

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BIDANG
KEBERSIHAN DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN
PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN NUNUKAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

ABDUL MUKTI

NIM. 500646815

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2016

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Nunukan, Juni 2016
Yang Menyatakan



Abdul Mukti
Abdul Mukti
Nim. 500646815

ABSTRACT**ANALYSIS OF MOTIVATION OF EMPLOYEES WORKING IN
THE FIELD OF HYGIENE SANITARY SERVICE, LANDSCAPING
AND FIREFIGHTERS NUNUKAN**

Abdul Mukti
doelmutyah@gmail.com

*Graduate Studies Program
Indonesia Open University*

Based on daily observations note that the motivation of employees working in the field of Hygiene Department of Sanitation, Parks and Fire Nunukan still not optimal this is reflected in the persistence of the employees came late, lazing in the works, as well as the high rate of absenteeism. Likewise, the provision of motivation conducted by the leadership to subordinates in carrying out their duties and functions is also lacking. Therefore, motivation of employees working in the field of Hygiene still need to be improved. The purpose of this study is to describe and analyze the motivation of employees working in the field of Hygiene Department of Sanitation, Parks and Fire Nunukan and the factors that influence it. The method used in this research is descriptive method with qualitative approach. Determination of informants in this study is purposive. Data were collected by using observation, interviews, documentary studies, and literature study. Data analysis technique conducted a qualitative descriptive. The results of this study indicate that the motivation of employees working in the field Cleanliness is good enough, but still need to be improved because employee motivation is very important in organizations exist, the absence of high motivation, the work will not be effective and the performance will not be optimal. Factors that influence the motivation of employees working in the field of Hygiene Department of Sanitation, Parks and Fire Nunukan is a factor welfare, awards, work environment, employment, and education and training.

Keywords: *Motivation to Work, Civil Servants*

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEBERSIHAN DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN NUNUKAN

Abdul Mukti
doelmutyah@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Berdasarkan pengamatan sehari-hari diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan masih belum optimal hal ini tercermin dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, serta tingkat absensi yang tinggi. Demikian juga dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga masih kurang. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan sudah cukup baik, namun masih perlu untuk ditingkatkan lagi karena motivasi kerja pegawai sangat penting dalam organisasi, tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi maka pekerjaan tidak akan berjalan efektif dan kinerja tidak akan optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah faktor kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pegawai Negeri Sipil.

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan



Penyusun TAPM : Abd. Mukti

NIM : 500646815

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Minggu / 19 Juni 2016

Menyetujui:

| | |
|--|---|
| <p>Pembimbing II,</p>  <p>Dr. Ari Juliana, M.A. NIP. 195807011988032001</p> | <p>Pembimbing I,</p>  <p>Dr. H. Thomas Bustomi, M.Si. NIP. 151.100.11</p> |
|--|---|

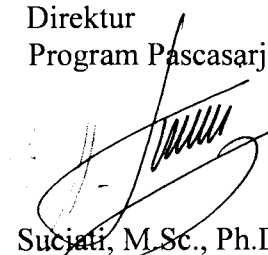
Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Magister Ilmu Administrasi Publik



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 1986031 003

Direktur
Program Pascasarjana



Sucjati, M.Sc., Ph.D.
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Abd. Mukti
 NIM : 500646815
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik
 Judul TAPM : Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Ilmu Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 19 Juni 2016
 Waktu : 08.00 – 09.30 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

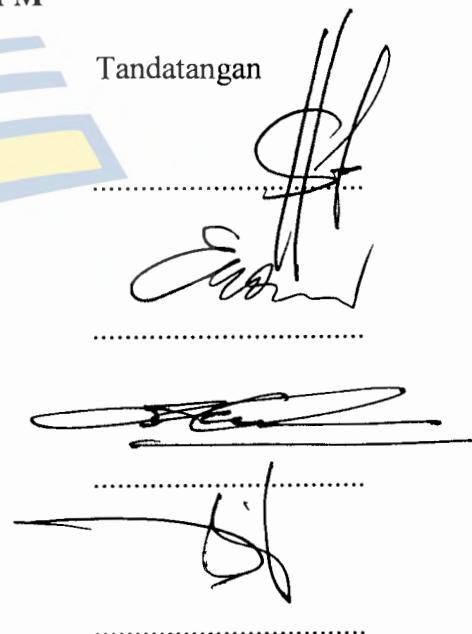
Ketua Komisi Penguji
 Nama: Dr. Sofjan Aripin, M.Si

Tandatangan

Penguji Ahli
 Nama: Prof. Dr. Endang Wiyatmi TL

Pembimbing I
 Nama: Dr. H. Thomas Bustomi, M.Si.

Pembimbing II
 Nama: Dr. Ari Juliana, M.A.



.....

.....

.....

.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia serta Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) dengan judul: **“Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan”**.

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si.) pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta. Penelitian ini menganalisis tentang motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

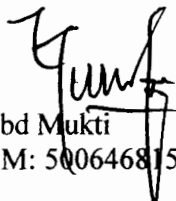
Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
2. Bapak Dr. Darmanto, M.Ed. Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Magister Ilmu Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Dr. H. Thomas Bustomi, M.Si. sebagai Pembimbing I
4. Ibu Dr. Ari Juliana, M.A. sebagai Pembimbing II.
5. Bapak Dr. Sofjan Aripin, M.Si, Kepala UPBJJ Tarakan.

6. Bupati Nunukan H. Basri, M.Si. yang telah banyak membantu penulis dalam proses perkuliahan.
7. Bapak Dr. H. Andi Ahmad, M.Kes. selaku Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan yang telah memberikan izin untuk dapat melanjutkan studi ke jenjang S2.
8. Bapak Widodo selaku Ketua Pokjar Nunukan.
9. Bapak Arief selaku Sekretaris Pokjar Nunukan.
10. Kedua orang tua tercinta, istri dan anak-anak tercinta yang selalu mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan studi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan proposal penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tentunya masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis memohon kepada para pembaca barangkali menemukan kesalahan atau kekurangan dalam karya tulis ini harap maklum. Selain itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kepada semua pembaca demi lebih baiknya karya tulis yang akan datang. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukannya.

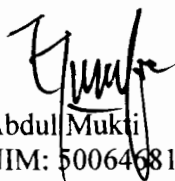
Nunukan, Juni 2016
Penulis


Abd Mukti
NIM: 500646815

RIWAYAT HIDUP

Nama : Abdul Mukti
 NIM : 500646815
 Program Studi : Program Studi Magister Ilmu Administrasi Bidang
 Minat Administrasi Publik
 Tempat/Tanggal Lahir : Pangkep, 09 Februari 1978
 Alamat Rumah : Perumahan KPN Griya Sejahtera Permai Blok F/2
 No. 18 Sedadap Kecamatan Nunukan Selatan
 Kabupaten Nunukan
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 12 Salebbo, Pangkep pada tahun
 1991
 : Lulus SMP di SMPN 01 Bungoro, Pangkep pada
 tahun 1994
 : Lulus SMA di SMAN 01 Bungoro, Pangkep pada
 tahun 1997
 : Lulus S1 di Universitas Muslim Indonesi, Makassar
 pada tahun 2003
 Riwayat Pekerjaan : Tahun 2005 s/d 2009 sebagai Staf Pelaksana di
 Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Nunukan
 : Tahun 2009 s/d 2012 sebagai Kasubag. Umum dan
 Kepegawaian di Dinas Pertambangan dan Energi
 Kab. Nunukan.
 : Tahun 2012 s/d 2015 sebagai Kasubag. Keuangan di
 Dinas Pertambangan dan Energi Kab. Nunukan.
 : Tahun 2015 s/d Sekarang sebagai Kasi PJU dan
 Keindahan Kota di DKPPK Kab. Nunukan.

Nunukan, Juni 2016


 Abdul Mukti
 NIM: 500646815

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| <i>ABSTRACT</i> | i |
| ABSTRAK..... | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| RIWAYAT HIDUP..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR BAGAN..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Perumusan Masalah..... | 6 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| D. Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Kajian Teori..... | 8 |
| 1. Pengertian Motivasi..... | 8 |
| 2. Jenis-Jenis Motivasi..... | 14 |
| 3. Tujuan Motivasi..... | 14 |
| 4. Fungsi Motivasi..... | 15 |
| 5. Metode Motivasi..... | 15 |
| 6. Proses Motivasi..... | 16 |
| 7. Teori Motivasi..... | 17 |
| 8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 19 |
| 9. Karakteristik Motivasi Kerja..... | 22 |
| 10. Peranan Motivasi dalam Suatu Organisasi..... | 24 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 27 |
| D. Operasionalisasi Konsep..... | 29 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Desain Penelitian..... | 30 |
| B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan..... | 31 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 32 |
| D. Prosedur Pengumpulan Data..... | 34 |
| E. Metode Analisis Data..... | 35 |

| | |
|---|---------|
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Objek Penelitian..... | 37 |
| 1. Gambaran Umum Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 37 |
| 2. Visi dan Misi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 48 |
| 3. Tujuan dan Sasaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 50 |
| 4. Strategi dan Kebijakan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 51 |
| 5. Keadaan Sumber Daya Manusia Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 54 |
| 6. Kinerja Pelayanan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran..... | 56 |
| B. Hasil Penelitian..... | 58 |
| 1. Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 59 |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 76 |
| C. Pembahasan..... | 84 |
| 1. Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 84 |
| 2. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 90 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 101 |
| B. Saran..... | 101 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 103 |
| LAMPIRAN | |

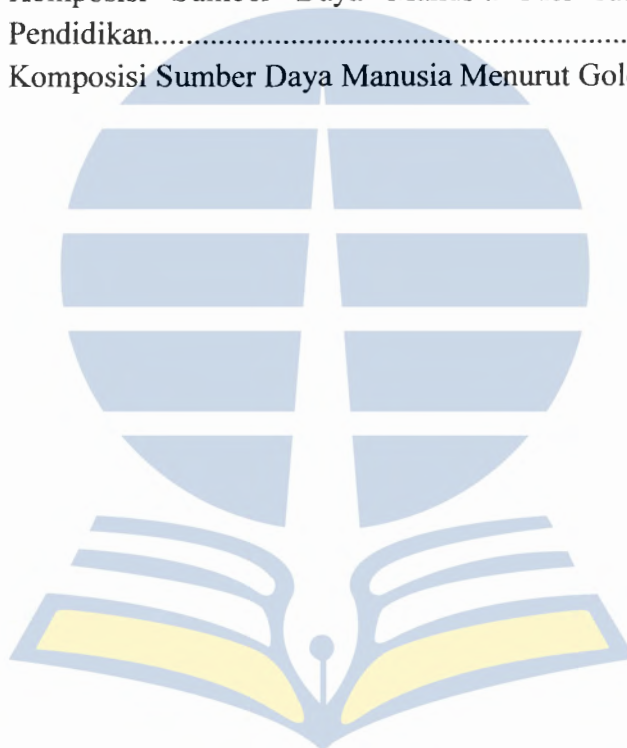
DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 29 |



DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|-----------|--|---------|
| Tabel 2.1 | Hasil Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| Tabel 4.1 | Penjelasan Visi Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 49 |
| Tabel 4.2 | Misi dan Tujuan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 50 |
| Tabel 4.3 | Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan..... | 52 |
| Tabel 4.4 | Komposisi Sumber Daya Manusia Menurut Jabatan..... | 55 |
| Tabel 4.5 | Komposisi Sumber Daya Manusia Menurut Tingkat Pendidikan..... | 55 |
| Tabel 4.6 | Komposisi Sumber Daya Manusia Menurut Golongan..... | 56 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi dinamika masyarakat yang semakin kritis saat ini sejalan dengan arus reformasi dan krisis yang melanda bangsa Indonesia serta dinamika kerja dalam suatu organisasi yang terus maju dan berkembang, maka diperlukan suatu upaya kesiapan untuk menghadapi berbagai persaingan dan tuntutan dunia kerja yang modern ditandai dengan pemenuhan pelayanan terhadap masyarakat.

Melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang telah diamandemen dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana dalam Undang-Undang tersebut telah dijelaskan mengenai pemberian kewenangan kepada daerah dalam wujud otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab untuk mengatur dan mengurus mengenai kepentingan masyarakat di daerahnya sesuai dengan kemampuan masing-masing wilayah.

Perubahan paradigma tersebut tentu saja harus didukung oleh seluruh pejabat terkait dalam pemerintahan daerah. Dunia kerja saat ini sangat membutuhkan adanya pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi para *stakeholder*, oleh karena itu dibutuhkan adanya suatu kebijakan yang bersifat mendorong, mendukung, dan merangsang para pegawai agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Pegawai sebagai bagian dari organisasi pemerintah dituntut untuk memenuhi tuntutan pelayanan dari masyarakat.

Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 15

Tahun 2003 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan yang merupakan salah satu institusi pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat di bidang kebersihan, pertamanan dan pemadam kebakaran di Kabupaten Nunukan.

Peranan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting, oleh karena itu dalam setiap organisasi/instansi diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap bawahannya dan dapat meningkatkan motivasi kerja para bawahannya dalam bekerja sehingga akan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Kepemimpinan yang efektif akan mampu memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi akan menjadi renggang. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana seseorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasarannya. Pembinaan disemua aspek merupakan tuntutan yang tidak dapat dihindarkan oleh organisasi. Salah satu aspek yang harus mendapat perhatian dari pimpinan adalah aspek motivasi kerja pegawai, karena aspek ini dapat mempengaruhi perilaku seorang pegawai dalam bekerja. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Pemerintah berencana memangkas jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dinilai masih sangat gemuk dan membebani Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kinerjanya buruk,

malas-malasan, tak kompeten, dan tak bisa lagi dibina kariernya akan selesai karena dipastikan akan terkena rasionalisasi¹. Oleh karena itu para PNS harus berusaha meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya agar tidak terkena rasionalisasi tersebut (Koran Sindo Edisi 05-01-2016).

Berdasarkan pengamatan sehari-hari di lapangan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai yang ada pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan masih belum optimal hal ini tercermin dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, bermalas-malasan dalam bekerja, serta tingkat absensi yang tinggi. Demikian juga dengan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya juga masih kurang. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika terdapat dorongan baik dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan. Akan tetapi tidak semua pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi seorang pegawai.

¹ Hal ini dikatakan oleh Deputi Bidang Reformasi Birokrasi Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) saat memaparkan rencana pemerintah melakukan rasionalisasi PNS di seluruh Indonesia.

Berdasarkan fakta dan fenomena konkrit yang terjadi pada saat ini, dimana masih banyak diantara pegawai yang menuntut adanya pemenuhan kebutuhan fisiologis, dimana kebutuhan ini sangat sensitif bagi pegawai yang bisa mempengaruhi pegawai untuk tidak menjalankan aktivitas kerjanya. Adapun bentuk konkrit kebutuhan tersebut dalam dinamika kerja bisa berupa tersedianya makanan ringan (*snack*) dan minuman, memperoleh insentif dan jaminan kesehatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis individu pegawai dan kelauganya. Terapannya melalui penyediaan ruang istirahat, kesempatan makan siang, liburan, balas jasa dan jaminan sosial.

