

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN
WONOASIH DALAM PELAYANAN ADMINISTRASI KEPADA
MASYARAKAT**

***WORK MOTIVATION OF WONOASIH SUB-DISTRICT OFFICE IN
ADMINISTRATION SERVICE TO COMMUNITIES***

Mohammad Aly Umar

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
“Bayuangga” Probolinggo, tagirwijaya99@gmail.com

Info Artikel

Diterima 09 Januari 2020

Direvisi 15 Januari 2020

Dipublikasi 28 Februari 2020

Kata Kunci:

Pegawai Kantor, Pelayanan
Administrasi, Motivasi Kerja

Abstrak

Rumusan masalah yang penelitian ini yaitu bagaimana motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Wonoasih K Probolinggo dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor intrinsik. Bagaimana motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Wonoasih K Probolinggo dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor ekstrinsik. Didasarkan pada permasalahan, maka tujuan penelitian menganalisis dan Mendeskripsikan motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor intrinsik. Menganalisis dan Mendeskripsikan motivasi kerja pegawai kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat menurut faktor ekstrinsik. Hasil penelitian yaitu sebagian besar pegawai yang ada di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo telah memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik, baik dari segi faktor intrinsik maupun dari segi faktor ekstrinsiknya. Mereka semua menunjukkan prestasinya dalam bekerja, mendapatkan pengakuan baik dari lingkungan kantor maupun dari pihak lain, serta telah melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab dan dapat menunjukkan hubungan interpersonal yang baik. Ada beberapa pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo yang kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tupoksi

Keywords : *Office Staff, Administrative Services, Work Motivation*

Abstract

The formulation of the problem in this study is how the work motivation of Wonoasih Sub-district Office officials in Probolinggo City in providing administrative services to the community according to intrinsic factors. How is the work motivation of the Wonoasih Sub-district office staff in Probolinggo City in providing administrative services to the community according to extrinsic factors. Based on the problem, the purpose of the study is to analyze and describe the work motivation of Wonoasih Sub-district Office employees in Probolinggo City in providing administrative services to the community according to intrinsic factors. Analyze and Describe the work motivation of Wonoasih Sub-district Office employees in Probolinggo City in providing administrative services to the community according to extrinsic factors. The results of the study are that most of the employees in the Wonoasih Sub-district office in Probolinggo City have work motivation in carrying out work, resulting in excellent performance, both in terms of intrinsic factors and in terms of extrinsic factors. They have demonstrated their achievements at work, received recognition both from the office environment and from other parties, and have carried out full work with responsibilities and can show good interpersonal relationships. there are some employees in the Wonoasih Sub-district office in Probolinggo City who still lack motivation in carrying out their tasks and functions.

PENDAHULUAN

Sejalan dengan itu penyelenggara pelayanan publik menurut Bab I Pasal 1 ayat 2 UU No.25/2009 adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang –undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata – mata untuk kegiatan pelayanan public (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012). Salah satu upaya untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas terhadap pengguna jasa, ditetapkan Keputusan Menteri PAN Nomor. 26/KEP/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Kota Probolinggo seperti sekarang ini memiliki kemajuan yang begitu pesat. Dengan bertambahnya investor-investor di kota Probolinggo, Pemerintah Kota tentu tidak tinggal diam dalam menanggapi kemajuan yang terjadi sekarang ini.

Pemerintah Kota Probolinggo berupaya meningkatkan dalam segala aspek secara fisik maupun non fisik, aspek terpenting yaitu peningkatan di sektor pelayanan publik terutama di sektor pelayanan administrasi. Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003, Pelayanan administrasi adalah pelayanan berupa penyediaan berbagai bentuk dokumen yang dibutuhkan oleh publik (Nina Rahmayanty, 2010:87) misalnya: Pembuatan kartu tanda penduduk (KTP), Sertifikat tanah, akta kelahiran, akta kematian, buku pemilik kendaraan bermotor, izin mendirikan bangunan, paspor dll. Keberhasilan perbaikan – perbaikan pelayanan yang diharapkan di sektor pelayanan publik utamanya pelayanan administrasi yaitu kinerja para aparatur pemerintah. Dan untuk mewujudkan perbaikan pelayanan administrasi publik perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para aparatur pemerintah, yakni semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri muncul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi, dimana motivasi itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir.

