh aparat pemerintah yang bertugas di Kantor Distrik Kais Darat dibawah pimpinan Kepala Distrik sebagai pemilik wewenang kepemimpinan di wilayah kewenangannya. Sampel penelitian ini diambil secara purposive atau sesuai tujuan penelitian guna mendapatkan informasi yang akurat mengenai kinerja pegawai. Sumber data utama dalam penelitian berasal dari naskah wawancara, catatan resmi, dokumen resmi yang diperoleh melalui teknik: 1) observasi, yang diamati adalah kinerja pegawai dalam melaksanakan pelayanan publik 2) wawancara, dengan butir wawancara meliputi (a) kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan pegawai, (b) aspek

penyesuaian diri pegawai dengan pekerjaannya, (c) aspek kedisiplinan pegawai, dan (d) aspek pengetahuan pegawai akan wewenang dan pekerjaannya.

Permudah proses penginterpretasian yang dilanjutkan dengan analisa kualitatif melalui proses reduksi data dengan alur kerja proses pemilihan, pemusatan perhatian guna penyederhanaan, abstraksi dan pentransformasian data kasar yang diperoleh di lapangan kemudian dilanjutkan dengan proses penyajian data yaitu deskripsi kumpulan informasi yang telah diperoleh guna mempermudah penarikan kesimpulan pada fase selanjutnya, kemudian dilakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pengujian kredibilitas data penelitian ini dilakukan dengan teknik triangulasi data. Tujuan triangulasi data dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengecek kebenaran data dengan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian di lapangan. Triangulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan sumber dan metode, artinya peneliti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Triangulasi data dengan sumber ini antara lain dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan dan key informan. Triangulasi data dilakukan dengan cara, pertama, membandingkan hasil pengamatan pertama dengan pengamatan berikutnya. Kedua, membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Membandingkan data hasil wawancara pertama dengan hasil wawancara berikutnya. Penekanan dari hasil perbandingan ini bukan masalah kesamaan pendapat, pandangan, pikiran semata-mata. Tetapi lebih penting lagi adalah bisa mengetahui alasan-alasan terjadinya perbedaan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Internal

Adapun faktor-faktor internal yang dianalisis dari data yang diperoleh melalui para informan meliputi persepsi pribadi pegawai, harga diri pegawai, harapan pribadi, kebutuhan dan keinginan yang ingin dipenuhi, kepuasan kerja yang diharapkan dan prestasi kerja yang ingin dicapai. Persepsi diri sebenarnya adalah pangkal atau sumber dari pemahaman akan diri pribadi seseorang. Pandangan seseorang tentang dirinya atau salah satu atribut mental atau fisik yang membentuk diri. Pandangan seperti itu

mungkin melibatkan pengetahuan diri yang sejati atau berbagai tingkat distorsi.

Hasil wawancara dengan para informan menunjukkan rata-rata pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat telah memiliki persepsi diri yang baik dan disadari sebagai sumber pembentukan karakter yang mereka miliki dalam hubungannya dengan berbagai peran yang dimiliki dalam hidup masing-masing. Dari kesadaran ini juga tergambar bahwa para informan telah memiliki konsep tentang harga diri jika dikaitkan dengan posisi mereka sebagai seorang pegawai negeri sipil.

Pegawai Kantor Distrik Sorong Barat menyadari harga dirinya dan kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi sosial terhadap dirinya sehubungan dengan apa yang mendasari penghargaan bagi dirinya seperti garis keturunan, pendidikan, pekerjaan dan atribut lain yang melekat pada masing-masing pegawai. Bahwa harga diri bukan sekedar nilai yang harus diterima, dijaga dan dipertahankan oleh pegawai, tetapi juga merupakan harga yang harus dinyatakan dalam segenap pembawaan diri di hadapan orang lain atau masyarakat. Ini berarti bahwa pegawai Kantor Distrik Sorong Barat menyadari ada keterhubungan antara harga diri yang dimilikinya dengan pemenuhan tanggung jawab sosial maupun tanggung jawab moral dari status pekerjaannya sebagai seorang aparatur negara.