Kebutuhan motivasi adanya jaminan rasa nyaman dan aman belum mendapat perhatian, dimana sering diperhadapkan dengan adanya tingkat resiko kerja yang sangat tinggi, menggunakan alat dan perlengkapan kerja yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan kerja. Adapun wujud dari kebutuhan rasa aman tersebut adalah rasa aman atas ketersediaan alat kerja, suasana dan kondisi yang menyenangkan dari resiko kerja, nuansa-nuansa yang damai dan tenteram yang terhindar dari adanya hal-hal buruk yang tidak di inginkan. Terapannya dalam rangka pengembangan pegawai yaitu dengan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

Setiap pegawai juga menginginkan terpenuhinya kebutuhan motivasi untuk melakukan pemenuhan kebutuhan sosial dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, kebutuhan sosial tersebut susah berkembang secara harmonis. Biasanya kebutuhan sosial tersebut menghendaki terciptanya keharmonisan kerja, kerja sama yang lebih bagus, ingin melakukan komunikasi yang lebih aktif dan adanya perbaikan lingkungan kerja. Kebutuhan sosial ini terlihat belum terlaksana dengan

baik diantara masing-masing pegawai baik terhadap pimpinan, bawahan dan sejawatnya. Terapannya melalui kelompok-kelompok kerja formal dan informal, serta kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.

Kenyataan lainnya dimana setiap pegawai ingin terpenuhi kebutuhan akan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang dapat memberikan motivasi dalam melaksanakan pelayanan, misalnya pengakuan, pujian, penghargaan dan penghormatan atas apa yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana terapannya sebagai suatu bentuk kekuasaan, ego, promosi kerja dan sebagai status simbol.

Selain itu pegawai juga menginginkan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, sebagai bentuk aktualisasi diri yang biasa diperlihatkan oleh pegawai yaitu berupa keinginan untuk meningkatkan kompetensinya, peningkatan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, menambah keterampilan, penerapan pengalaman kerja dan adanya keinginan untuk menguasai teknologi kerja. Bentuk-bentuk aktualisasi diri ini sebagai terapan dalam menyelesaikan dalam menyelesaikan pemberian tugas yang bersifat menantang, memerlukan pekerjaan kreatif, dan pengembangan keterampilan kerja.

Kebijakan motivasi kerja berdasarkan fenomena dari kondisi yang ditemukan pada pegawai dimana mengalami kesenjangan di lingkup kantor Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, sehingga ditemukan beberapa indikasi bahwa kebijakan pemberian motivasi perlu ditingkatkan agar para pegawai dalam menghadapi dinamika kerjanya tidak menunjukkan sikap dan perilaku yang malas, kurang semangat, etos kerja yang

rendah dan kemampuan kerja yang ditunjukkan tidak efisien dan tidak efektif dalam menyelesaikan berbagai aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis fenomena tersebut secara lebih mendalam dalam penelitian yang berjudul: “**Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan**”.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan?
2. Apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi.

2. Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan maupun informasi bagi Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam kebakaran Kabupaten Nunukan dalam hal pemberian motivasi kerja kepada pegawai, sehingga para pegawai dapat termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran kabupaten Nunukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Kajian teori berisi konsep dan teori yang relevan dengan pokok permasalahan untuk membangun kerangka teori yang akan digunakan sebagai kerangka pikir dalam menjelaskan fenomena atau masalah yang diteliti. Penelitian ini membahas tentang motivasi kerja pegawai, oleh karena itu, kajian teori yang akan dibahas dalam bab ini adalah pengertian motivasi, jenis-jenis motivasi, tujuan motivasi, fungsi motivasi, metode motivasi, proses motivasi, teori motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan karakteristik motivasi kerja.

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin yaitu *movere* yaitu dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai sekaligus mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi sebelumnya.

Motivasi sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Dalam menjalankan hidup, seseorang memerlukan banyak motivasi agar ia dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam dunia pendidikan, seorang anak memerlukan

motivasi baik dari orang tua, guru, maupun teman-temannya agar ia mampu meningkatkan prestasi belajarnya.

Hal ini pula yang dibutuhkan orang dalam dunia kerja. Seseorang hanya dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Namun di balik semuanya itu, kita perlu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sehingga kelak kita sebagai calon manajer masa depan bisa meningkatkan motivasi kerja kepada para bawahan kita.

Berbagai pendapat diberikan ahli dalam memahami motivasi. Perbedaan tersebut didasarkan pula pada keadaan yang diamatinya. Meskipun ada perbedaan namun hampir seluruhnya bersepakat bahwa motivasi adalah penggerak dari sebagian besar perilaku seseorang. Di bawah ini merupakan pengertian dari motivasi yang telah diungkapkan oleh para pakar, sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2006:141), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Menurut Robbins (2001:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengerjakan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Merle J. Moskowitz (2001:143), mengasumsikan motivasi sebagai berikut: *“Motivation is usually refined the initiation and direction of behavior, and the study of motivation is in effect the study of course of behavior”*. Maksud dari pernyataan di atas adalah motivasi sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi adalah sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut Terry yang dikutip oleh Hasibuan (2002:145), ia menyatakan bahwa: “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Menurut Berelson dan Streiner yang dikutip oleh A. B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:267), bahwa: “Motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Menurut Nawawi (2001:351), motivasi adalah kata dasarnya motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2000:93), bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi sangat penting bagi suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sondang P. Siagian (2004:138) bahwa:

Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian Campbell, dkk dalam Purwanto

(2006:72), mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008:66-67), ia mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Kemudian Dahama dan Bhatnagar dalam Sudibyo Setyobroto (2000:23), mendefinisikan motivasi sebagai kumpulan perasaan-perasaan, kesenangan-kesenangan, kecenderungan dan dorongan insting, yang nampak sebagai minat, selama tidak ada sesuatu yang merintanginya yang bersifat internal maupun eksternal, akan memimpin tindakan-tindakannya untuk memenuhi minatnya.

Menurut Morthy P. Setiadarma (2000:73), ada beberapa bentuk motivasi yang harus dibedakan, yaitu:

- a. Motivasi secara umum: artinya motivasi seorang untuk melibatkan diri dalam suatu aktivitas dalam upaya untuk mencapai sasaran tertentu.
- b. Motivasi untuk berprestasi, yaitu orientasi seseorang untuk tetap berusaha memperoleh hasil terbaik semaksimal mungkin dengan dasar kemampuan untuk tetap bertahan sekalipun gagal dan tetap berupaya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya karena ia merasa bangga untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Menurut Ngalim Purwanto (2006:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu sebagai berikut:

- a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Menurut Sudibyo Setyobroto (2000:230), sifat-sifat motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Merupakan sumber penggerak dan pendoron dari dalam diri subjek yang terorganisasi.
- b. Terarah pada tujuan tertentu secara selektif
- c. Dapat disadari tau tidak disadari
- d. Untuk mendapat kepuasan atau menghindari hal-hal yang tidak menyenangkan
- e. Ikut menentukan pola kegiatan
- f. Suatu tindakan dapat didorong oleh berbagai motif
- g. Bersifat dinamik, dapat berubah dan dapat dipengaruhi
- h. Merupakan ekspresi dari suatu emosi atau efeksi
- i. Ada hubungan dengan unsur kognitif dan konatif
- j. Motivasi merupakn determinan sikap dan tindakan

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Pada dasarnya motivasi dapat mamacu para pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka dan tujuan organisasi. Hal ini akan

meningkatkan kinerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber motivasi ada tiga faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemungkinan untuk berkembang,
- b. Jenis pekerjaan ,dan
- c. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

Di samping itu ada beberapa aspek yang terpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, dan bangga terhadap pekerjaan dapat menjadi faktor pemicu kerja pegawai.

Pada dasarnya proses dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencapai jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contoh, beberapa pegawai secara reguler menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai suatu usaha yang bagus, namun tidak produktif dapat mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan tingkah laku pegawai dan organisasi baik

secara ekstern maupun intern agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi dapat sekaligus tercapai.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006:150), yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

3. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006:73).

Sedangkan tujuan motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:146), adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi kepada orang lain harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

4. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

5. Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 149), ada dua metode dalam memotivasi pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. **Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)**
Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
- b. **Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)**
Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

6. Proses Motivasi

Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi dan merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau suatu proses psikologis. Dengan demikian motivasi sesungguhnya merupakan psiko logis dalam mana terjadi interrelasi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar dan pemecahan persoalan. Dengan demikian masalah motivasi sebenarnya bukanlah suatu hal baru dalam suatu organisasi baik di swasta maupun di pemerintah. Kurangnya motivasi pegawai biasanya disebabkan oleh kurangnya perhatian manajemen terhadap proses motivasi, dimana masing-masing orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan.

Luthans dalam Handoko (1992:144), menyatakan bahwa proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidak seimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif, yaitu segala sesuatu yang akan

mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan mengurangi/menghentikan dorongan.

Dalam proses motivasi kebutuhan menjadi sesuatu membangkitkan motivasi. Kebutuhanlah yang menggerakkan manusia, dengan adanya ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis muncullah kebutuhan. Selanjutnya kebutuhan ini menjadi dorongan untuk melakukan tindakan-tindakan untuk pemenuhan kebutuhan. Hasil dari tindakan tersebut adalah pemenuhan kebutuhan yang selanjutnya menimbulkan kebutuhan baru (*modification of needs*), dan proses tersebut kembali berulang-ulang selama manusia tersebut masih hidup.

7. Teori Motivasi

Konsep motivasi merupakan bidang yang paling sulit dianalisa, karena sulit sekali menyimpulkan motif-motif perilaku manusia, karena perilaku yang sama dapat saja motifnya berbeda, sebaliknya motif yang sama dapat pula dimanifestasikan dalam perilaku yang berbeda. Selanjutnya dapat dikemukakan beberapa teori yang mendefinisikan tentang motivasi sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Kebutuhan merupakan suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2004:94). Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2004:95), dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori Dua Faktor

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Herzberg. Herzberg dalam Robbins (2003:212), mengemukakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu. Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg dalam As'ad (2003:108), membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. *Satisfiers* (motivator) merupakan faktor-faktor yang merupakan sumber kepuasan kerja. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan. Herzberg dalam Thoha (2004:231), mengemukakan bahwa faktor *hygiene* bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg, faktor ini tidak memotivasi para pegawai dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi para pegawai adalah motivator agar para

pegawai bisa termotivasi, maka hendaknya mempunyai suatu pekerjaan dengan isi yang selalu merangsang untuk berprestasi.

c. Teori Motivasi Prestasi

Teori motivasi prestasi merupakan teori motivasi sosial yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Mc. Clelland dalam As'ad (2003:52), mengatakan bahwa timbulnya tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Lebih lanjut ia mengemukakan bahwa dalam diri seseorang terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah laku seseorang, yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi)
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power* (kebutuhan untuk berkuasa)
Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mepedulikan perasaan orang lain.

8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), ia mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang

bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2006: 294), motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal.

Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- a. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- b. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- c. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- d. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti:

- a. Kemampuan bekerja
- b. Semangat kerja
- c. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok
- d. Prestasi dan produktivitas kerja

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2008: 112), seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi:
 - 1). Kerja keras
 - 2). Tanggung jawab
 - 3). Pencapaian tujuan
 - 4). Menyatu dengan tugas
- b. Prestasi yang dicapainya, meliputi:
 - 1). Dorongan untuk sukses
 - 2). Umpan balik
 - 3). Unggul
- c. Pengembangan diri, meliputi:
 - 1). Peningkatan keterampilan
 - 2). Dorongan untuk maju
- d. Kemandirian dalam bertindak, meliputi:
 - 1). Mandiri dalam bekerja
 - 2). Suka pada tantangan

Berdasarkan teori di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
- b. Prestasi yang dicapainya
- c. Pengembangan diri, serta
- d. Kemandirian dalam bertindak

9. Karakteristik Motivasi Kerja

Setiap orang ingin mempunyai motivasi yang lebih besar, tetapi mereka tidak sungguh-sungguh memahami arti kata ini. Orang akan berkata bahwa mereka ingin menjadi lebih termotivasi. Pemimpin pada dasarnya berkeinginan untuk mempunyai suatu regu atau kelompok yang lebih termotivasi. Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sebab orang tersebut memang ingin melakukannya. Motivasi menyangkut kerja berat ke arah masa depan pekerjaan, dalam arti sesuatu akan menunjukkan sikap yang termotivasi oleh suatu tujuan, masa depan dan karir dalam kerja.

Charles R. Milton (1981:60-61), berpendapat bahwa:

“Motivation is a process that involves three variables: (1) energizing, (2) behavior or actions, and (3) incentive or goals. Energizing occurs when one has a need or desire for something. Needs and desires are called motives and are the whys for goal-directed behavior. The goal may be some object, person, or activity that satisfies the need”.

Dari pendapat Charles R. Milton di atas dapat disimpulkan bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang memperhatikan tiga karakteristik sebagai berikut:

- a. Memiliki dorongan kekuatan, baik kebutuhan maupun keinginan, dalam perilakunya.
- b. Memiliki perilaku yang terarah (perilaku yang memiliki tujuan)
- c. Memiliki tujuan untuk mencapai prestasi sehingga mampu terpuaskan segala kebutuhannya.

Tiffin dan Mc. Cormik (1965:83), mengemukakan bahwa ada tidaknya motivasi dalam kerja pada pekerja dapat diketahui dari:

- a. Keuletan: merupakan penerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dan ulet dalam bekerja.
- b. Tingkat presensi: meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu bekerja. Maka yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.
- c. Kemajuan: meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja.
- d. Pencapaian prestasi: merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan adil kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat pekerja dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.

Richard Denny (1992:24), berpendapat bahwa pribadi yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang memperhatikan 3 (tiga) karakteristik sebagai berikut:

- a. Bersikap positif, yaitu: percaya diri, bertanggung jawab dan disiplin.
- b. Memiliki dorongan untuk mencapai sesuatu, yaitu: karir dan masa depan.
- c. Memiliki harapan untuk membuahkan hasil.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:104), menyebutkan bahwa karakteristik orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistik serta berjuang untuk merealisasikannya.
- c. Memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya.
- d. Melakukan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan.
- e. Mempunyai keinginan menjadi orang yang menguasai bidang tertentu.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik motivasi kerja adalah ulet, hadir pada waktu bekerja, bertanggung jawab, dapat mencapai target yang telah ditentukan dan memiliki dorongan untuk mencapai kemajuan.

10. Peranan Motivasi dalam Suatu Organisasi

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja para pegawai yang ada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas pekerja, pendapatan kerja, dan terjaminnya kesejahteraan pekerja.