Melihat betapa pentingnya pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai kantor Kecamatan Wonoasih dalam pembangunan, maka dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan – kepentingan pribadi individu akan terpelihara pula. Motivasi dari pegawai yang notabene adalah aparatur kecamatan, dimana pegawai di Kecamatan Wonoasih dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja pegawai yang kuat dan tinggi dalam rangka demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Untuk dapat melaksanakan tugas – tugas secara efektif maka tugas – tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Pentingnya motivasi 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 manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi.

Pada akhirnya masyarakat harus benar – benar merasakan manfaat dari kinerja pegawai selama ini, maka sangat di sayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal, buktinya dari hasil observasi awal banyak terlihat gejala – gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan semangat kerja pegawai, antara lain : 1) masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, 2) inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri. 3)

sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Rendahnya sebagian motivasi kerja pegawai disebabkan oleh faktor ekstrinsik pegawai itu sendiri. Faktor – faktor tersebut, merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen organisasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja 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, dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/intrinsik pegawai itu sendiri (Miftah Thoha, 2009). Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja 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.

Pelayanan dan Pelayanan Publik

Pelayanan menurut *American Marketing Association*, seperti dikutip oleh Donald (dalam Hardiansyah 2011:10), bahwa pelayanan pada dasarnya adalah merupakan kegiatan atau manfaat yang ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain dan pada hakekatnya tidak berwujud serta tidak menghasilkan kepemilikan sesuatu, proses produksinya juga mungkin tidak dikaitkan dengan suatu produk fisik. Di lihat dari sisi etimologis, pelayanan berasal dari kata layan yang berarti membantu menyiapkan/mengurus apa – apa yang diperlukan seseorang, kemudian pelayanan dapat diartikan sebagai : perihal/cara melayani, servis/jasa, sehubungan dengan jual beli barang atau jasa (Poerwadarminta dalam Hardiansyah, 2011:11).

Untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik perlu ada upaya untuk memahami sikap dan perubahan kepentingan public sendiri. Perubahan kehidupan dunia yang begitu cepat mempunyai pengaruh yang cepat pula terhadap perubahan sikap dan perilaku masyarakat secara umum (Saefullah dalam Hardiansyah, 2011:14).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong pada tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2011:6) penelitian kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistik, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis mengenai “Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Wonoasih dalam Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat“. Lokasi yang dipilih untuk penelitian adalah semua pegawai di kecamatan Wonoasih.

Dalam penelitian ini, peneliti ini melakukan pengecekan data melalui beberapa sumber lain dengan melakukan wawancara ke beberapa informan yakni pegawai kantor kecamatan Wonoasih (sasaran). Selain itu peneliti melakukan

triangulasi dengan membandingkan data yang diperoleh melalui sumber wawancara, observasi di lapangan, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

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

Prestasi

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu. Untuk mengukur prestasi dapat dilakukan melalui indikator: 1) Apakah anda dalam bekerja dapat menunjukkan prestasi kerja ?, 2) Apakah pekerjaan yang anda kerjakan dapat dikerjakan dengan baik ?. 3) Apakah pekerjaan yang anda kerjakan dapat memuaskan masyarakat ?.

Prestasi Kerja

Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang tinggi pada saat bekerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan responden yang mengatakan bahwa “Dari pencapaian kinerja pegawai yakni kehadiran pegawai, integritas, kedisiplinan, kerja sama, serta orientasi pelayanan yang ditunjukkan pegawai sudah baik” (wawancara dilakukan pada tanggal 18 April 2019).

Pekerjaan Dapat Di Kerjakan Dengan Baik

Hasil wawancara dari 20 responden menyatakan pekerjaannya sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan responden yang mengatakan bahwa “Dari kecepatan pelayanan, kesopanan dan keramahan pegawai serta kenyamanan pelayanan yang diperlihatkan pegawai sudah baik”(Sumber : wawancara, 18 April 2019), sedangkan 6 pegawai menyatakan kurang baik disebabkan deskripsi pekerjaan hanya Di beritahukan secara garis besar oleh pimpinan sehingga dalam pengerjaannya pegawai kurang paham.