Selanjutnya faktor internal dari motivasi kerja yang dimiliki pegawai terbentuk oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadinya yang juga punya kaitan dengan peran sosial yang dimiliki setiap pegawai dalam hidupnya masing-masing. Untuk itu, pekerjaan atau profesi sebagai seorang PNS sangat mereka butuhkan dengan berbagai alasan, yakni untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka melalui upah dan gaji yang diterima. Bagi pegawai upah/gaji menjadi alasan utama mereka bekerja. Alasan lainnya yang bukan prioritas namun merupakan keuntungan sekunder yang didapat karena memiliki pekerjaan, terutama sebagai PNS. Dari pekerjaan ini juga mereka memenuhi kebutuhan mereka akan pengakuan dan penghargaan dari lingkungan sosial terkait status sosial dan pengamalan ilmu yang telah diperoleh di dunia pendidikan yang digeluti sebelum bekerja. Pekerjaan juga dipandang sebagai suatu jalan untuk memenuhi keinginan dan harapan untuk memperbaiki nasib dan kehidupan kedepannya.

Motivasi orang untuk bekerja juga adalah untuk memenuhi kepuasan karena bekerja dan memenuhi kebutuhannya sendiri dalam kata lain tidak tergantung pada nafkah orang lain atau mandiri mengusahakan penghidupannya. Sedangkan bagi pegawai yang telah memiliki

jabatan tertentu sebagai pimpinan cenderung mengarah pada kepuasan kerja yang dicapai atau dipenuhi. Kepuasan baik dari pihak pegawai maupun pemerintah sebagai pemberi tugas, tanggung jawab dan wewenang yang menyertai jabatan tersebut. Jadi pada tingkatan tertentu pegawai termotivasi untuk memenuhi ekspektasi jabatan yang dipangkunya. Capaian ini juga pada gilirannya menjadi prestasi kerja setelah hasil kepuasan itu dinyatakan dalam bentuk kompensasi ataupun pelimpahan tugas yang lebih tinggi lagi kepada pegawai yang bersangkutan. Dari hasil wawancara tergambar bahwa capaian kepuasan kerja ini juga disadari sebagai pendorong/ motivasi untuk menampilkan kinerja prima bagi pegawai terutama pegawai yang telah memenuhi kebutuhan dasarnya.

Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Eksternal

Analisa terhadap faktor eksternal motivasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat dalam penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai para informan penelitian tentang motivasi yang ditimbulkan oleh jenis atau sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi, situasi lingkungan kerja serta gaji atau upah. Pada umumnya orang cenderung memilih pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, dan pekerjaan administrasi adalah tipe pekerjaan yang umum dan mudah dikerjakan karena sudah diatur birokrasinya. Motivasi lain dari masyarakat umum untuk berusaha menjadi Pegawai Pemerintahan adalah karena PNS adalah jenis pekerjaan yang terjamin dari segi perupahan dan kompensasi atas pekerjaannya.

Dengan banyaknya fasilitas kompensasi dan kepastian dalam hal perupahan maka jenis pekerjaan di pemerintahan menjadi primadona bagi para pencari kerja dan juga sekaligus penyemangat bagi mereka yang telah menekuninya sebagai profesi. Hal ini sejalan dengan tujuan utama orang memilih suatu pekerjaan dan mau bekerja di suatu lembaga, institusi, atau perusahaan, yakni untuk memperoleh kepastian pemenuhan kebutuhan dasarnya. Semakin suatu lembaga memiliki kepastian apresiasi terhadap kerja pegawai, semakin Lembaga dan pekerjaan itu diminati oleh orang, tentunya yang dapat memenuhi kualifikasi yang disyaratkan oleh lembaga dan disesuaikan dengan mudah sulitnya pekerjaan yang ditawarkan.