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja pegawai tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut membantu besar kecilnya keluaran. Jadi, motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yang diperolehnya.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Namun suasana kerja, hubungan antar tenaga kerja, kebijakan organisasi tidak dirasakan sesuai, maka "semangat" kerjanya menurun dengan hasil unjuk

kerjanya kurang. Sebaliknya jika motivasi kerjanya tinggi, namun peluang untuk menggunakan kemampuan-kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerjanya juga akan rendah. Kalau motivasi kerja tinggi, peluang ada, namun karena keahliannya dalam bidang tersebut tidak pernah ditingkatkan lagi, maka unjuk kerjanya juga tidak akan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi dalam kerja, yaitu:

- a. Organisasi yang mampu memotivasi pegawainya akan membuat pegawai mengikuti arah dan tujuan yang dikehendaki organisasi.
- b. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi jarang berhadapan dengan masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.
- c. Apabila terjadi perubahan dalam manajemen organisasi, bagi pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan itu asalkan diberi penjelasan tentang terjadinya perubahan organisasi tersebut.
- d. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu organisasi berada dalam keadaan sulit, misalnya bekerja lembur dan kerja ekstra keras.
- e. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan atau perlengkapan kerja, misalnya untuk pegawai dengan jenis pekerjaan yang menggunakan mesin.
- f. Pegawai dengan motivasi tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Pegawai selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

Dari uraian-uraian di atas dapat dikatakan bahwa peranan motivasi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempengaruhi perilaku para pegawai dalam bekerja, yang menyebabkan pegawai bersemangat dan terdorong untuk bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Dengan mengkaji dan mempelajari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti lain, maka peneliti bisa melihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan, sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Judul | Teori | Metodologi | Kesimpulan |
|----|---|---|-------------------|---|---|
| 1. | Sandrawati (2012) | Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau | David Mc Clelland | Metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif dan komparatif | 1) Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sudah berada pada kriteri tinggi. 2) Hasil uji perbedaan: a) motivasi kerja PNS pria dan wanita menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan, b) Motivasi kerja antara PNS Eselon dan PNS Non Eselon pada Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau menunjukkan ada perbedaan yang signifikan, c) Motivasi kerja antara PNS Golongan tinggi (III dan IV) dan PNS Golongan rendah (I dan II) menunjukkan ada perbedaan yang signifikan. |
| 2. | Dahyar Masuku, Nurhayani dan Darmawansyah | Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di | Maslow | Deskriptif Kuantitatif | Hasil penelitian, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja sudah nyaman, kerjasama |

| | | | | | |
|----|---------------------|---|--------------|------------------------|---|
| | (2012) | Kabupaten Kepulauan Sula | | | dengan rekan kerja telah berjalan dengan baik, penghasilan yang diterima oleh dokter PNS di Kabupaten Kepulauan Sula telah mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dan sesuai dengan beban kerjanya, pembayaran gaji/insentif bagi pegawai telah berjalan dengan lancar. |
| 3. | Sedaryamanti (2013) | Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Timur | Victor Vroom | Deskriptif Kuantitatif | Berdasarkan teori Motivasi Victor Vroom, $Motivasi (M) = E \times I \times V$, maka $M = 0,80 \times 0,67 \times 0,35 = 0,19$, maka tingkat motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Timur dalam kategori cukup tinggi. Kategori tertinggi dimensi motivasi kerja terdapat pada dimensi <i>expectancy</i> dan paling rendah terdapat pada dimensi <i>valence</i> . |

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah mengenai masalah penelitian yaitu mengenai motivasi kerja pegawai. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan peneliti adalah terletak pada: metode penelitian, teori yang digunakan, dan lokasi penelitian yang berbeda.

C. Kerangka Berpikir

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan

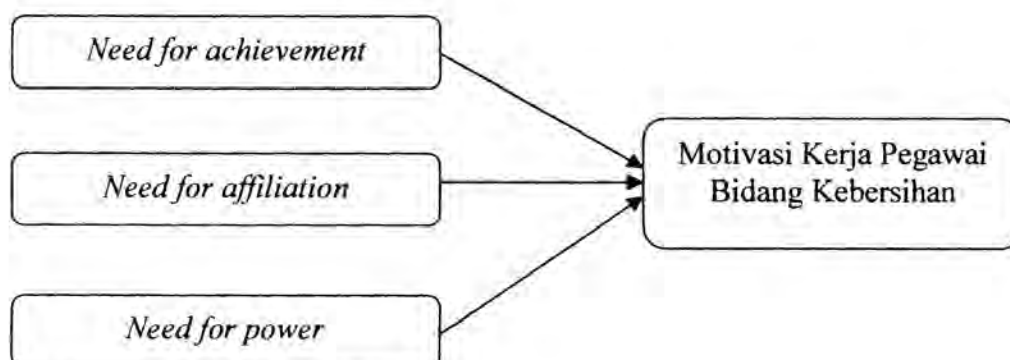
dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Teori motivasi yang digunakan adalah teori motivasi prestasi yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Mc. Clelland dalam As'ad (2003:52), mengatakan bahwa timbulnya tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah laku seseorang, yaitu:

1. *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi)
Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
3. *Need for power* (kebutuhan untuk berkuasa)
Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang mepedulikan perasaan orang lain.

Dari uraian yang telah dijabarkan di atas, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini, secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Mc. Clelland dalam As'ad (2003:52)

D. Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis adalah kajian mendalam terhadap suatu fenomena sosial yang ditujukan untuk memecahkan masalah tersebut.
2. Motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu dan untuk mencapai suatu maksud tertentu dengan tujuan yang hendak dicapai.
3. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam dan dari luar diri manusia yang menggerakkan seseorang pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan lembaga atau perusahaan.
4. Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai pemerintah yang sudah diakui status dan hak-hak sebagai seorang pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Irawan (2007:4.21), “desain penelitian adalah rancangan (rencana) penelitian yang akan dilakukan oleh seorang peneliti. Desain penelitian mempunyai tiga komponen besar, yaitu permasalahan penelitian, kerangka teoritik dan metodologi”. Desain penelitian sangat penting sebab desain ini yang menentukan kualitas penelitian secara keseluruhan. Permasalahan penelitian adalah cara peneliti mengungkapkan apa yang ingin ia teliti. Permasalahan penelitian merupakan manifestasi atau perwujudan sesuatu yang mengusik dan mengganggu pikiran seorang peneliti, peneliti perlu jawaban untuk memuaskan hasrat ingin tahu yang mengganggu pikiran dan perasaannya itu.

Dalam kerangka teoritik, peneliti mulai mempertajam permasalahan penelitiannya ketahapan yang lebih bersifat ilmiah, dengan menggunakan konsep-konsep yang lebih jelas, teramati dan terukur. Sedangkan di dalam metodologi penelitian, mulai memikirkan bagaimana penelitian itu dilakukan dengan cara yang paling efektif dan efisien dan paling mampu membantunya menemukan kebenaran yang dicari. Sehingga dengan demikian terdapat hubungan yang erat antara permasalahan penelitian, kerangka teoritik dan metodologi penelitian. Ketiganya harus dipandang dan diperlakukan sebagai satu kesatuan yang integral. Jika berdiri sendiri-sendiri maka ketiganya tidak mempunyai makna apa-apa.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif. Bogdan dan Taylor

dalam Moleong (2002:9), mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Penelitian deskriptif menurut Irawan (2007:47), adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal seperti apa adanya dan memungkinkan peneliti melakukan pengkajian secara mendalam dan bukan hanya membuat “peta umum” dari objek penelitian tersebut.

B. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

Menurut Irawan (2007:426), penelitian kualitatif tidak mengenal populasi dan tidak pula sampel. Kalaupun kata sampel muncul dalam metode kualitatif maka sampel ini tidak bersifat mewakili populasi, tetapi lebih diperlakukan sebagai kasus yang mempunyai ciri khas tersendiri yang tidak harus sama dengan ciri populasi yang diwakilinya. Penelitian kualitatif adalah penelitian non populasi dan pengumpulan datanya dalam bentuk informan.

Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai narasumber selama proses penelitian. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2009:85). Selanjutnya menurut Arikunto (2010:183), pemilihan sampel secara *purposive* pada penelitian ini akan berpedoman pada syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai berikut:

1. Pengambilan sampel harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.

2. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subjective*).
3. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Adapun yang dijadikan informan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Kebersihan, Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan, Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA dan 3 orang pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian. Moleong (2009:17), menyatakan bahwa penelitian dengan metode kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan. Oleh karena itu yang menjadi instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, dan sekaligus berperan sebagai alat pengumpul data, selain itu ia juga menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian disamping bantuan orang lain (narasumber).

Dalam penelitian, Moleong (2007:169-172), menyarankan ciri-ciri umum manusia sebagai instrumen penelitian, antara lain:

- a. Responsif. Manusia sebagai instrumen responsif terhadap lingkungan dan terhadap pribadi-pribadi yang menciptakan lingkungan.
- b. Dapat menyesuaikan diri. Manusia sebagai instrumen hampir tidak terbatas dapat menyesuaikan diri pada keadaan dan situasi pengumpulan data
- c. Menekankan keutuhan. Manusia sebagai instrumen memanfaatkan imajinasinya dan memandang dunia ini sebagai suatu keutuhan, jadi sebagai konteks yang berkesinambungan di mana mereka memandang dirinya sendiri dan kehidupannya sebagai sesuatu yang riil, benar, dan mempunyai arti.

- d. Mendasarkan diri atas perluasan pengetahuan. Manusia sebagai instrumen penelitian ini terdapat kemampuan untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan itu berdasarkan pengalaman-pengalaman praktisnya.
- e. Memproses data secepatnya. Kemampuan lain yang ada pada manusia sebagai instrumen ialah memproses data secepatnya setelah diperolehnya, menyusunnya kembali, mengubah arah inkuri atas dasar penemuannya, merumuskan hipotesis kerja sewaktu berada di lapangan, dan mengetes hipotesis kerja itu pada respondennya.
- f. Memanfaatkan kesempatan untuk mengklarifikasi dan mengikhtisarkan. Manusia sebagai instrumen memiliki kemampuan untuk menjelaskan sesuatu yang kurang dipahami oleh subjek atau responden.
- g. Memanfaatkan kesempatan untuk mencari respons yang tidak lazim dan idiosinkratik. Manusia sebagai instrumen memiliki pula kemampuan untuk menggali informasi yang lain dari yang lain, yang tidak direncanakan semula, yang tidak diduga terlebih dahulu, atau yang tidak lazim terjadi.

Penggunaan peneliti sebagai instrumen penelitian bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan *reliable*, yang bisa dipenuhi melalui penelitian ke lapangan dan melakukan pengamatan serta wawancara dengan informan. Peneliti sebagai instrumen penelitian sebelum melakukan pengamatan di lapangan terlebih dahulu mempersiapkan dan membekali diri untuk melakukan pengamatan dan pengetahuan tentang *setting* dan *field* penelitian. Selanjutnya setelah peneliti melakukan persiapan tersebut dilanjutkan dengan penelitian utama yaitu melakukan wawancara dengan beberapa informan.

Instrumen bantu yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara. Narbuko dan Akhmadi (2007:83), menjelaskan wawancara sebagai proses tanya-jawab yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Pedoman wawancara berfungsi sebagai pengendali agar isi dari wawancara tidak kehilangan arah. Sedangkan teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah teknik wawancara mendalam (*indept interview*)

dimana peneliti bertanya secara mendalam mengenai permasalahan yang diteliti kepada para informan yang telah ditentukan sebelumnya.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam usaha pengumpulan data serta informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini menggunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara mendalam (*indept interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara mendalam dengan para informan yang dalam hal ini adalah Kepala Dinas dan beberapa orang pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Metode wawancara dilakukan dalam rangka untuk mendapatkan data primer dari para informan dengan menggunakan pedoman wawancara.
2. Observasi partisipasi (*participant observation*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan terlibat secara langsung dengan aktivitas keseharian dari objek yang diteliti. Observasi dipergunakan untuk mengamati perilaku objek yang diteliti dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja, dan aktivitas lainnya selama melakukan pekerjaan.
3. Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang ada di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, literatur,

buku-buku bacaan, bulletin atau tulisan-tulisan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

E. Metode Analisis data

Metode analisis data yang peneliti gunakan adalah metode analisis data deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja pegawai di Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Menurut Arikunto (2005:250), metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti hanya bermaksud menggambarkan (mendeskripsikan) atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

Bogdan dalam Sugiyono (2008:88), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Sementara Sugiyono (2008:89), berpendapat bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Adapun prosedur dalam menganalisis data kualitatif, menurut Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2008:91-99), adalah sebagai berikut:

- a. Reduksi Data, mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.
- b. Penyajian Data, setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya dengan menggunakan teks yang bersifat naratif.
- c. Kesimpulan atau Verifikasi, langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- 1) Reduksi data, 2) Penyajian data, dan 3) Penarikan kesimpulan atau verifikasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan khususnya Bidang Kebersihan. Adapun deskripsi dari objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Nunukan melalui Sekretariat Daerah. Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 23 Tahun 2008, pasal 57 tentang Tugas Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mempunyai tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kebersihan, pertamanan dan pemakaman serta pemadam kebakaran berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam pasal 58 Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 23 Tahun 2008, untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 57, Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam kebakaran sesuai dengan Rencana Strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. Perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kebersihan, pertamanan dan pemadam kebakaran;
- c. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kebersihan;
- d. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian kebijakan teknis dibidang Pertamanan dan Pemakaman;
- e. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian kebijakan teknis dibidang pemadam kebakaran;
- f. Pembinaan Penyelenggaraan kesekretariatan Dinas;
- g. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- h. Pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Peluang pengembangan pelayanan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan meliputi:

- a. Perkembangan teknologi untuk kebersihan (*reduce, reuse, recycle*)
- b. Adanya Undang-undang Nomor: 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- c. Adanya Undang-Undang Nomor: 32 Tahun 2004 Tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

- d. Adanya kesempatan pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia melalui pendidikan formal dan studi banding.
- e. Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor: 23 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-dinas Daerah Kabupaten Nunukan.
- f. Dukungan Pemda dalam pengembangan karir pegawai
- g. Kerjasama yang antara Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran dengan pihak ketiga (swasta).
- h. Tingginya kesadaran masyarakat dalam hal kebersihan, keindahan dan tanggap bencana kebakaran.

Tantangan yang dihadapi oleh Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan didalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

- a. Adanya mutasi yang kurang memperhitungkan data base dan kualitas pegawai.
- b. Mudahnya akses penduduk ke Kabupaten Nunukan dengan latar belakang sosial budaya yang berbeda-beda dan merupakan ancaman bagi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran.
- c. Perkembangan teknologi yang begitu cepat.
- d. Inkonsistensi kebijakan dan aturan tentang kebersihan, pertamanan dan pemadam kebakaran.

Terdapat beberapa faktor internal yang berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Sumber Daya Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam

Kebakaran Kabupaten Nunukan meliputi Sumber Daya Manusia (SDM), anggaran, sarana dan prasarana, kelembagaan dan ketatalaksanaan sebagai faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis.