Pekerjaan Memuaskan Masyarakat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sangat memuaskan dan pekerjaan pegawai yang dapat memuaskan masyarakat. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan beberapa masyarakat yang datang saat ada keperluan di kantor kecamatan wonoasih. Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja unit pelayanan Kecamatan Wonoasih sudah dapat memuaskan masyarakat, sedangkan pegawai kurang memuaskan masyarakat dikarenakan tidak tersedianya sarana pelayanan yang memadai akibatnya beberapa

pekerjaan menjadi lamban dan penyelesaian masalah telambat. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan pelayanan dengan di dukung motivasinya berdasarkan prestasi yang dimiliki. dengan melihat prestasi pegawai atas hasil kinerjanya yang sudah dapat memuaskan masyarakat, ditunjukkan juga dari hasil wawancara dengan responden yang mengatakan bahwa “Dari pencapaian kinerja pegawai yakni kehadiran, integritas, kedisiplinan, kerja sama, serta orientasi pelayanan yang ditunjukkan pegawai sudah baik” dan “Dari kecepatan pelayanan, kesopanan dan keramahan pegawai serta kenyamanan pelayanan yang diperlihatkan pegawai sudah baik”(Sumber : wawancara, 2 Maret 2019). Adapun yang menyatakan kurang baik disebabkan pegawai tidak terlalu memahami pekerjaannya karena pimpinan hanya menjelaskan garis besarnya saja sehingga berimbas kepada prestasi beberapa pegawai yang kurang baik.

Penghargaan

Suatu ungkapan yang diperoleh seseorang dari orang lain karena hasil kerja yang telah dicapai. Untuk mengukur pengakuan dapat dilakukan melalui indicator : 1) Apakah hasil pekerjaan anda mendapat penghargaan yang baik dari pimpinan ?, 2) Selain pimpinan, apakah seluruh pekerjaan yang anda lakukan mendapat penghargaan dari pihak tertentu ?, 3) Apakah hasil pekerjaan organisasi anda mendapat penghargaan dari pihak lain/organisasi lain. Jawaban dari semua responden :

Pekerjaan yang mendapat penghargaan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya mendapat penghargaan yang baik dari pimpinan. Hal ini dapat ditandai dengan adanya salah satu responden yang sebelumnya sudah mendapatkan penghargaan dari pimpinannya. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan hasil pekerjaannya mendapat penghargaan yang baik dari pimpinan. Hal ini dibuktikan melalui usulan promosi jabatan kepada pegawai yang telah memperlihatkan kinerjanya dengan baik dan telah memenuhi persyaratan.

Pekerjaan yang mendapat penghargaan dari pihak tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pekerjaannya mendapat pengakuan dari pihak tertentu. Hal ini ditandai dengan adanya pengakuan dari masyarakat bahwa pelayanan di Kecamatan Wonoasih sangat memuaskan masyarakat. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam pekerjaan pegawai dapat menunjukkan pekerjaannya mendapat pengakuan dari pihak tertentu. Hal ini dapat dilihat dari pujian atau ucapan terima kasih banyak dari masyarakat terhadap pegawai yang memberikan pelayanan terbaiknya.

Pekerjaan organisasi yang mendapat penghargaan dari pihak lain/organisasi lain.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa hasil pekerjaan organisasi yang mendapat penghargaan dari pihak lain/organisasi lain. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam pekerjaan pegawai dapat menunjukkan hasil pekerjaan organisasi mendapat penghargaan dari pihak lain/organisasi lain. Hal ini dibuktikan dari pemberian Piagam Penghargaan dari Walikota Probolinggo.