Faktor motivasi kerja lainnya yang berasal dari luar diri pegawai adalah kelompok kerja. Kelompok kerja pada instansi pemerintahan merupakan suatu organisasi yang tersistem dan berhubungan dengan system lainnya

membentuk suatu system besar yang lebih dikenal dengan birokrasi pemerintahan. Setiap unit kerja, setiap satuan dalam system ini merupakan kelompok yang bekerja bersama dan mengemban suatu tanggung jawab bersama untuk menghasilkan output yang kemudian menjadi input bagi kelompok lainnya sehingga pada akhirnya menjadi suatu produk jasa atau barang yang memiliki sifat administratif.

Dengan demikian kesolidan setiap kelompok dalam sistem sangatlah menentukan hasil kerjanya. Pola hubungan yang terbangun diantara yang menciptakan suasana kerja di dalam kelompok dan sistem pada gilirannya akan sangat menentukan pula kebetahan personil atau anggotanya untuk bekerjasama. Hanya dalam suasana yang harmonis saja orang dapat bekerja dengan produktif. Oleh karena itu suasana kelompok kerja dan suasana lingkungan fisik pekerjaan juga menjadi pendorong utama orang bekerja secara produktif.

Semua makhluk hidup punya naluri untuk tetap berada dalam keadaan aman, begitu juga seorang pegawai dalam bekerja pasti lebih memilih berada dalam suasana yang aman sehingga ia dapat bekerja dengan baik tidak terganggu dengan hal-hal yang mengganggu konsentrasi kerjanya. Untuk itu ia akan berusaha untuk menghindari ketidakamanan, namun jika upayanya tidak berhasil ia akan memilih keluar dari ketidakamanan, bila ia terpaksa bertahan dalam kondisi ketidakamanan, maka konsekuensi logisnya ia akan terteka dan berdampak pada kerjanya. Itulah yang disampaikan oleh Informan 3. Kantor Distrik Sorong Barat tempat informan bekerja dinyatakan informan sebagai kelompok kerja yang harmoni sehingga ia selalu terdorong untuk menunaikan tugasnya di kantor sebagaimana mestinya dengan rekan sekelompok yang selalu mendukung dalam hubungan yang digambarkannya sebagai persaudaraan.

Kantor Distrik Sorong Barat sebagai instansi pemerintah Kota Sorong telah memiliki pola organisasi yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Segala hal telah terencana dan diatur dengan baik dari berbagai segi. Pemerintah memiliki ketegasan tentang semua ini agar memastikan aparatur pemerintahan terjamin kebutuhannya sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya. Jadi terkait untuk membangun kerangka berpikir kita bahwa baik keamanan maupun kenyamanan pegawai pemerintahan sangat terjamin oleh pemerintah. Ini mestinya menjadi motivasi kerja yang berkekuatan memacu kinerja aparatur pemerintahan di berbagai jenjang dan bukan menjadikan mereka pemalas yang enggan berinovasi dalam pekerjaannya.

Faktor eksternal berikutnya yakni suasana lingkungan kerja baik berupa suasana fisik berupa ketersediaan sarana prasarana penunjang kerja serta fasilitas pendukung pekerjaan sudah dalam kondisi yang baik dan memadai untuk menunjang kinerja pegawai pada kantor Distrik Sorong Barat, dengan demikian tidak ada alasan bagi pegawai untuk tidak merasa nyaman bekerja di lingkungan kantor selain kurangnya niat dan miskinnya motivasi untuk bekerja dari diri pegawai sendiri.