Sumberdaya tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai sesuai visi, misi dan tujuannya. Beberapa masalah yang dihadapi harus segera diatasi agar potensi-potensi yang ada dapat dimanfaatkan dengan baik. Sumber daya manusia pada DKPPK Kabupaten Nunukan yang berpendidikan tinggi sangat kurang. Disamping potensi tersebut Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran juga dihadapkan pada beberapa potensi permasalahan, yaitu Jumlah SDM yang terbatas, dimana SDM tersebut belum sepenuhnya diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sehingga belum optimal.

Selain permasalahan SDM, Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran dihadapkan pada beberapa permasalahan lainnya antara lain pengelolaan anggaran yang belum sepenuhnya berbasis kinerja, masalah kelembagaan (kurangnya pemahaman terhadap tupoksi), belum optimalnya sistem pengelolaan *data base*, belum optimalnya monitoring dan evaluasi program kerja serta kurangnya koordinasi internal dan antara bidang.

Selain faktor internal di atas, beberapa faktor eksternal juga berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dimaksud antara lain:

- a. Adanya mutasi yang kurang memperhitungkan data base dan kualitas pegawai.

- b. Mudahnya akses penduduk ke Kabupaten Nunukan dengan latar belakang sosial budaya yang berbeda-beda dan merupakan ancaman bagi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran.
- c. Perkembangan teknologi yang begitu cepat.
- d. Inkonsistensi kebijakan dan aturan tentang kebersihan, pertamanan dan pemadam kebakaran.

Dalam rangka penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan masyarakat Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan ditunjang dengan rincian Struktur Organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 23 Tahun 2008 pasal 59, Susunan Organisasi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan terdiri dari:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris
 - 1). Kasubag Penyusunan Program dan Pelaporan
 - 2). Kasubag Umum
 - 3). Kasubag Keuangan
- c. Kepala Bidang Kebersihan
 - 1). Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan
 - 2). Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA
- d. Kepala Bidang Pertamanan dan Pemakaman
 - 1). Kasi Pertamanan
 - 2). Kasi Pemakaman
 - 3). Kasi PJU dan Keindahan Kota

- e. Kepala Bidang Pemadam Kebakaran
 - 1). Kasi Pencegahan Kebakaran
 - 2). Kasi Pemadam Kebakaran
- f. Kelompok jabatan fungsional
- g. Kepala UPTD

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris sedangkan masing-masing bidang dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Kepala Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran kabupaten Nunukan. Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

Bidang Kebersihan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas menyusun kebijakan teknis dan perencanaan operasional serta melaksanakan pengelolaan urusan di bidang kebersihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas pokok Bidang Kebersihan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan bahan kebijakan teknis di bidang kebersihan
- b. perumusan bahan perencanaan operasional program dan kegiatan di bidang kebersihan
- c. Perumusan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis di bidang penanganan kebersihan lingkungan
- d. Perumusan bahan pembinaan, bimbingan, pengendalian dan pengaturan teknis di bidang penanganan bantaran sungai dan TPA

- e. Monitoring, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang kebersihan, dan
- f. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Bidang Kebersihan mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Mempelajari dan mengolah peraturan perundangan-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta data dan informasi lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya
- b. Menyusun rencana kerja dan kegiatan Bidang Kebersihan sebagai pedoman dan acuan kerja
- c. Merumuskan bahan penetapan kebijakan teknis dan perencanaan operasional di bidang kebersihan
- d. Menyiapkan bahan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan bidang kebersihan lingkungan, bantaran sungai dan Tempat Pembuangan Akhir (TPA)
- e. Mengkoordinasikan kebijakan operasional penanganan dan pengelolaan kebersihan lingkungan, bantaran sungai dan Tempat Pembuangan Akhir (TPA)
- f. Menyelenggarakan analisis dan pengembangan kinerja bidang kebersihan lingkungan, bantaran sungai dan Tempat Pembuangan Akhir (TPA)
- g. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi dengan satuan/unit kerja terkait dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

- h. Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyusun petunjuk pemecahannya
- i. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya
- j. Membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing
- k. Memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan
- l. Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan sesuai bidang tugasnya, dan
- m. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugasnya.

Bidang Kebersihan terdiri dari Seksi Penanganan Kebersihan Lingkungan dan Seksi Penanganan Bantaran Sungai dan TPA. Seksi Penanganan Kebersihan Lingkungan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Kebersihan menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan operasional serta melaksanakan penyusunan program dan kegiatan penanganan kebersihan lingkungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, Seksi Penanganan Kebersihan Lingkungan mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Menghimpun, mempelajari dan menelaah serta mengolah peraturan perundangan-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta data dan informasi lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya

- b. Menyusun rencana kerja dan kegiatan Seksi Penanganan Kebersihan Lingkungan sebagai pedoman dan acuan kerja
- c. Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis penanganan kebersihan lingkungan sesuai lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan yang berlaku
- d. Melaksanakan penerapan dan pengawasan pedoman, manual dan norma di bidang penanganan kebersihan lingkungan
- e. Melaksanakan kegiatan pengumpulan, pembersihan dan pengangkutan sampah lingkungan pemukiman ke TPA
- f. Menyiapkan bahan analisa petunjuk teknis pelaksanaan operasional penanganan kebersihan lingkungan pemukiman
- g. Melaksanakan pengadaan dan pembangunan sarana dan prasarana kebersihan;
- h. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan kebersihan di lingkungan masyarakat serta peningkatan peran serta masyarakat
- i. Melaksanakan pengawasan, pemantauan, pengarahan dan sosialisasi dalam lingkup kebersihan lingkungan pemukiman
- j. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi dengan bidang/unit kerja terkait dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas
- k. Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyusun petunjuk pemecahannya
- l. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya

- m. Membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing
- n. Memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan
- o. Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan sesuai bidang tugasnya, dan
- p. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugasnya.

Seksi Penanganan Bantaran Sungai dan TPA mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bidang Kebersihan menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan operasional serta melaksanakan program dan kegiatan penanganan bantaran sungai dan TPA sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas pokok Seksi Penanganan Bantaran Sungai dan TPA mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- a. Menghimpun, mempelajari dan menelaah serta mengolah peraturan perundangan-undangan, kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta data dan informasi lainnya yang berhubungan dengan bidang tugasnya
- b. Menyusun rencana kerja dan kegiatan Seksi Penanganan Bantaran Sungai dan TPA sebagai pedoman dan acuan kerja
- c. Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan teknis penanganan bantaran sungai dan TPA sesuai lingkup tugasnya berdasarkan ketentuan yang berlaku;
- d. Melaksanakan penyusunan bahan perencanaan operasional program dan kegiatan penanganan bantaran sungai dan TPA

- e. Melaksanakan penerapan dan pengawasan pedoman, manual dan norma di bidang penanganan bantaran sungai dan TPA
- f. Menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan, penataan, pengembangan dan pengendalian terhadap penanganan tinja, bantaran sungai dan TPA
- g. Melaksanakan kegiatan pengumpulan, pembersihan dan pengangkutan sampah bantaran sungai dan tinja ke TPA
- h. Melaksanakan analisa petunjuk teknis pelaksanaan operasional penanganan tinja, kebersihan bantaran sungai dan TPA
- i. Melaksanakan pengawasan, pemantauan, pengarahan dan sosialisasi bidang kebersihan bantaran sungai, TPA dan penanganan tinja
- j. Melaksanakan penerimaan, penyimpanan dan pengamanan peralatan dan perbekalan penanganan bantaran sungai dan TPA
- k. Melaksanakan pemeriksaan kerusakan, perbaikan dan pemeliharaan terhadap semua jenis peralatan/kendaraan dinas operasional dan alat besar operasional
- l. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi dengan bidang/unit kerja terkait dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan tugas
- m. Melakukan inventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang tugasnya dan menyusun petunjuk pemecahannya
- n. Memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan berkaitan dengan bidang tugasnya

- o. Membagi dan mendistribusikan tugas kepada bawahan sesuai bidang tugas masing-masing
- p. Memberikan petunjuk, bimbingan dan arahan serta penilaian kinerja kepada bawahan
- q. Menyelenggarakan evaluasi dan pelaporan sesuai bidang tugasnya, dan
- r. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan sesuai lingkup tugasnya.

2. Visi dan Misi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Dalam mengantisipasi tantangan kedepan menuju kondisi yang diinginkan, Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan perlu secara terus menerus mengembangkan peluang dan inovasi baru. Perubahan tersebut harus disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil atau manfaat sesuai dengan visi daerah yang ada dalam RPJMD.

Sehubungan dengan itu maka Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam kebakaran Kabupaten Nunukan harus mempunyai Visi sebagai cara pandang jauh kedepan tentang kemana Dinas Kebersihan, Pertamanan dan pemadam kebakaran Kabupaten Nunukan akan diarahkan dan apa yang akan dicapai agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Sejalan dengan visi Pemerintah Kabupaten Nunukan maka visi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut: “Terwujudnya Kabupaten Nunukan yang Bersih, Indah dan Tanggap Bencana Kebakaran”.

Sebagai tindak lanjut hasil analisa isu-isu strategis dan permasalahan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka perumusan perwujudan visi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tahun 2011-2016 sebagaimana tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Penjelasan Visi Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

| Visi | Pokok Visi | Penjelasan Visi |
|--|---------------------------|---|
| Terwujudnya Kabupaten Nunukan yang bersih, indah dan tanggap bencana kebakaran | Bersih | Mengandung nilai masyarakat Nunukan yang cinta kebersihan dalam lingkungan keluarga dan lingkungan sekitarnya |
| | Indah | Mengandung nilai estetika yang sangat diperlukan masyarakat |
| | Tanggap Bencana kebakaran | Mengandung nilai antisipasi masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan bencana kebakaran |

Sumber: Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan (2016)

Guna mewujudkan Visi tersebut di atas, maka disusunlah misi yang menjadi tanggung jawab Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Misi adalah suatu yang harus dilaksanakan oleh organisasi (instansi Pemerintah) agar tujuan organisasi dapat tercapai dan berhasil dengan baik, maka dipandang perlu untuk menggariskan beberapa misi yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparat Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran.
- b. Meningkatkan motivasi dan kesadaran masyarakat Kabupaten Nunukan dalam budaya bersih.
- c. Meningkatkan pelayanan dibidang pertamanan dan keindahan kota.
- d. Meningkatkan kesadaran masyarakat yang tanggap bencana kebakaran

3. Tujuan dan Sasaran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan meletakkan kerangka prioritas untuk memfokuskan arah semua program dan kegiatan dalam melaksanakan misi. Tujuan yang dicanangkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Adapun tujuan jangka menengah Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Misi dan Tujuan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

| No | Misi | Tujuan |
|----|---|---|
| 1 | Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia jajaran Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran | Terwujudnya kualitas Sumber Daya Manusia aparatur Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran |
| 2 | Meningkatnya motivasi dan kesadaran masyarakat Kabupaten Nunukan dalam Budaya Bersih | Terciptanya kesadaran masyarakat akan menjaga kebersihan dan keindahan kota |
| 3 | Meningkatnya pelayanan di bidang pertamanan dan keindahan kota | Meningkatnya keindahan dan kebersihan kota |
| 4 | Meningkatnya kesadaran masyarakat yang tanggap bencana kebakaran | Terwujudnya kesadaran masyarakat terhadap penanggulangan akan bahaya kebakaran |

Sumber: Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan (2016)

Sedangkan sasaran adalah penjabaran dari tujuan, yaitu sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan oleh Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan dalam jangka waktu tertentu. Sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategis yang berfokus pada tindakan dan alokasi sumber daya dalam kegiatan atau aktivitas.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka sasaran dari Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya jumlah SDM aparatur/Staf DKPPK yang mengikuti pendidikan formal dan non formal 15% pertahun.
- b. Meningkatnya jumlah Tenaga Harian Lepas (THL) yang mengikuti pengarahan/penyuluhan 20% pertahun.
- c. Berkurangnya tingkat pelanggaran dibidang kebersihan, pertamanan dan pemadam kebakaran.
- d. Berkurangnya pengaduan masyarakat tetang kebersihan, pertamanan dan pemadam kebakaran.
- e. Adanya peningkatan kebersihan lingkungan.
- f. Adanya peningkatan penataan pertamanan dan pemadam kebakaran sesuai *landscape* dan *layout* tata kota.

4. Strategi dan Kebijakan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Strategi merupakan rencana menyeluruh tentang segala upaya meliputi penetapan kebijakan, program operasional, dan kegiatan dengan memperhatikan sumber daya organisasi serta keadaan lingkungan yang dihadapi. Strategi memberikan pandangan dalam melaksanakan tujuan dan sasaran. Didalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan visi dan misi secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan.

Kebijakan merupakan suatu arah tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dan digunakan untuk mencapai suatu tujuan, atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu. Oleh karena itu, kebijakan

pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program/kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan sasaran, tujuan serta visi dan misi satuan kerja perangkat daerah.