Tanggung jawab

Keadaan wajib menanggung segala sesuatunya, artinya jika ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Untuk mengukur pekerjaan itu sendiri dapat dilakukan melalui indicator: 1) Apakah dalam pekerjaan bapak/ibu berstatus sebagai penanggung jawab terhadap pekerjaan ?, 2) Apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik ?, 3) Apakah anda dalam bekerja penuh tanggung jawab ?. Selanjutnya, disajikan jawaban dari semua responden

Pekerjaan pegawai yang berstatus sebagai penanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan 6 pegawai yang selalu berstatus sebagai penanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan yang menyatakan sering, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa program/kegiatan yang pegawai berstatus sebagai penanggung jawab langsung atas kegiatan tersebut, kemudian yang kadang – kadang berstatus sebagai penanggung jawab dan jarang, disebabkan pegawai sendiri yang bersikap tidak peduli dan tidak ingin terbebani atau tidak adanya keinginan untuk terlibat langsung dalam penyelesaian suatu program/kegiatan

Tugas dan tanggung jawab yang dapat diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini ditandai dengan adanya laporan kegiatan yang di tunjuk sebagai penanggung jawab atas laporan tersebut sudah terselesaikan dengan baik. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

Pegawai yang bekerja penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa dalam bekerja mereka penuh tanggung jawab. Hal ini ditandai dengan hasil wawancara dengan pimpinan bahwa semua pegawainya sudah memenuhi tanggung jawabnya masing – masing. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan dalam bekerja mereka penuh tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa program di Kecamatan Wonoasih bahwa telah terlaksananya semua program dan kegiatan

telah berjalan sesuai dengan target yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan tanggung jawab. Hal ini di buktikan dengan adanya rencana atau program di Kecamatan Wonoasih bahwa semua program dan kegiatan dapat diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan, kemudian adanya program atau rencana kurang baik disebabkan kurang adanya kesadaran pegawai terhadap tugas/kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya karena menurut mereka tidak bekerja keras atau penuh tanggung jawab pun, gaji mereka tetap sama.

Kesempatan untuk maju

Salah satu faktor motivator bagi bawahan. Kesempatan untuk maju atau Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Untuk mengukur kesempatan untuk maju dapat dilakukan melalui indikator : 1) Apakah pendidikan dan pelatihan yang anda ikuti menunjang pengembangan diri ?, 2) Apakah pendidikan dan pelatihan yang diikuti menyangkut pengembangan program kerja ?, 3) Apakah pendidikan dan pelatihan yang diikuti menyangkut pengembangan lembaga/kantor ?. Selanjutnya, disajikan jawaban semua responden :

Pendidikan dan pelatihan menyangkut pengembangan diri

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti menunjang pengembangan diri. Hal ini ditandai dengan adanya laporan yang terdokumentasi atas pelatihan yang beberapa pegawai. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti menunjang pengembangan diri. Hal ini dapat dilihat dari pelatihan/diklat/sosialisasi sudah sesuai dengan jabatan dan fungsi strukturalnya untuk menunjang pengembangan dirinya.

Pendidikan dan pelatihan menyangkut pengembangan program kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden sebagian besar responden mengikuti pendidikan dan pelatihan menyangkut pengembangan program kerja yang di ikuti bergantian setiap pegawai. dapat menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti menyangkut pengembangan program kerja. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti menyangkut pengembangan program kerja.

Pendidikan dan pelatihan yang menyangkut pengembangan lembaga/kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti menyangkut pengembangan lembaga/kantor, ini sesuai dengan rekap nama pejabat struktural yang telah memenuhi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kantor Kecamatan Wonoasih dan ada beberapa pegawai yang mengikuti pelatihan hanya karena sekedar prasyarat bukan karena kesadaran akan pengembangan lembaga/kantor. Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kesempatan untuk maju. Hal dengan melihat hampir semua pegawai telah mengikuti pelatihan/diklat/sosialisasi yang sudah sesuai dengan TUPOKSI pegawai, ini sesuai dengan rekap nama pejabat struktural yang telah memenuhi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kantor Kecamatan Panakkukang, yang menyatakan kurang baik dan tidak baik disebabkan tidak adanya kesadaran dari pegawai itu sendiri untuk lebih mengembangkan lagi potensi yang dimilikinya, mengikuti diklat bukan untuk mengembangkan potensinya tetapi karena prasyarat yang harus dipenuhi.

Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan tepat dalam pekerjaannya. Untuk mengukur pekerjaan itu sendiri dapat dilakukan melalui indikator: 1) Apakah pekerjaan yang anda kerjakan sesuai dengan keahlian anda ?, 2) Apakah anda menyukai pekerjaan anda ?, 3) Apakah tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan mulai dari yang mudah sampai yang tersulit ?, 4) Apakah waktu penyelesaian pekerjaan terlalu singkat ?. Selanjutnya, disajikan jawaban terhadap indicator – indicator tersebut.