Faktor eksternal berikutnya yakni kelayakan gaji yang diterima pegawai sudah ditetapkan oleh perundang-undangan dan dinyatakan layak karena juga telah diperhitungkan tunjangan daerah terpencil dan lainnya. Gaji sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai memang menjadi suatu fakta yang tak dapat disangkal, kepastian akan besar dan lancarnya pembayaran gaji pegawai pemerintah menjadi daya tarik dan motivasi terbesar bagi para pencari kerja untuk menjadi seorang PNS, dan juga merupakan motivasi kerja bagi pegawai pemerintah semasa bertugas. Namun kepastian hak pegawai ini kemudian sering tidak diimbangi oleh kinerja pegawai sendiri yang memang punya sifat malas dan tidak disiplin serta tidak bertanggung jawab. Fenomena yang digambarkan oleh Informan 1 ini jelas juga diamati oleh peneliti sejak observasi awal penelitian. Bahwa ada 3 (tiga) hal mendasar yang mengindikasikan kurangnya motivasi diri pegawai Kantor Distrik Sorong Barat yakni masih ada saja pegawai yang tidak hadir di kantor selama jam kerja tanpa ada informasi ke pimpinan atau tanpa ijin, masih ada saja pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai jam kerja atau yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal.

Upaya Peningkatan Motivasi Kerja

Upaya peningkatan motivasi kerja ditempuh dengan menegakkan kembali peraturan kepegawaian yang berlaku dengan dilaksanakannya apel masuk dan apel pulang pegawai. Dalam amatan peneliti, dalam apel masuk maupun apel pulang setiap kepala seksi melaporkan kehadiran anak buahnya beserta alasannya sehingga terevaluasi segera alasan ketidakhadiran seseorang. Dengan demikian maka sejak awal jika ada tugas yang segera diselesaikan dapat dieksekusi dengan jumlah personil yang ada. Selain itu kebijakan menyangkut penyelesaian kerja juga segera dapat dibuat untuk menyelamatkan pelayanan public. Namun dari semuanya yang terpenting adalah pegawai yang melakukan datang terlambat, pulang lebih awal dan ketidakhadiran tanpa ijin pimpinan akan menerima efek moral terhadap organisasi, teguran halus ini dikatakan

sangat efektif mengubah motivasi diri yang kurang dari pegawai di Distrik Sorong Barat.

Upaya lain yang ditempuh Pimpinan Distrik untuk memotivasi pegawai adalah dengan cara menumbuhkembangkan rasa kebersamaan, kekeluargaan sehingga terbangun emosi saling memiliki saling percaya dan saling menghargai diantara pegawai maupun keluarganya. Dengan jalan ini suasana kerja akan semakin nyaman guna mendukung pegawai betah dan bekerja dengan giat. Kegiatan ini juga merupakan kegiatan refreshing bersama yang dibumbui hadiah hiburan dan permainan-permainan fisik yang cukup menghibur. Suasana yang monoton dalam suatu pekerjaan biasanya menghasilkan kejenuhan bagi yang melaksanakannya. Kejenuhan juga akan menimbulkan rasa malas dan membunuh kreativitas pegawai. Untuk itu pimpinan Distrik mengambil inisiatif untuk menciptakan gejala-gejala kecil berupa kejutan yang bersifat sederhana namun sarat makna ketika ada pegawai yang berulang tahun dan diberi kejutan seperti yang dituturkan informan 7 di atas. Kejutan-kejutan kecil seperti ini membekas di memori pegawai yang dikejutkan tetapi juga bagi kelompok besarnya. Dan alam bawah sadar manusia cenderung merekam kejadian-kejadian ini yang pada saat berlawanan akan menjadi tanda ingat yang memberi isyarat kembali pada momen Bahagia. Dengan demikian mood kerja atau semangat berkarya dapat terus terjaga.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas diketahui bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Distrik Sorong Barat Kota Sorong dalam penelitian ini dianalisis melalui faktor internal yaitu motivasi yang berasal dari pribadi pegawai dan faktor eksternal atau motivasi yang berasal dari lingkungan kerja pegawai. Dan ditemukan bahwa motivasi berdasarkan faktor internal yang dimiliki dinilai baik karena baik persepsi diri, harga diri, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi sebagai faktor pendorongnya semua sudah dimiliki, dicapai dan terpenuhi.