Tabel 4.3
Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

| Visi: Terwujudnya Kabupaten Nunukan Yang Bersih, Indah dan Tanggap Bencana Kebakaran | | | |
|---|--|--|--|
| Misi I: Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur DKPPK | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Kebijakan |
| Meningkatkannya kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik dan bersih | Meningkatnya akuntabilitas penyelenggaraan keuangan daerah yang baik | Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah yang baik dan bersih | Laporan keuangan DKPPK harus disusun tepat waktu serta secara terus menerus guna meningkatkan kualitas pelaporan |
| | Meningkatnya profesionalisme Aparatur | | Memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan formal dan non formal |
| | | | Peningkatan kualitas SDM pengelolah persampahan, draenase, pertamanan, PJU dan PMK melalui uji kompetensi pendidikan |
| | Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai | | Menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran dalam pencapaian tujuan organisasi |
| | Meningkatnya pengelolaan administrasi umum kantor | | Menyediakan sarana dan prasarana penunjang kelancaran kegiatan kantor |
| | | Melaksanakan penyelenggaraan keuangan daerah secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan | |
| | | Mengembangkan sistem data/informasi mengenai pelayanan yang modern | |

Visi: Terwujudnya Kabupaten Nunukan yang Bersih, Indah dan Tanggap Bencana Kebakaran

Misi II: Meningkatnya Pelayanan Dibidang Pertamanan dan Keindahan Kota

| Tujuan | Sasaran | Strategi | Kebijakan |
|---|-------------------------------|--|---|
| Meningkatnya Ketersediaan Sarana dan Prasarana publik | Meningkatnya fasilitas sosial | Meningkatnya ketersediaan sarana prasarana publik yang memadai yang mendorong percepatan akselerasi pertumbuhan ekonomi daerah | Tertatanya dan terjaganya taman pemakaman umum (TPU) dengan baik akan keindahan dan kebersihannya |
| | | | Mengefektifkan sumber daya yang tersedia dalam peningkatan koordinasi Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau (RTH) |
| | | | Peningkatan kapasitas dalam pemanfaatan sumber daya alam |
| | | | Meningkatnya upaya pengendalian dampak lingkungan |

Visi: Terwujudnya Kabupaten Nunukan yang Bersih, Indah dan Tanggap Bencana Kebakaran

Misi III: Meningkatnya Motivasi dan kesadaran masyarakat Nunukan dalam Budaya Bersih dan Indah

| Tujuan | Sasaran | Strategi | Kebijakan |
|--|--|---|---|
| Meningkatnya Kualitas dan kelestarian Sumber Daya Alam | Meningkatnya lingkungan yang bersih dan asri | Meningkatnya kualitas lingkungan hidup dan kelestarian SDA serta meningkatnya lingkungan yang bersih dan asri | Penyediaan sarana dan prasarana pengelolaan sampah secara memadai |
| | Sasaran umum pembangunan derainase adalah terbebasnya saluran drainase dari sampah sehingga mampu meningkatkan fungsi saluran drainase sebagai pemutus air hujan dan berkurangnya wilayah genangan air | | Peningkatan peran serta <i>stakeholder</i> dalam upaya mencapai sasaran pengelolaan persampahan pada akhir tahun 2016 |
| | | | Menciptakan peraturan yang terkait dengan kementerian, pemerintah, swasta dalam pengelolaan persampahan |
| | | | Mendorong terbentuknya regionalisasi pengelolaan persampahan |
| | | | Peningkatan pengelolaan kinerja persampahan dan drainase melalui restrukturisasi kelembagaan dan revisi peraturan |

| | | | |
|---|-------------------------------|--|--|
| | | | Meningkatnya koordinasi antara pemangku kepentingan dalam rangka mewujudkan ADIPURA |
| | | | Meningkatnya upaya pengendalian dampak lingkungan |
| Visi: Terwujudnya Kabupaten Nunukan Yang Bersih, Indah dan Tanggap Bencana Kebakaran | | | |
| Misi IV: Meningkatkan Kesadaran masyarakat yang tanggap bencana kebakaran | | | |
| Tujuan | Sasaran | Strategi | Kebijakan |
| Meningkatnya Kinerja dalam kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran | Meningkatnya fasilitas sosial | Meningkatnya ketersediaan sarana dan prasarana publik dan fasilitas umum lainnya | Peningkatan kesiagaan baik aparatur maupun prasarana dan sarana penanggulangan bahaya kebakaran Menumbuhkan peran serta masyarakat dalam upaya pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran |

Sumber: Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan (2016)

5. Keadaan Sumber Daya Manusia Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Sumber Daya Manusia Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan per Mei 2016 adalah sebanyak 848 orang, yang terdiri dari 86 orang Pegawai Negeri Sipil dan 104 orang Non Pegawai Negeri Sipil Staf dan Pengawas dan 658 orang Non Pegawai Negeri Sipil Lapangan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran dan PMK. Dari 86 orang Pegawai Negeri Sipil yang ada, 15 orang menduduki jabatan struktural.

Secara lengkap komposisi sumber daya manusia Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Komposisi Sumber Daya Manusia Menurut Jabatan

| No | Uraian Jabatan | Jumlah |
|--------------|------------------------------------|------------|
| 1 | Jabatan Struktural | 15 |
| 2 | Jabatan Fungsional | - |
| 3 | Staf Administrasi/Lapangan PMK PNS | 71 |
| 4 | Non PNS Staf Administrasi/Pengawas | 104 |
| 5 | Non PNS Lapangan DKPPK dan PMK | 658 |
| TOTAL | | 848 |

Sumber: Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan (2016)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diketahui bahwa sumber daya manusia Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan lebih banyak didominasi oleh pegawai yang berstatus Non PNS yang lebih banyak ditugaskan di lapangan daripada menjadi staf di kantor.

Tabel 4.5
Komposisi Sumber Daya Manusia Menurut Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah |
|--------------|--------------------|------------|
| 1 | Pasca Sarjana (S2) | 1 |
| 2 | Sarjana (S1) | 32 |
| 3 | Diploma III (D3) | 8 |
| 4 | Diploma II (D2) | 1 |
| 5 | SMA | 368 |
| 6 | SMP | 86 |
| 7 | SD | 281 |
| 8 | Tidak Sekolah | 71 |
| TOTAL | | 848 |

Sumber: Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan (2016)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa sumber daya manusia Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan lebih banyak didominasi oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA sedangkan pegawai yang berpendidikan S2. Dan Diploma 2 paling sedikit.

Tabel 4.6
Komposisi Sumber Daya Manusia Menurut Golongan

| No | Golongan | Jumlah |
|--------------|---------------------------|-----------|
| 1 | Pembina Utama Muda (IV/c) | - |
| 2 | Pembina Tk I (IV/b) | 1 |
| 3 | Pembina (IV/a) | - |
| 4 | Penata Tk I (III/d) | 3 |
| 5 | Penata (III/c) | 8 |
| 6 | Penata Muda Tk I(III/b) | 2 |
| 7 | Penata Muda (III/a) | 1 |
| 8 | Pengatur Tk I (II/d) | - |
| 9 | Pengatur (II/c) | 3 |
| 10 | Pengatur Muda Tk I (II/b) | 49 |
| 11 | Pengatur Muda (II/a) | 10 |
| 12 | Juru (I/c) | 1 |
| 13 | Juru Tk I (I/d) | 4 |
| 14 | Juru Muda Tk I (I/b) | 3 |
| 15 | Juru Muda (I/a) | 1 |
| TOTAL | | 86 |

Sumber: Renstra DKPPK Kabupaten Nunukan (2016)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa sumber daya manusia Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan lebih banyak didominasi oleh pegawai yang memiliki golongan Pengatur Muda Tk. I (II/b), sedangkan golongan yang lain tidak terlalu banyak jumlahnya.

6. Kinerja Pelayanan Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran

Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Sebagai Lembaga Unsur Teknis Daerah yang membantu Bupati menyelenggarakan kewenangan dalam bidang Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman, PJU serta Pemadam Kebakaran berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 23 Tahun 2008. Pelaksanaan tugas Dinas Kebersihan, Pertaman dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

membantu Bupati Nunukan dalam menyelenggarakan kewenangan dibidang kebersihan, pertamanan dan pemakaman, PJU serta pemadam kebakaran.

Dinas Kebersihan Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan melakukan berbagai kegiatan koordinatif dengan para pemangku kepentingan dalam rangka pelaksanaan tugas di bidang Kebersihan, pertamanan, pemakaman dan Penerangan Jalan Umum serta pemadam kebakaran, serta koordinasi kegiatan strategis sesuai penugasan. Sebagaimana tugas Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan melakukan pelayanan dibidang kebersihan, pertamanan, pemakaman dan PJU serta pemadam kebakaran berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

Selama tahun 2012-2016 pelaksanaan peran Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tersebut telah diupayakan secara optimal. Hal tersebut ditandai dengan:

- a. Meningkatnya sumber daya manusia DKPPK yang mengikuti pendidikan formal dan non formal
- b. Tersedianya peralatan dan perlengkapan kantor yang memadai
- c. Meningkatnya pengelolaan administrasi umum kantor
- d. Meningkatnya pengelolaan Sampah hingga 75% serta meningkatnya kinerja pengelolaan tempat pembuangan akhir (TPA) yang berwawasan lingkungan (*environmental friendly*)
- e. Terbebasnya saluran-saluran drainase dari sampah hingga mampu meningkatkan fungsi saluran-saluran drainase sebagai pemutus air hujan dan berkurangnya genangan permanen
- f. Meningkatnya areal pemakaman yang dikelola secara baik

- g. Meningkatnya kualitas RTH
- h. Meningkatnya pelestarian dan pemanfaatan keanekaragaman hayati
- i. Meningkatnya sarana dan prasarana Penerangan jalan umum bagi masyarakat
- j. Meningkatnya sumber daya energi PJU untuk kepentingan masyarakat
- k. Meningkatnya kebersihan dan keindahan kota Nunukan
- l. Meningkatnya kinerja dalam kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran.

B. Hasil Penelitian

Ada macam-macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang-orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan-imbalan” yang dirumuskan secara luas maka imbalan-imbalan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam kelas, yang bersifat umum. Imbalan-imbalan ekstrinsik (misalnya upah/gaji, promosi-promosi, pujian-pujian ataupun penghargaan dan lain sebagainya) tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan mereka dikendalikan oleh pihak lain.

Imbalan-imbalan intrinsik (misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu, yang sangat menarik dan menantang) merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi, dan mereka ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik timbul, karena antisipasi akan dicapainya imbalan-imbalan ekstrinsik.

Apabila kita menerima pandangan bahwa motivasi sangat kuat, maka secara ideal, perlu diterapkan struktur-struktur kebutuhan khusus semua pegawai,

dan kemudian menyuruh mereka bekerja dengan cara sedemikian rupa, sehingga motivasi intrinsik dapat dimaksimalkan. Karena berbagai macam alasan itulah, maka hal tersebut tidak mungkin dilakukan, hingga demikian para manajer mengandalkan diri pada motivator-motivator ekstrinsik.

Baik motivator intrinsik maupun motivator ekstrinsik terdapat ditempat pekerjaan. Walaupun mereka-mereka menarik (dua macam tipe motivasi lebih baik dibandingkan dengan satu macam tipe), ada kemungkinan munculnya masalah-masalah penting. Ada pendapat yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat dikurangi, apabila imbalan-imbalan ekstrinsik diberikan.

Seseorang yang secara intrinsik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sukarela, mungkin akan mengalami peristiwa, dimana apabila ia mendapatkan imbalan akan pekerjaan tersebut, maka hal tersebut akan mengurangi motivasi intrinsiknya. Secara ekstrim, hal tersebut menunjukkan bahwa gaji/upah para pekerja sebaiknya jangan dikaitkan dengan kinerja.

Berikut ini peneliti akan menguraikan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya yang bersemangat dan mempunyai antusiasme yang tinggi, dinamis, kreatif, dan mampu menghasilkan karya-karya inovatif, berintegritas, serta selalu berkeinginan

melakukan yang terbaik (*willingness to do more*), serta memiliki hasrat berprestasi yang tinggi. Sehingga organisasi mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat karena didukung oleh sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan menjadi pendorong bagi perkembangan organisasi. Oleh karena itu, seorang manajer bukan hanya dituntut untuk memotivasi pegawainya. Memotivasi pegawai agar mau terlibat aktif dalam organisasi membutuhkan waktu relatif lama, kesabaran, dan konsistensi dalam pelaksanaan. Sehingga membangun motivasi untuk suatu komitmen, melalui proses kesadaran yang tumbuh dalam hati pegawai. Target utamanya adalah agar para pegawai merasa bahwa tujuan organisasi adalah tujuan mereka pula. Pegawai harus percaya bahwa jika organisasi berkembang, maka kesejahteraan mereka akan meningkat pula.

Salah satu cara untuk melihat indikasi bahwa pegawai sudah merasa terkait dengan tujuan organisasi adalah dengan melihat sikap mereka terhadap pekerjaannya. Motivasi pegawai akan meningkat, jika pihak manajemen berhasil membangun harga diri mereka. Pegawai yang mempunyai harga diri tinggi, cenderung malu atau tidak puas jika melihat hasil kerja di bawah standar. Cara membangkitkan harga diri pegawai dapat dilakukan dengan memberi kepercayaan, mendengarkan aspirasi atau saran, serta pujian pada hasil kerjanya.

Selain itu, komunikasi yang intensif dan terbuka merupakan cara yang baik untuk memberikan motivasi. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai dapat membuat pegawai bersangkutan makin termotivasi karena merasa dipercaya. Keberhasilan organisasi dalam mempertahankan pegawai

terbaik terjadi berkat kemampuan manajemen dalam memahami kebutuhan dan keinginan pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pihak organisasi perlu melihat kebutuhan, harapan, bakat, dan keterampilan yang dimiliki pegawai serta rencana pegawai pada masa mendatang.

Jika organisasi dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah dalam penempatan pegawai sehingga mereka akan semakin termotivasi dalam bekerja. Melalui komunikasi dua arah, pimpinan dapat mengidentifikasi dan menginformasikan tujuan organisasi, target pasar, dan rencana masa depan serta mendorong pegawai untuk memberikan *feedback* terhadap kinerja organisasi.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menjadi pemicu kerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengenai motivasi kerja pegawai Bidang Kebersihan beliau menyatakan bahwa:

“Menurut saya motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan masih kurang dan perlu untuk ditingkatkan lagi. Motivasi kerja penting dalam organisasi karena tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan tidak akan efektif dan kinerja tidak akan optimal”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan sudah cukup baik, namun masih harus ditingkatkan lagi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Motivasi kerja penting dalam organisasi karena tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan tidak akan berjalan akan optimal”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan masih perlu mendapatkan perhatian khusus seiring dengan meningkatnya beban kerja yang ada. Motivasi kerja itu sangat penting bagi pegawai karena pelaksanaan tugas di bidang kebersihan bersentuhan langsung dengan pelayanan umum khususnya masalah sampah sehingga sangat diharapkan adanya motivasi pegawai yang tinggi dalam menjalankan tugasnya guna memberikan pelayanan secara maksimal”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada bidang Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sudah cukup baik, namun masih belum optimal. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai pada bidang kebersihan perlu ditingkatkan lagi, karena motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi karena tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan tidak akan efektif dan kinerja tidak akan optimal.

Terkait dengan strategi khusus yang diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Strategi dalam pemberian motivasi disesuaikan dengan tingkatan jabatan yang ada, misalnya pemberian strategi untuk jabatan kepala seksi berbeda dengan jabatan Kordinator Lapangan, begitu juga pengawas lapangan sampai ketinggian pekerja lapangan”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Pemberian motivasi secara khusus kepada pegawai tidak ada”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, selaku Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan hal yang sama bahwa:

“Tidak ada strategi khusus yang diterapkan dalam memberikan motivasi kerja kepada para pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada strategi khusus yang digunakan oleh pimpinan dalam memotivasi kerja para pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, akan tetapi strategi tersebut lebih disesuaikan dengan bidang tugas dari masing-masing pegawai.

Terkait dengan strategi yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Strategi yang dilakukan adalah dengan selalu mengingatkan pegawai untuk bekerja dengan ikhlas, bekerja dengan niat ibadah supaya pekerja fokus dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan nilai ibadah. Sehingga pelaksanaan tugasnya sudah terpenuhi baik sebagai kewajiban tugasnya maupun dari nilai ibadah yang didasari oleh niat yang ikhlas. Disamping itu perlu adanya usaha untuk pemberian tambahan penghasilan berupa pemberian uang lembur sepanjang tidak bertentangan dengan aturan yang ada. Disamping itu startegi yang dilakukan untuk

meningkatkan motivasi disesuaikan dengan tingkatan jabatannya seperti untuk kepala seksi, maka pemberian motivasinya akan diarahkan pada hal-hal yang berkaitan dengan promosi jabatan, sedangkan untuk jabatan koordinator lapangan sampai pekerja dapat diberikan motivasi dengan cara mengusahakan untuk memberikan tambahan penghasilan. Selain itu juga perlu adanya pengawasan dan koordinasi secara terus menerus”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan tambahan pengetahuan dengan pelatihan khusus terhadap koordinator lapangan, pengawas lapangan untuk memudahkan dalam pelaksanaan tugasnya”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Kadang-kadang dilakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan dilapangan guna memberikan semangat kerja/motivasi kerja pada pegawai, selain itu juga diadakan rapat staf untuk mengevaluasi pekerjaan yang ada”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan oleh pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, adalah dengan cara selalu mengingatkan pegawai untuk bekerja dengan ikhlas, dan niat ibadah supaya pekerja fokus dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan nilai ibadah. Disamping itu diperlukan adanya usaha untuk pemberian tambahan penghasilan berupa pemberian uang lembur sepanjang tidak bertentangan dengan aturan yang ada.