Pekerjaan yang sesuai dengan tingkat keahlian.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keahlian. Hal ini ditandai dengan wawancara dengan responden yang membenarkan bahwa pegawai di Kecamatan Wonoasih di kerjakan sesuai dengan apa jurusan / keahlian pegawai. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja sudah sesuai dengan tingkat keahlian. Hal ini dapat dilihat dengan semua pekerjaan pegawai dapat dikerjakan dengan baik.

Kesukaan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pegawai menyukai pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan responden mengakui bahwa apa yang mereka kerjakan atau pekerjaan saat ini dilakukan dengan senang hati. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar pegawai dapat menunjukkan bahwa pegawai menyukai

pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari cepat tanggapnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tingkat kesulitan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan mulai dari yang mudah sampai yang tersulit. Hal ini Dibuktikan Dari Beberapa Responden mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan kadang tidak di pahami oleh pegawai, pekerjaan yang terlalu banyak kadang membuat bingung pegawai. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan mulai dari yang mudah sampai yang tersulit. Dan beberapa mengatakan agak sulit dikarenakan memang ada beberapa pekerjaan yang agak rumit penyelesaiannya.

Waktu penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden yang dilakukan menyatakan waktu penyelesaian pekerjaan sangat singkat, menyatakan singkat, hal ini dikarenakan pegawai bekerja sudah sesuai dengan tingkat keahliannya sehingga pekerjaannya pun dapat diselesaikan dengan waktu yang singkat, kemudian menyatakan agak singkat, kurang singkat dan tidak singkat sebesar ini disebabkan karena beberapa pekerjaan agak rumit penyelesaiannya sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama, seperti penyusunan LAKIP, penyusunan laporan keuangan akhir semester dan akhir tahun, dan lain – lain. Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan pekerjaan itu sendiri dan yang menyatakan kurang baik, tidak baik, bahkan sangat tidak baik disebabkan bahwa memang ada beberapa pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan lebih atau agak rumit penyelesaiannya dibanding yang lain dan membutuhkan waktu penyelesaian yang cukup lama sehingga terkadang pegawai kurang mampu menyelesaikannya.

Pembahasan dari Faktor Intrinsik

Berdasarkan hasil wawancara dari semua faktor intrinsik menunjukkan bahwa motivasi pegawai berdasarkan faktor intrinsik yang sangat tinggi adalah tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo telah memiliki motivasi kerja dengan indikator tanggung jawab yang sangat tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang sangat baik ini dilihat dari tingginya tingkat kehadiran pegawai, disiplin kerja pegawai yang sudah baik, tingginya produktivitas kerja pegawai, kecakapan dalam menjalankan tugas serta telah melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, dengan melihat LAKIP Kecamatan Wonoasih bahwa semua program dan kegiatan dapat diselesaikan dengan baik dan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Faktor Ekstrinsik

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

Kondisi Kerja Fisik

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi/instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Untuk mengukur kondisi kerja fisik dapat dilakukan melalui indikator: 1) Apakah kondisi kerja di kantor ini menyenangkan ?, 2) Apakah anda dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif ?, 3) Apakah sarana dan prasarana di kantor ini dapat mendukung aktivitas kerja anda ?. Selanjutnya, disajikan jawaban dari semua responden

Kondisi kerja di kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa kondisi kerja di kantor cukup menyenangkan. Hal ini dibuktikan hasil wawancara dengan responden yang mengatakan bahwa pegawai senang bekerja di kantor Kecamatan Wonoasih. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan kondisi kerja di kantor cukup menyenangkan. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada pegawai yang meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Pegawai yang menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan kondisi kerjanya kondusif. hal ini dibuktikan dari hasil tentang unsur pelayanan terkait kenyamanan lingkungan dan kenyamanan pelayanan pegawai yang kurang dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif dikarenakan ada beberapa aturan yang membuat pegawai tidak merasa nyaman, salah satunya keterlambatan hanya ditoleransi 15 menit dari jam masuk kerja.