Detilnya, pegawai Kantor Distrik Sorong Barat telah memiliki pemahaman yang baik tentang dirinya masing-masing, harga diri serta hak untuk dihargai serta memenuhi ekspektasi untuk dihargai juga sudah dipahami oleh pegawai. Bahwa kebutuhan dan keinginan mereka yang harus terpenuhi menjadi pendorong atau motivasi utama mereka bekerja dan memilih menjadi PNS. Pegawai menyadari bahwa pada tingkatan jabatan tertentu ketika kebutuhan dan sebagian keinginan penghidupan mereka telah terpenuhi, maka motivasi mereka

mulai berasal dari keinginan untuk memuaskan diri melalui capaian kerja atau tanggung jawab yang diwenangkan kepadanya. Capaian kerja ini juga dinilai sebagai prestasi kepegawaian yang dilakukan oleh pejabat.

Sedangkan berdasarkan faktor eksternal motivasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat berasal dari jenis dan sifat pekerjaan sebagai PNS yang oleh pegawai Kantor Distrik Sorong Barat dianggap sebagai profesi yang cukup cocok dengan latar belakang pendidikan serta kemampuan dengan kepastian jaminan kerja yang pasti dan tak perlu diperjuangkan selain memenuhi tanggung jawab, tugas dan fungsi yang diberi kepadanya bersama segenap wewenang dan kuasa yang menyertainya. Motivasi kerja berikut adalah kombinasi antara keamanan dan kenyamanan kerja yang berasal dari relasi hubungan yang dibangun didalam kelompok kerja maupun organisasi pemerintahan yang telah menganut alur koordinasi yang cenderung baku Bernama birokrasi pemerintahan. Kondisi aman nyaman ini juga didukung oleh budaya organisasi yang baik serta tersedianya sarana prasarana serta fasilitas fisik maupun mental yang diperlukan pegawai dalam mendukung kinerjanya maupun mentalnya untuk melakukan kerja. Selanjutnya adalah kepastian pengupahan yang telah terjamin dalam peraturan kepegawaian.

Namun meskipun motivasi kerja pegawai pada Kantor Distrik Sorong Barat telah berada dalam kondisi terbaik, masih saja ada pelanggaran disiplin kerja yang terjadi yakni sebagaimana telah dinyatakan dalam Bab I pada bagian identifikasi masalah. Melalui penelitian ini kemudian terungkap bahwa ketidaksiplinan ini dipicu oleh kejenuhan kerja yang dinilai terlalu monoton. Hal ini menekan motivasi kerja yang pada gilirannya akan menyebabkan menurunnya kinerja.

Menyikapi hal ini maka pimpinan Distrik Sorong Barat, sebagaimana dituturkan para informan dalam wawancara melaksanakan upaya peningkatan motivasi kerja pegawainya melalui beberapa modus kegiatan, yakni:

- a. Menegakkan kembali pelaksanaan apel masuk dan pulang kantor, sehingga indisipliner waktu kerja dapat terpantau dan segera ditindaklanjuti saat itu juga. Hal ini mendatangkan efek jera dan mental bagi pelanggar waktu kerja.
- b. Mengupayakan kegiatan *outdoor* seperti *family gathering* untuk memepererat rasa kebersamaan dan persatuan sebagai satu kelompok kerja yang solid.
- c. Pimpinan menciptakan kejutan-kejutan sederhana pada moment tertentu untuk memecahkan situasi monoton kerja yang dialami masyarakat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, Emron, Yuni Anwar, Imas Komariah. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- [2] Hery, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana, Prenadamedia Group.
- [3] Hari Muharam, 2013. *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Bogor*. Skripsi : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- [4] Irham Fahmi, 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- [5] Malayu S.P Hasibuan. 2015, *Organisasi & Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [6] Mangkunegara A. Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [7] Moekijat, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Mandar Maju. Moenir, 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Muchdarsyah Sinungan, 2016. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Nazir, Moh, 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [10] Siswanto, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- [11] Sondang P. Siagian, 2015. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [12] Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- [13] Sudarwan Danim, 2015 . *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.