Sementara dari sudut pandang staf yang ada pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

mengenai cara pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja para bawahan, Agus Suyanto mengatakan bahwa:

“Pimpinan memiliki cara untuk meningkatkan motivasi kerja para bawahan. Cara yang telah dilakukan adalah dengan mengadakan rapat staf serta memberikan bimbingan dan nasehat kepada bawahan”.

Selanjutnya, Salahuddin selaku staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengatakan bahwa:

“Pimpinan memiliki cara untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan. Cara yang dilakukan adalah dengan memberikan pujian kepada bawahan apabila bawahan melakukan pekerjaan dengan baik”.

Sedangkan, menurut Muh. Irfan Bakri selaku staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, ia mengatakan bahwa:

“Pimpinan punya cara untuk meningkatkan motivasi kerja para bawahannya. Cara yang dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pemahaman mengenai penting dan mulianya pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai karena menyangkut masalah pelayanan umum khususnya dalam hal kebersihan”.

Dari urian di atas dapat disimpulkan bahwa menurut staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, pimpinan mempunyai cara dalam memotivasi para bawahannya. Cara yang dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pujian kepada bawahan apabila bawahan melakukan pekerjaan dengan baik, mengadakan rapat staf serta memberikan bimbingan dan nasehat kepada bawahan.

Selanjutnya terkait dengan tujuan dari memotivasi para pegawai, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Tujuan utama yang diharapkan memotivasi pegawai adalah untuk mencapai target kinerja yang sudah direncanakan, misalnya untuk pengangkutan sampah kedepannya (tahun depan) diusahakan tidak ada lagi sampah yang bermalam karena tidak bisa diangkut semua pada saat itu. Untuk mencapai target kerja tersebut dapat kita lakukan apabila ada motivasi bekerja yang baik yang ditunjukkan dengan adanya kekompakan Tim dalam bekerja mulai dari tingkat atas sampai bawahan (tingkatan Kasi sampai pekerja lapangan)”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Tujuan dari memotivasi pegawai adalah untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Tujuan dari memotivasi pegawai adalah sebagai salah satu bentuk perhatian pimpinan kepada bawahan dalam memberikan dorongan dalam pelaksanaan tugasnya guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dalam hal kebersihan”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan memotivasi pegawai menurut informan adalah untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan juga sebagai salah satu bentuk perhatian pimpinan kepada bawahan dalam memberikan dorongan agar dalam pelaksanaan tugasnya guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat khususnya dalam bidang kebersihan.

Sementara dari sudut pandang staf yang ada pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

mengenai tujuan dari kegiatan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan, Agus

Suyanto mengatakan bahwa:

“Tujuannya adalah untuk menambah semangat kerja bawahan dalam melaksanakan tugasnya”.

Selanjutnya, Salahuddin selaku staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan,

Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan mengatakan bahwa:

“Tujuannya adalah untuk mendorong bawahan agar menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu”.

Sedangkan, menurut Muh. Irfan Bakri selaku staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, terkait dengan tujuan motivasi mengatakan bahwa:

“Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar melaksanakan tugas dengan baik”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa menurut staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, tujuan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada para bawahannya adalah untuk mendorong para bawahan agar mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktunya.

Selanjutnya terkait dengan pendekatan yang digunakan oleh pimpinan untuk memotivasi pegawai, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Adapun pendekatan yang dilakukan untuk memotivasi pegawai adalah dengan melakukan pendekatan secara personal untuk mengetahui secara dekat mengenai karakter setiap pegawai untuk memudahkan dalam pemberian tugas dan memotivasi pekerja”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Pendekatan yang biasa digunakan untuk memotivasi pegawai yaitu dengan mengadakan rapat staf untuk membahas mengenai kendala atau hambatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai adalah pendekatan secara personal yaitu dengan mengajak berdiskusi terhadap pegawai yang dianggap kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan informasi dan untuk mencari solusi dari masalah atau kendala yang ada dalam pelaksanaan tugasnya”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai adalah pendekatan secara personal yaitu dengan mengajak berdiskusi terhadap pegawai yang dianggap kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan informasi dan untuk mencari solusi dari masalah atau kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Dari hasil wawancara dengan staf, diketahui bahwa pimpinan memiliki cara yang berbeda-beda dalam memotivasi para bawasanya yang terkadang cara tersebut disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakannya.

Selanjutnya terkait dengan pengetahuan pimpinan mengenai model dalam memotivasi pegawai, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Model dalam memotivasi pegawai yaitu motivasi secara tradisional berdasarkan pengalaman atau kebiasaan yang ada namun tetap selalu mengacu pada aturan dan perundang-undangan yang berlaku”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Secara umum ada beberapa model yang dapat dilaksanakan dalam memberikan motivasi pada pegawai”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Tidak mengetahui model dalam memotivasi pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pimpinan belum mengetahui model-model dalam memotivasi para pegawai, sehingga motivasi hanya dilakukan sekedarnya saja tanpa menggunakan model-model motivasi yang modern dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.

Sedangkan terkait dengan penerapan model motivasi, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Dalam memberikan motivasi kepada pegawai maka model motivasi yang digunakan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, tingkat resiko pekerjaan dan tujuan pekerjaan itu sendiri, sehingga model dalam memberikan motivasi merupakan gabungan dengan berbagai model”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Dalam penerapannya untuk memberikan motivasi, maka model yang digunakan hanya sebagian atau model motivasi yang digunakan disesuaikan berdasarkan kondisi pekerjaan yang dilaksanakan”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kepala Seksi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Tidak ada penerapan model dalam memotivasi pegawai”.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan motivasi kepada pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, model motivasi yang digunakan oleh pimpinan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, tingkat resiko pekerjaan dan tujuan pekerjaan itu sendiri, sehingga model dalam memberikan motivasi merupakan gabungan dengan berbagai model.

Terkait dengan penerapan model motivasi secara tradisional, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Penerapan model motivasi secara tradisional tetap harus mengacu pada aturan yang berlaku guna untuk memaksimalkan pelaksanaan pekerjaan. Dalam artian bahwa perlu adanya kombinasi berbagai model motivasi dalam memberi motivasi pada pekerja berdasarkan jenis dan tujuan pekerjaan yang dilaksanakannya”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Dengan berusaha memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan memberikan uang lembur”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kepala Seksi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Dalam menerapkan model motivasi secara tradisional hanya berdasarkan pengalaman atau kebiasaan yang sudah dilaksanakan selama ini atau hanya sekedar berusaha memberikan tambahan penghasilan terhadap pegawai berupa pemberian uang lembur”.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa dalam menerapkan model motivasi secara tradisional pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, pimpinan hanya memberikan motivasi berdasarkan pengalaman atau kebiasaan yang sudah dilaksanakan selama ini atau hanya sekedar berusaha memberikan tambahan penghasilan terhadap pegawai berupa pemberian uang lembur.

Terakhir terkait dengan metode apa saja yang diterapkan oleh pimpinan dalam memotivasi para pegawai, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan menyatakan bahwa:

“Metode yang diterapkan dalam memberikan motivasi pada bawahan adalah dengan cara memberikan perhatian, penghargaan, memberikan fasilitas kendaraan operasional, memberikan peralatan kerja yang memadai sesuai ketersediaan yang ada”.

Sementara Bapak Gabriel Sebatu, S.IP. selaku Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Memberikan fasilitas pendukung bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya”.

Sedangkan Bapak Imran Mas, Plt. Kepala Seksi Penanganan Bantaran Sungai/TPA pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, menyatakan bahwa:

“Metode yang diterapkan dalam memberikan motivasi kepada para pegawai adalah dengan cara memberikan fasilitas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti kendaraan operasional dan peralatan kerja lainnya guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya”.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa metode yang diterapkan dalam memberikan motivasi pada bawahan adalah dengan cara memberikan perhatian, penghargaan, memberikan fasilitas kendaraan operasional, memberikan peralatan kerja yang memadai sesuai ketersediaan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan diketahui bahwa apabila ada pegawai yang berprestasi pimpinan belum pernah memberikan kompensasi dalam bentuk financial (berupa uang), akan tetapi hanya memberikan kompensasi yang berupa kompensasi non finansial (bukan uang) saja misalnya dalam bentuk pujian kepada bawahan.

Pimpinan sangat bersifat demokratis karena pimpinan masih mau mendengarkan masukan atau usulan dan keluhan bawahannya, sehingga hubungan terjalin baik antara pimpinan dan bawahan. Hal ini juga menjadi motivasi bagi para pegawai karena suasana kerja yang cair dan tidak ada jarak antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan dalam memberikan tugas juga selalu menjelaskan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan, sehingga pegawai mengerti dan mampu melaksanakan tugas tersebut dengan baik.

Motivasi merupakan fungsi dari berbagai macam variabel yang saling mempengaruhi dan merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri manusia atau

suatu proses psikologis. Dengan demikian motivasi sesungguhnya merupakan psiko logis dalam mana terjadi interrelasi antara sikap, kebutuhan, persepsi, proses belajar dan pemecahan persoalan. Dengan demikian masalah motivasi sebenarnya bukanlah suatu hal baru dalam suatu organisasi baik di swasta maupun di pemerintah. Kurangnya motivasi pegawai biasanya disebabkan oleh kurangnya perhatian manajemen terhadap proses motivasi, dimana masing-masing orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan.

Luthans dalam Handoko (1992), menyatakan bahwa proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidak seimbangan secara fisiologis dan secara psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan (*drives*) untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif. Akhir dari proses motivasi adalah insentif, yaitu segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan memulihkan keseimbangan fisiologis dan mengurangi/menghentikan dorongan.

Dalam proses motivasi kebutuhan menjadi sesuatu membangkitkan motivasi. Kebutuhanlah yang menggerakkan manusia, dengan adanya ketidakseimbangan fisiologis dan psikologis muncullah kebutuhan. Selanjutnya kebutuhan ini menjadi dorongan untuk melakukan tindakan-tindakan untuk pemenuhan kebutuhan. Hasil dari tindakan tersebut adalah pemenuhan kebutuhan yang selanjutnya menimbulkan kebutuhan baru (*modification of needs*), dan proses tersebut kembali berulang-ulang selama manusia tersebut masih hidup.

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja para pegawai yang ada dalam organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas pekerja, pendapatan kerja, dan terjaminnya kesejahteraan pekerja.

Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja. Dalam fungsinya sebagai salah satu variabel penting yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam lingkungan kerja, motivasi memiliki dampak pada produktivitas kerja pegawai tersebut. Motivasi kerja yang tinggi akan memungkinkan diperolehnya produktivitas yang tinggi. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut membantu besar kecilnya keluaran. Jadi, motivasi kerja inilah yang akan memberi bentuk pada pekerjaan dan hasil yang diperolehnya.

Motivasi seseorang dalam bekerja akan menentukan sikap kerjanya. Individu yang mempunyai motivasi tinggi dapat bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang lebih baik. Bila motivasi kerja rendah, maka unjuk kerjanya akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Namun suasana kerja, hubungan antar tenaga kerja, kebijakan organisasi tidak dirasakan sesuai, maka “semangat” kerjanya menurun dengan hasil unjuk kerjanya kurang. Sebaliknya jika motivasi kerjanya tinggi, namun peluang untuk

menggunakan kemampuan-kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, unjuk kerjanya juga akan rendah. Kalau motivasi kerja tinggi, peluang ada, namun karena keahliannya dalam bidang tersebut tidak pernah ditingkatkan lagi, maka unjuk kerjanya juga tidak akan tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi dalam kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Organisasi yang mampu memotivasi pegawainya akan membuat pegawai mengikuti arah dan tujuan yang dikehendaki organisasi.
- b. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi jarang berhadapan dengan masalah-masalah pelanggaran disiplin kerja.
- c. Apabila terjadi perubahan dalam manajemen organisasi, bagi pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menerima perubahan itu asalkan diberi penjelasan tentang terjadinya perubahan organisasi tersebut.
- d. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan bersedia bekerja secara khusus, terutama pada waktu organisasi berada dalam keadaan sulit, misalnya bekerja lembur dan kerja ekstra keras.
- e. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menggunakan peralatan atau perlengkapan kerja, misalnya untuk pegawai dengan jenis pekerjaan yang menggunakan mesin.
- f. Pegawai dengan motivasi tinggi dapat bekerja dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Pegawai selalu berusaha untuk memproduksi hasil kerja yang sebaik mungkin.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Menurut Stoner dan Edward (1994), situasi kerja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Kebijakan organisasi, seperti skala upah dan tunjangan pegawai (cuti, pensiun, dan tunjangan-tunjangan), umumnya mempunyai dampak yang kecil terhadap prestasi individu. Namun, kebijaksanaan ini benar-benar mempengaruhi keinginan pegawai untuk tetap bergabung atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan dan kemampuan organisasi untuk menarik pegawai baru.
- b. Sistem balas jasa atau sistem imbalan, kenaikan gaji, bonus dan promosi dapat menandai motivator yang kuat bagi prestasi seseorang. Upah harus dikaitkan dengan prestasi sehingga jelas mengapa upah tersebut diberikan. Upah harus dilihat sebagai sesuatu yang adil oleh orang lain dalam kelompok kerja.
- c. Kultur organisasi, meliputi norma, nilai, dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Faktor Ekstern
 - 1). Lingkungan kerja
 - 2). Pemimpin dan kepemimpinannya
 - 3). Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas

- 4). Dorongan atau bimbingan atasan
- b. Faktor Intern
- 1). Pembawaan individu
 - 2). Tingkat pendidikan
 - 3). Pengalaman masa lampau
 - 4). Keinginan atau harapan masa depan.

Sumber itu, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

- a. Individu dengan segala unsur-unsurnya: kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dan sebagainya.
- b. Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.
- c. Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.
- d. Pengaruh yang datang dari berbagai pihak: pengaruh dari sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan.

- e. Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
- f. Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- g. Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

Penerapan sistem motivasi kerja meliputi kondisi kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan pengembangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat bervariasi. Namun secara umum faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang datangnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang bersumber dari lingkungan kerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah faktor kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Seseorang akan mencapai tingkat kesejahteraan minimal apabila kebutuhan pangan, perumahan dan sandang terpenuhi seiring dengan meningkatnya tingkat kesejahteraan, maka kebutuhan pokok lainnya seperti pelayanan kesehatan, pendidikan, olah raga, dan rekreasi akan dapat terpenuhi. Kesejahteraan mempunyai arti kemampuan, keselamatan, ketentraman, kesenangan hidup. Kesejahteraan pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan yang bersifat fisik maupun non-fisik yang diberikan kepada pegawai dengan menganggapnya pribadi yang utuh lahir dan batin.