Sarana dan prasarana kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa sarana dan prasarana di kantor sudah mendukung aktivitas kerja mereka. Hal ini ditandai dengan adanya sarana dan prasarana di kantor Kecamatan Wonoasih yang baik dan memadai. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan sarana dan prasarana di kantor sudah mendukung aktivitas kerja mereka. Adapun yang menjawab kurang mendukung karena memang ada satu ruangan yang AC nya masih rusak atau dalam perbaikan. Berdasarkan hasil wawancara dan tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kondisi kerja fisik. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara tentang unsur pelayanan terkait kenyamanan lingkungan dan kenyamanan pelayanan pegawai memperoleh nilai yang sudah baik dan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik disebabkan adanya sarana dan prasarana pendukung yang masih dalam perbaikan.

Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya. Untuk mengukur hubungan antar pribadi dapat dilakukan melalui indikator: 1) Menurut anda, apakah hubungan antar pribadi pegawai dapat terjalin dengan baik ?, 2) Dalam hal pekerjaan, apakah hubungan antara pimpinan dan bawahan senantiasa harmonis ?, 3) Apakah hubungan anda dengan masyarakat sangat baik dalam hal melayani?, 4) Selanjutnya, disajikan persentase jawaban terhadap indicator – indikator tersebut :

Hubungan antar pribadi pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa hubungan antar pribadi pegawai dapat terjalin dengan baik. Hal ini dibuktikan hasil wawancara dari responden mengatakan bahwa semua pegawai di Kantor Kecamatan Wonoasih bekerja sama dengan baik, saling bantu selama masih ada pekerjaan belum selesai dan jika terjadi masalah diselesaikan dengan jalan musyawarah. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan hubungan antar pribadi pegawai dapat terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya kerjasama yang baik antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan senantiasa harmonis dalam hal pekerjaan. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan hubungan antara pimpinan dan bawahan senantiasa harmonis dalam hal pekerjaan, hal ini dilihat dari koordinasi dari camat yang senantiasa terjalin baik dengan bawahan, dalam penyelesaian semua kegiatan dan program kerja.

Hubungan pegawai dengan masyarakat dalam hal melayani.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa hubungan mereka dengan masyarakat sangat baik dalam hal melayani. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan hubungan mereka dengan masyarakat sudah baik dalam hal melayani, hanya masih ada beberapa oknum PNS, yang berorientasi dengan uang bukan pelayanan, tapi sifatnya kasuistis dan itu sudah diberikan pembinaan. Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan hubungan antar pribadi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kerjasama yang baik sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, koordinasi dari camat yang senantiasa terjalin baik dengan bawahan dalam penyelesaian semua kegiatan dan program kerja, serta hubungan mereka dengan masyarakat sudah baik dalam hal melayani dan beberapa ada yang beranggapan kurang baik disebabkan pegawai tersebut menganggap bahwa pekerjaan yang digelutinya telah dapat terlaksana meskipun tanpa adanya koordinasi.

Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan : 1) Apakah pimpinan mengeluarkan kebijakan yang produktif ?, 2) Apakah kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat anda dalam bekerja ?, 3) Apakah kebijakan administrasi membawa dampak terhadap hasil pekerjaan ? Selanjutnya, disajikan persentase jawaban terhadap indikator – indikator tersebut.

Kebijakan produktif yang dikeluarkan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa pimpinan mengeluarkan kebijakan yang produktif. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan pimpinan mengeluarkan kebijakan yang sangat produktif, salah satunya usulan promosi jabatan bagi yang telah memperlihatkan kinerja yang baik.

Semangat dalam bekerja terhadap kebijakan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat dalam bekerja. Dari jawaban tersebut maka dapat disimpulkan pegawai dapat menunjukkan bahwa kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan menyebabkan semangat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari pemberian insentif dan promosi jabatan yang diberikan pimpinan bagi pegawai yang memperlihatkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya.

Kebijakan administrasi terhadap hasil pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa kebijakan administrasi membawa dampak terhadap hasil pekerjaan. Dari jawaban tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menunjukkan bahwa kebijakan administrasi membawa dampak terhadap hasil pekerjaan. Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kebijakan administrasi. Dikarenakan adanya pemberian insentif dan promosi jabatan yang diberikan pimpinan bagi pegawai yang memperlihatkan kinerja yang baik dalam upaya meningkatkan motivasi kerjanya, sedangkan yang menjawab kurang baik disebabkan kurang terbukanya pimpinan dalam menerima saran dan ide dari bawahan terkait kebijakan yang diambil.

Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Untuk mengukur pengawasan dapat dilakukan melalui indikator:1) Apakah pengawasan yang dilakukan pimpinan berlebihan dalam pelaksanaan pekerjaan ?, 2) Apakah pengawasan yang ketat cenderung menurunkan motivasi kerja ?, 3) Apakah intervensi pimpinan terhadap suatu pekerjaan

menyebabkan rendahnya motivasi kerja ?. Selanjutnya, disajikan jawaban terhadap indikator – indikator tersebut.

Pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden kurang menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan berlebihan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan kadang – kadang berlebihan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ini dikarenakan pengawasan yang melekat secara berjenjang dari atasan langsungnya masing – masing.

Pengawasan yang ketat terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden kurang menunjukkan bahwa pengawasan yang ketat cenderung menurunkan motivasi kerja. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kadang – kadang pengawasan yang ketat cenderung menurunkan motivasi kerja, dikarenakan pengawasan yang berlebihan membuat pegawai menjadi stres kerja, tidak adanya keleluasaan untuk berkreatifitas sehingga motivasi pegawai pun akan terganggu atau menurun, namun itu bagi beberapa pegawai saja, karena hasil wawancara menurut beberapa responden sendiri mengatakan bahwa “Justru pengawasan yang ketat menjadi motivasi agar ketika ada kesalahan terjadi menjadi motivasi bagi yang lain untuk tidak melakukan kesalahan yang sama” (Sumber : wawancara, 2 Maret 2019).

Intervensi pimpinan terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden kurang menunjukkan bahwa intervensi pimpinan terhadap suatu pekerjaan menyebabkan rendahnya motivasi kerja. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa intervensi pimpinan terhadap suatu pekerjaan kadang – kadang menyebabkan rendahnya motivasi kerja, dikarenakan dengan adanya intervensi tersebut pegawai kadang – kadang merasa mendapatkan tekanan sehingga motivasi kerjanya pun menjadi rendah. Berdasarkan dari tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar pegawai menunjukkan bahwa mereka tidak menyukai adanya pengawasan yang berlebihan karena tidak menciptakan keleluasan kreatifitas bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaji/upah

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Untuk mengukur gaji/upah dapat dilakukan melalui indicator : 1) Apakah gaji yang anda miliki sudah memuaskan ?, 2) Apakah penambahan gaji dapat memotivasi untuk bekerja ?, 3) Apakah gaji yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan anda ?. Selanjutnya, disajikan persentase jawaban terhadap indikator – indikator tersebut.

Gaji yang sudah memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dominan menunjukkan bahwa gaji yang mereka miliki sudah memuaskan. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaji yang mereka miliki sudah memuaskan. Pegawai yang menjawab kurang memuaskan dan tidak memuaskan dikarenakan banyaknya jumlah tanggungan dalam keluarga sehingga gajinya terkadang tidak mencukupi.

Penambahan gaji terhadap motivasi untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dapat menunjukkan bahwa penambahan gaji dapat memotivasi untuk bekerja. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan adanya penambahan gaji.

Gaji yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dominan menunjukkan bahwa gaji yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaannya. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaji yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan Dari tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan gaji/upah. Dikarenakan gaji yang mereka miliki sudah sesuai dengan jabatannya dan telah memenuhi kebutuhannya dan yang menyatakan kurang baik dikarenakan pendapatan pegawai yang tidak mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri maupun tanggungannya terhadap keluarga.

Keamanan Kerja

Unsur – unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman bagi pegawai, baik berupa materil maupun nonmateril. Untuk mengukur keamanan kerja dapat dilakukan melalui indicator : 1) Menurut anda, apakah keamanan di kantor ini sudah cukup baik ?, 2) Apakah di kantor ini sudah memiliki sistem keamanan yang ketat ?, 3) Apakah dengan sistem keamanan yang ketat anda sudah merasa nyaman Selanjutnya, disajikan persentase jawaban terhadap indikator – indikator tersebut.

Rasa aman terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden sangat dominan menunjukkan bahwa mereka merasa aman dengan pekerjaannya. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan mereka sudah merasa aman dengan pekerjaannya.