Berdasarkan rangkuman hasil wawancara dengan para informan diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan ditinjau dari faktor kesejahteraan memang sudah baik. Hubungan motivasi kerja pegawai dengan kesejahteraan pegawai cukup signifikan, pegawai akan merasa terlindungi dengan adanya program kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi, yaitu berupa jaminan asuransi kesehatan (jaminan sosial tenaga kerja).

Para pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki kecenderungan hubungan positif antara motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai. Semakin baik tingkat kesejahteraan pegawai, maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai yang dimiliki. Secara umum keadaan pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tergolong baik, artinya hampir sebagian besar pegawai yang ada dibagian tersebut sudah bisa dikategorikan sebagai keluarga sejahtera, sekalipun visi kerja yang dimiliki oleh tiap pegawai tidak sama. Ada yang memang benar-benar ingin mengabdikan diri untuk negaranya sebagai Pegawai Negeri Sipil, ada yang mengejar ambisi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dan ada pula yang asal-asalan bekerja.

Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memberikan penghargaan kepada setiap pegawainya yang memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini sebagai wujud apresiasi terhadap pegawai yang telah memberikan pengabdian dan dedikasinya selama bekerja pada organisasi. Artinya setiap pegawai yang memiliki kinerja yang baik berhak mendapatkan penghargaan dari organisasi. Dengan adanya penghargaan tersebut, maka pegawai

akan semakin termotivasi untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa antara motivasi kerja pegawai dan penghargaan memiliki kausalitas (hubungan sebab akibat) yang positif. Adanya penghargaan terhadap pegawai dari organisasi akan menyebabkan motivasi kerja pegawai menjadi semakin meningkat, pegawai yang mendapat penghargaan akan memiliki motivasi yang tinggi, begitu pula yang lainnya akan berusaha untuk meraih penghargaan dan akibatnya motivasi kerja pegawai akan meningkat seiring dengan usaha pegawai untuk meraih penghargaan tersebut.

Penghargaan menjadi faktor yang cukup berpengaruhnya dalam memotivasi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan berbanding lurus dengan motivasi kerja pegawai, keadaan semacam itulah yang tercermin dari perilaku dan pengakuan para pegawai bidang kebersihan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sekalipun ada beberapa orang yang mengaku tidak begitu antusias dengan penghargaan tapi pada dasarnya mereka juga menginginkan hal semacam itu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, produktifitas menurun karena pegawai merasa tergantung dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu tugas tugas Kepala Bidang Kebersihan yaitu untuk mengatur keadaan lingkungan kerja pegawai agar diperoleh peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja yang terdapat pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, penerangan, pertukaran udara serta kebisingan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, suasana dalam lingkungan kerja serta komunikasi kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu variabel yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Hasil wawancara memperlihatkan bahwa seorang pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh lingkungan kerja yang baik, hal ini terlihat pada pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, dimana para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan konviniens. Sekalipun secara kultural terdapat banyak perbedaan antara pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, tetapi masing-masing individu mampu mengelola dan memberikan toleransi secara proporsional atas perbedaan-perbedaan yang ada, baik itu agama, ras, suku maupun etnis, sehingga tidak terjadi hambatan dalam memangku tugas pada posisi yang dipangku oleh setiap pegawai.

Hal-hal yang mengarah pada konflik berskala besar hampir tidak pernah terjadi sehingga hubungan yang terjalin diantara sesama pegawai bisa terkendali dan bersifat kekeluargaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan. Selain itu hubungan antar unit kerja yang ada juga saling berkoordinasi satu sama lain sehingga tercipta suatu nuansa yang harmonis dan sinergis dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hal yang semacam ini maka pegawai dapat bekerja secara

leluasa tanpa tekanan. Selain itu suasana ruang kerja pada Bidang Kebersihan pada khususnya juga sangat mendukung kinerja para pegawainya.

Pengaruh masa kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan bagian sumber daya manusia dan umum terbilang tidak dominan. Ada beberapa pegawai dengan masa kerja yang relatif masih baru tetapi memiliki motivasi sangat tinggi sebagai ajang pembuktian kemampuan kerja, ada pula pegawai dengan masa kerja yang sudah sangat lama bahkan menjelang berakhir juga memiliki motivasi kerja yang tinggi pula, karena ingin mengakhiri kariernya dengan suatu kesan yang baik ataupun beberapa alasan lainnya.

Tetapi terjadi pula suatu hal yang terbalik dari fakta tersebut, bahwa pegawai yang baru masih belum memiliki motivasi kerja yang tinggi karena belum beradaptasi dan pegawai lama rendah motivasi kerjanya karena merasa sudah memberikan banyak hal pada organisasi. Idealita yang harus diterapkan oleh semua pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan bahwa setiap pegawai lama harus memberikan pembelajaran kepada pegawai yang masa kerjanya lebih rendah.

Hal semacam itulah yang terjadi pada pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, jadi berdasarkan hasil wawancara, secara umum dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak mutlak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, tetapi banyak alasan yang tak terlihat (*invisible reason*), yang tidak banyak dapat diketahui secara tepat yang menyebabkan hal semacam itu terjadi.

Pelatihan dilakukan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu organisasi ataupun proses sistematis pengubah perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai yang berhubungan dengan bidang pekerjaan pegawai. Sedangkan terkait dengan pendidikan, setiap pegawai yang ada di Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan telah memiliki standar tingkat pendidikan yang baik.

Pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, secara umum pengaruh tingkat pendidikan dan latihan kerja terbilang positif atau berbanding lurus. Secara garis besar rata-rata pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi hampir memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sekalipun tidak mutlak seluruhnya. Begitu pula halnya dengan pelatihan kerja yang diterima oleh pegawai.

Pelatihan kerja yang diterima pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik. Untuk itu Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan secara berkala juga mengadakan *training* atau pendidikan dan latihan untuk menunjang dan memotivasi kinerja pegawainya, tujuannya yaitu: untuk memperbaiki kinerja dan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru untuk menjadi kompeten dalam bekerja, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan pegawai untuk promosi, dan diharapkan motivasi kerja pegawainya akan semakin meningkat menjadi lebih baik lagi

dibandingkan sebelumnya. Selain itu juga bisa memberikan pengetahuan yang di dapat dalam pendidikan dan latihan kepada rekan sekerja (*transfer of knowledge*).

C. Pembahasan

1. Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya yang bersemangat dan mempunyai antusiasme yang tinggi, dinamis, kreatif, dan mampu menghasilkan karya-karya inovatif, berintegritas, serta selalu berkeinginan melakukan yang terbaik (*willingness to do more*), serta memiliki hasrat berprestasi yang tinggi. Sehingga organisasi mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat karena didukung oleh sumber daya yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan menjadi pendorong bagi perkembangan organisasi. Oleh karena itu, seorang manajer bukan hanya dituntut untuk memotivasi pegawainya. Memotivasi pegawai agar mau terlibat aktif dalam organisasi membutuhkan waktu relatif lama, kesabaran, dan konsistensi dalam pelaksanaan. Sehingga membangun motivasi untuk suatu komitmen, melalui proses kesadaran yang tumbuh dalam hati pegawai. Target utamanya adalah agar para pegawai merasa bahwa tujuan organisasi adalah tujuan mereka pula. Pegawai harus percaya bahwa jika organisasi berkembang, maka kesejahteraan mereka akan meningkat pula.

Salah satu cara untuk melihat indikasi bahwa pegawai sudah merasa terkait dengan tujuan organisasi adalah dengan melihat sikap mereka terhadap pekerjaannya. Motivasi pegawai akan meningkat, jika pihak manajemen berhasil membangun harga diri mereka. Pegawai yang mempunyai harga diri tinggi, cenderung malu atau tidak puas jika melihat hasil kerja di bawah standar. Cara membangkitkan harga diri pegawai dapat dilakukan dengan memberi kepercayaan, mendengarkan aspirasi atau saran, serta pujian pada hasil kerjanya.

Motivasi kerja pegawai begitu penting baik bagi pegawai sendiri maupun bagi organisasi yang memiliki pegawai. Motivasi kerja pegawai juga bukan hanya tanggung jawab sebelah pihak saja, namun keduanya memiliki tanggung jawab untuk meningkatkannya. Seorang pegawai, tidak boleh hanya mengharap organisasi memberikan motivasi. Sebaliknya, pimpinan organisasi tidak boleh hanya menyuruh pegawai untuk memiliki motivasi kerja. Keduanya harus proaktif membangkitkan motivasi kerja pegawai sebab akan memberikan pengaruh yang positif bagi keduanya dan bagi organisasi secara luas.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menjadi pemicu kerja pegawai.

Setiap manusia yang bekerja harus memiliki motivasi tinggi untuk sukses. Hal ini berlaku umum bagi siapa pun, termasuk Pegawai Negeri Sipil maupun

Pegawai Tidak Tetap di lingkungan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Namun sayangnya pandangan yang umum berlaku di masyarakat adalah PNS tidak memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, dan akibatnya kinerja pun rendah. Pandangan tersebut tidak bisa disalahkan sepenuhnya mengingat ulah beberapa oknum yang merusak citra PNS dengan sikap dan perbuatan mereka masing-masing. Tak bisa dipungkiri masih ada oknum PNS yang tidak bekerja dengan baik, bahkan cenderung asal-asalan, namun mereka petantang-petenteng di balik seragam PNS yang dikenakannya.

Cara terbaik untuk mengubah pandangan negatif masyarakat terhadap kinerja PNS adalah dengan memperbaiki diri kita sendiri. Tak ada gunanya kita berkoar-koar dan marah-marah pada masyarakat yang beranggapan demikian, padahal kita sendiri tidak berniat memperbaiki kinerja sebagai PNS. Untuk memperbaiki kinerja kita, salah satu faktor penting adalah dengan memperbaiki motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya, untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya, yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

Jadi bisa disimpulkan di sini bahwa dalam motivasi kerja ada faktor pendorong (dari dalam maupun luar diri seseorang), faktor semangat, kemampuan dan ketrampilan, serta adanya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini ditambah dengan adanya kepuasan yang dirasakan apabila hasil kerja itu sesuai dengan keinginan. Sehingga dengan demikian, hilangnya salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja seseorang. Faktor lingkungan juga bisa

mempengaruhi motivasi kerja, mengingat manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan penerimaan, kerjasama, keakraban dan rasa memiliki.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada bidang Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sudah cukup baik, namun masih belum optimal. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai pada bidang kebersihan perlu ditingkatkan lagi, karena motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi karena tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan tidak akan efektif dan kinerja tidak akan optimal.

Terkait dengan strategi khusus yang diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan, Bapak Saifullah Djamal, ST. MT. selaku Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada strategi khusus yang digunakan oleh pimpinan dalam memotivasi kerja para pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, akan tetapi strategi tersebut lebih disesuaikan dengan bidang tugas dari masing-masing pegawai.

Strategi yang digunakan oleh pimpinan dalam memotivasi para pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, adalah dengan cara selalu mengingatkan pegawai untuk bekerja dengan ikhlas, dan niat ibadah supaya pekerja fokus dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan nilai ibadah. Disamping itu diperlukan adanya usaha untuk pemberian tambahan penghasilan berupa pemberian uang lembur sepanjang tidak bertentangan dengan aturan yang ada.

Sedangkan menurut para staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, pimpinan mempunyai cara yang berbeda-beda dalam memotivasi para bawahannya. Cara yang dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pujian kepada bawahan apabila bawahan melakukan pekerjaan dengan baik, mengadakan rapat staf serta memberikan bimbingan dan nasehat kepada bawahan.

Tujuan pemberian motivasi kepada pegawai menurut pimpinan adalah untuk memberikan dorongan kepada pegawai untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik dan juga sebagai salah satu bentuk perhatian pimpinan kepada bawahan dalam memberikan dorongan agar dalam pelaksanaan tugasnya guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat khususnya dalam bidang kebersihan. Sementara dari sudut pandang staf, tujuan pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada para bawahannya adalah untuk mendorong para bawahan agar mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktunya.

Selanjutnya terkait dengan pendekatan yang digunakan oleh pimpinan untuk memotivasi pegawai, diketahui bahwa pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai adalah pendekatan secara personal yaitu dengan mengajak berdiskusi terhadap pegawai yang dianggap kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan informasi dan untuk mencari solusi dari masalah atau kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Pimpinan memiliki cara yang berbeda-beda dalam memotivasi para bawahannya disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pimpinan belum mengetahui model-model dalam memotivasi para pegawai, sehingga motivasi hanya dilakukan sekedar saja tanpa menggunakan model-model motivasi yang modern dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertaman dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan. Dalam memberikan motivasi kepada pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, model motivasi yang digunakan oleh pimpinan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, tingkat resiko pekerjaan dan tujuan pekerjaan itu sendiri, sehingga model dalam memberikan motivasi merupakan gabungan dengan berbagai model.

Pimpinan hanya memberikan motivasi berdasarkan pengalaman atau kebiasaan yang sudah dilaksanakan selama ini atau hanya sekedar berusaha memberikan tambahan penghasilan terhadap pegawai berupa pemberian uang lembur. Metode yang diterapkan dalam memberikan motivasi pada bawahan adalah dengan cara tradisional misalnya dengan cara memberikan perhatian, penghargaan, memberikan fasilitas kendaraan operasional, memberikan peralatan kerja yang memadai sesuai ketersediaan yang ada.

Pimpinan belum pernah memberikan kompensasi dalam bentuk finansial (berupa uang), akan tetapi hanya memberikan kompensasi yang berupa kompensasi non finansial (bukan uang) saja misalnya dalam bentuk pujian kepada bawahan. Namun pimpinan sangat bersifat demokratis karena pimpinan masih mau mendengarkan masukan atau usulan dan keluhan bawahannya, sehingga hubungan terjalin baik antara pimpinan dan bawahan. Hal ini juga menjadi motivasi bagi para pegawai karena suasana kerja yang cair dan tidak ada jarak

antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan dalam memberikan tugas juga selalu menjelaskan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan, sehingga pegawai mengerti dan mampu melaksanakan tugas tersebut dengan baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan

Penerapan sistem motivasi kerja meliputi kondisi kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan pengembangan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja sangat bervariasi. Namun secara umum faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang datangnya dari dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang bersumber dari lingkungan kerja organisasi.

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal: faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang terdiri atas:
 - 1). Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak;
 - 2). Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang

- mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi;
- 3). Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - 4). Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 - 5). Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, yang terdiri atas:
- 1). Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;

- 2). Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
- 3). Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
- 4). Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan pelatihan. Seseorang akan mencapai kesejahteraan minimal apabila kebutuhan pangan, perumahan dan sandang terpenuhi seiring dengan meningkatnya tingkat

kesejahteraan, maka kebutuhan pokok lainnya seperti pelayanan kesehatan, pendidikan, olahraga, dan rekreasi akan dapat terpenuhi.