Sistem keamanan yang ketat.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dominan menunjukkan bahwa menurut di kantor ini sudah memiliki sistem kemanan yang ketat. Dari jawaban responden tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa di kantor Kecamatan Wonoasih sudah memiliki sistem keamanan yang ketat.

Kenyamanan terhadap keamanan yang ketat.

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan sebagian besar responden dominan menunjukkan bahwa dengan sistem keamanan yang ketat mereka sudah merasa nyaman. Dari jawaban responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan sistem keamanan yang ketat mereka sudah merasa nyaman. Berdasarkan Dari tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan keamanan kerja.

Pembahasan dari Faktor Ekstrinsik

Berdasarkan hasil wawancara dari 20 responden menunjukkan bahwa motivasi pegawai berdasarkan faktor ekstrinsik yang sangat tinggi adalah Hubungan antar pribadi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo telah memiliki motivasi kerja dengan indikator Hubungan antar pribadi yang sangat tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang sangat baik ini ditandai dengan mereka sudah menunjukkan hubungan antar pegawai yang baik, hubungan yang terjadi antara bagian bagian yang ada di kantor kecamatan Wonoasih dapat memberikan jalan yang efektif dalam melaksanakan tugas, dengan adanya koordinasi tersebut maka program kerja atau kegiatan yang terkait antara bagian dapat berjalan, hubungan mereka dengan masyarakat sangat baik dalam hal melayani, serta mereka telah menciptakan kondisi kerja yang kondusif dalam bekerja.

Hasil Pembahasan Penelitian

Motivasi adalah kondisi (energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi.(Anwar Prabu Mangkunegara , 2010 : 18). Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dalam pengukuran motivasi itu sendiri dapat dilihat dari dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsiknya untuk menghasilkan baik dan buruknya kinerja dalam suatu organisasi. Selanjutnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi pegawai berdasarkan faktor intrinsik yang sangat baik adalah tanggung jawab yang dimiliki

oleh pegawai itu sendiri. Sedangkan motivasi pegawai berdasarkan faktor ekstrinsiknya yang sangat dominan adalah hubungan antar pribadi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo telah memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik, baik dari faktor intrinsiknya maupun dari faktor ekstrinsiknya. Mereka sudah menunjukkan prestasinya dalam bekerja, mendapat pengakuan baik dari lingkungan kantor maupun dari pihak lain, telah melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab dan dapat menunjukkan hubungan antar pribadi yang baik.

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo yang masih kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tupoksinya. Hal ini didukung dengan latar belakang pendidikan para pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih yang sebagian besar lulusan S1, dan masih terdapatnya lulusan sma/ sederajat dan beberapa pegawai juga masih kurang termotivasi terhadap pengawasan yang berlebihan dikarenakan pegawai merasa mendapatkan tekanan atas intervensi tersebut. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap motivasinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang ada di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo telah memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik, baik dari segi faktor intrinsiknya maupun dari segi faktor ekstrinsiknya. Mereka sudah menunjukkan prestasinya dalam bekerja, mendapat pengakuan baik dari lingkungan kantor maupun dari pihak lain, serta telah melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab dan dapat menunjukkan hubungan antar pribadi yang baik.

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa ada beberapa pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih Kota Probolinggo yang masih kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tupoksinya. Hal ini didukung dengan latar belakang pendidikan para pegawai di kantor Kecamatan Wonoasih yang sebagian besar lulusan S1, dan masih terdapatnya lulusan sma/ sederajat dan beberapa pegawai juga masih kurang termotivasi terhadap pengawasan yang berlebihan dikarenakan pegawai merasa mendapatkan tekanan atas intervensi tersebut. Dengan demikian hipotesis penelitian terbukti bahwa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap motivasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. 2010.*Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hardiansyah .2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Moleong, L.J. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Mohammad Aly Umar

Rahmayanty, Nina. 2010. *Manajemen Pelayanan Prima Mencegah Pemberloten dan Membangun Customer Loyalty*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Raja Grafindo Persada

Keputusan Menteri PAN Nomor. 26/KEP/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Maksud ditetapkannya petunjuk teknis Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2012