Berdasarkan rangkuman hasil wawancara diketahui bahwa motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan ditinjau dari faktor kesejahteraan sudah baik. Hubungan motivasi kerja pegawai dengan kesejahteraan pegawai cukup signifikan, pegawai akan merasa terlindungi dengan adanya kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi, yaitu berupa jaminan asuransi (jaminan sosial).

Para pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki kecenderungan hubungan positif antara motivasi kerja dan kesejahteraan pegawai. Semakin baik tingkat kesejahteraan pegawai, maka semakin baik pula motivasi kerja pegawai yang dimiliki. Secara umum keadaan pegawai pada Bidang Kebersihan tergolong baik, artinya sebagian besar pegawai di bagian tersebut sudah bisa dikategorikan sejahtera, sekalipun visi kerja yang dimiliki oleh tiap pegawai tidak sama. Ada yang memang benar-benar berniat ingin mengabdikan diri untuk negaranya sebagai pegawai PNS, ada yang mengejar ambisi untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dan ada pula yang asal-asalan bekerja.

Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memberikan penghargaan kepada setiap pegawainya yang memiliki prestasi kerja yang baik, hal ini sebagai wujud apresiasi terhadap pegawai yang telah memberikan pengabdian dan dedikasi kerja yang tinggi selama bekerja pada organisasi. Artinya setiap pegawai yang memiliki predikat kinerja yang baik berhak mendapatkan penghargaan dari organisasi. Sehingga dengan adanya

penghargaan tersebut, maka pegawai akan semakin termotivasi untuk bekerja secara optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa antara motivasi kerja pegawai dan penghargaan memiliki kausalitas (hubungan sebab akibat) yang positif. Adanya penghargaan terhadap pegawai dari organisasi akan menyebabkan motivasi kerja pegawai menjadi semakin meningkat, pegawai yang mendapat penghargaan akan memiliki motivasi yang tinggi, begitu pula yang lainnya akan berusaha untuk meraih penghargaan dan akibatnya motivasi kerja pegawai akan meningkat seiring dengan usaha pegawai untuk meraih penghargaan tersebut.

Penghargaan menjadi faktor yang cukup besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa penghargaan berbanding lurus dengan motivasi kerja pegawai, keadaan semacam itulah yang tercermin dari perilaku dan pengakuan para pegawai bidang kebersihan pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan sekalipun ada beberapa orang yang mengaku tidak begitu antusias dengan penghargaan tapi pada dasarnya mereka juga menginginkan hal semacam itu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai, produktifitas menurun karena pegawai merasa tergantung dalam pekerjaannya, sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu tugas tugas Kepala Bidang Kebersihan yaitu untuk mengatur keadaan lingkungan kerja pegawai agar diperoleh peningkatan produktivitas.

Lingkungan kerja yang terdapat pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi tata ruang, penerangan, pertukaran udara serta kebisingan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, suasana dalam lingkungan kerja serta komunikasi kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu variabel yang sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Hasil wawancara secara umum memperlihatkan bahwa seorang pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman, hal ini terlihat pada pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, dimana para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan konviniens. Sekalipun secara kultural terdapat banyak perbedaan antara pegawai Bidang Kebersihan, tetapi masing-masing individu mampu memberikan toleransi secara proporsional atas perbedaan-perbedaan yang ada, baik itu agama, ras, suku maupun etnis, sehingga tidak terjadi hambatan dalam memangku tugas pada posisi yang dipangku oleh setiap pegawai.

Hal-hal yang mengarah pada konflik berskala besar hampir tidak pernah terjadi sehingga hubungan yang terjalin diantara sesama pegawai bisa terkendali dan bersifat kekeluargaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan. Selain itu hubungan antar unit kerja yang ada juga saling berkoordinasi satu sama lain sehingga tercipta suatu nuansa yang harmonis dan sinergis dalam organisasi tersebut. Dengan adanya hal yang semacam ini maka pegawai dapat bekerja secara

leluasa tanpa tekanan. Selain itu suasana ruang kerja pada Bidang Kebersihan pada khususnya juga sangat mendukung kinerja para pegawainya.

Pengaruh masa kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan bagian sumber daya manusia dan umum terbilang tidak dominan. Ada beberapa pegawai dengan masa kerja yang relatif masih baru tetapi memiliki motivasi sangat tinggi sebagai ajang pembuktian kemampuan kerja, ada pula pegawai dengan masa kerja yang sudah sangat lama bahkan menjelang berakhir juga memiliki motivasi kerja yang tinggi pula, karena ingin mengakhiri kariernya dengan suatu kesan yang baik ataupun beberapa alasan lainnya.

Tetapi terjadi pula suatu hal yang terbalik dari fakta tersebut, yaitu pegawai yang baru masih belum memiliki motivasi kerja yang tinggi karena belum beradaptasi dan pegawai lama rendah motivasi kerjanya karena merasa sudah memberikan banyak hal pada organisasi. Idealita yang harus diterapkan oleh semua pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan bahwa setiap pegawai lama harus dapat memberikan pembelajaran kepada pegawai yang masa kerja lebih rendah.

Hal semacam itulah yang terjadi pada pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, jadi berdasarkan hasil wawancara, secara umum dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak mutlak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, tetapi banyak alasan yang tak terlihat (*invisible reason*), yang tidak banyak dapat diketahui secara tepat yang menyebabkan hal semacam itu terjadi.

Pelatihan dilakukan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan operasional dalam menjalankan suatu organisasi ataupun untuk pengubah perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai yang berhubungan dengan bidang pekerjaan pegawai. Sedangkan terkait dengan pendidikan, setiap pegawai yang ada di Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan telah memiliki standar tingkat pendidikan yang tergolong baik.

Pegawai Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, secara umum pengaruh tingkat pendidikan dan latihan kerja terbilang positif atau berbanding lurus. Secara garis besar rata-rata pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi hampir memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sekalipun tidak mutlak seluruhnya. Begitu pula halnya dengan pelatihan kerja yang diterima oleh pegawai. Pelatihan kerja yang diterima pegawai akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan perlu melakukan secara berkala juga mengadakan *training* atau pendidikan dan latihan untuk menunjang dan memotivasi kinerja pegawainya, tujuannya yaitu: untuk memperbaiki kinerja dan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi, mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru untuk menjadi kompeten dalam bekerja, membantu memecahkan persoalan operasional, mempersiapkan pegawai untuk promosi, dan diharapkan motivasi kerja pegawainya akan semakin meningkat menjadi lebih baik lagi dibandingkan

sebelumnya. Selain itu juga bisa memberikan pengetahuan yang di dapat dalam pendidikan dan latihan kepada rekan sekerja (*transfer of knowledge*).

Motivasi kerja merupakan hal penting sehingga menjadi bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam bekerja. Pegawai harus memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan dorongan agar dapat bekerja dengan giat dan senang melakukan pekerjaannya. Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain dan atas kemauan sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu dapat berupa rangsangan, paksaan, kompensasi, maupun status sehingga seseorang melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan.

Motivasi yang ada dalam individu tidak hanya berasal dari motivasi intrinsik saja, melainkan bisa berasal dari luar. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat berjalan bersamaan mampu meningkatkan kinerja dan semangat pegawai. Organisasi pun akan merasakan manfaat dari motivasi yang diberikan para pegawai. Selain uraian manfaat dan jenis-jenis motivasi di atas.

Muncul berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tersebut. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah salah satu yang ada dalam diri manusia yang terdiri dalam lima bagian. Pertama adalah bagaimana kita mempersepsikan diri. Seseorang akan termotivasi atau tidak bergantung pada persepsi kognitifnya yang mendorong perilaku manusia tersebut. Faktor kedua adalah harga diri dan prestasi. Seseorang berusaha menjadi pribadi yang sangat mandiri, kuat, dan mempunyai kebebasan

serta mendapatkan penghargaan di dalam suatu lingkungannya bahkan menjadikannya untuk berprestasi. Faktor ketiga adalah harapan masa depan. Faktor ini mempengaruhi sikap yang subjektif seseorang untuk mempunyai harapan yang merupakan tujuan dari perilaku.

Tidak dapat dipungkiri, kebutuhan menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi. Seseorang yang termotivasi menjadikan kebutuhan sebagai target dari pencapaiannya dalam bekerja. Faktor terakhir adalah kepuasan kerja. Salah satu motivasi yang didorong muncul dari seseorang untuk mencari kepuasan dalam dirinya sendiri. Faktor eksternal ini berasal dari luar kita sendiri. Pertama adalah sifat pekerjaan. Adanya dorongan untuk bekerja apabila pekerjaannya tersebut sesuai dengan keinginannya. Faktor kedua adalah kelompok individu.

Di dalam sebuah organisasi yang memiliki kelompok dapat mendorong semangat pegawai dalam bekerja terutama dalam segi sosial. Faktor ketiga adalah imbalan. Imbalan merupakan suatu karakteristik atau kualitas yang dibutuhkan untuk dapat mempengaruhi tingkah laku karena termotivasi dengan objek lainnya. Dalam sistem imbalan seperti ini seseorang akan berperilaku dalam mencapai suatu tujuan untuk mendapatkan imbalan tersebut.

Faktor manusia juga berperan penting dalam memotivasi pegawai. Seorang pemimpin harus peka terhadap kenyataan adanya pengelompokan pegawai secara informal yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sosial. Hal ini perlu dibina untuk menciptakan kerja sama dan berprestasi dalam kerja sehingga produktifitas kerja diharapkan meningkat. Seorang pemimpin juga perlu menumbuhkan dedikasi, loyalitas dan semangat untuk para pegawainya.

Para pegawai akan lebih senang jika diperlakukan tidak secara otoriter oleh pemimpinnya. Pemimpin yang baik akan mengadakan konfirmasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan pegawainya. Pemimpin hendaknya mengetahui sifat universal manusia biasanya tidak senang diperintah. Pegawai pada dasarnya bersedia dengan senang hati jika perintah itu dilakukan dengan cara persuasif dan didasarkan atas kecakapan dan kebanggaan atas keahlian pekerjaan. Pegawai setelah menyelesaikan tugas pekerjaan tentunya menginginkan pemberitahuan atas hasil kerja mereka apa sudah benar atau masih perlu diadakan perbaikan.

Uraian motivasi kerja ini ditutup dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai dua jenis yaitu dari dalam diri dan luar diri. Bagaimana seseorang dapat mengupayakan motivasi tersebut agar dapat bertahan pada dirinya sangat tergantung pada diri masing-masing. Motivasi kerja mempunyai banyak manfaat untuk seseorang yang bekerja dalam menunjang dan meningkatkan pekerjaannya. Pada masa sekarang ini, motivasi kerja berperan penting dalam lingkungan pekerjaan sehingga organisasi biasanya memprioritaskan pemberian motivasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan masih belum optimal hal ini dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan, semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan adalah faktor kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti menyampaikan saran terkait motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan selaku pimpinan diharapkan dapat bertindak sebagai motivator dan selalu memotivasi bawahannya dengan

berbagai cara, misalnya dengan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

2. Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan selaku pimpinan diharapkan dapat lebih menegakkan sistem pemberian hukuman atau sanksi secara tegas kepada pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah karena akan berdampak pada penurunan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

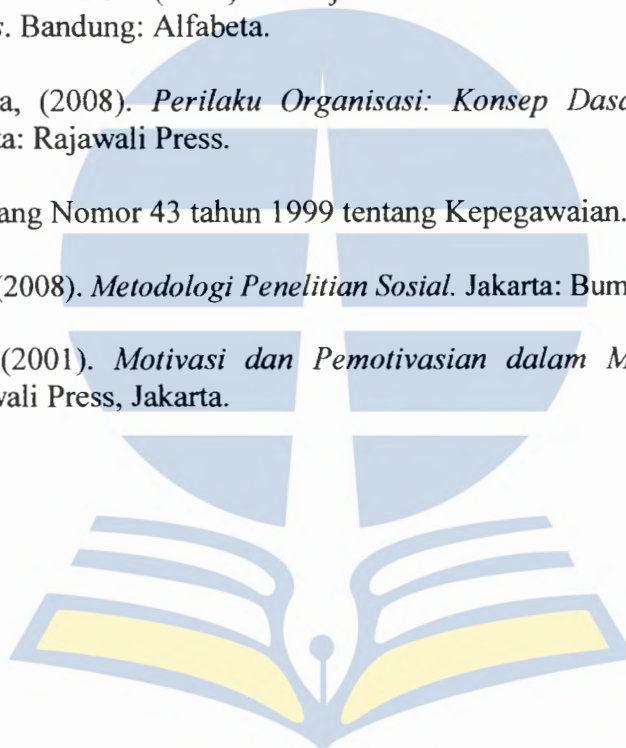


DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Berger, Michael Jr, (2008). *The Motivation Theories and Application in Organization*. USA: John Wiley And Sons.
- Dahyar Masuku, Nurhayani dan Darmawansyah. (2012). Analisis Motivasi Kerja Dokter Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kepulauan Sula. *Jurnal Universitas Negeri Makassar*.
- Hamdani, HT. (2007). *Motivasi dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Pustaka Jaya, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2007). *Dasar-Dasar Motivasi*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hardjosoedarmo, (1996). *Paradigma SDM dalam Motivasi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Indrawanto, Prasetya. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakajaya.
- Irawan, Prasetya. (2007). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Jackson, Korten. (2007). *Post of Motivation on Corporation World*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Soesilo. (1992). *Motivasi dan Jenis-Jenis Motivasi*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (1990). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Sasmita Bros.

- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syiam.
- Peraturan Daerah Kabupaten Nunukan Nomor 15 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan.
- Rencana Strategis Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan tahun 2016.
- Rivai, Veitzhal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (1999). *Kumpulan Teori-Teori Motivasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sanderson, Van Danue. (2003). *Sosial Needs and Motivation*. USA: Published by Wiley and Sons.
- Sandrawati. (2012). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Tesis Universitas Terbuka.
- Sastrohadiwiryo, (2001). *Manajemen Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (1995). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedaryamanti. (2013). *Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Ilmu Administrasi Volume X Nomor 1 April 2013.
- Setiadarma, Morthy P. (2000). *Dasar-Dasar Psikologi Olahraga*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2000). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfa Beta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surakhmad, Winarno. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Sutarto. (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni JP. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Mitha, (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Kepegawaian.
- Usman, dkk. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.





DAFTAR INFORMAN

| No | Nama | Jabatan |
|-----------|---------------------------|--|
| 1 | Saifullah Djamal, ST. MT. | Kepala Bidang Kebersihan |
| 2 | Gabriel Sebatu, S.IP. | Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan |
| 3 | Imran Mas | Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA |
| 4 | Agus Suyanto | Staf Bidang Kebersihan |
| 5 | Salahuddin | Staf Bidang Kebersihan |
| 6 | Muh. Irfan Bakri | Staf Bidang Kebersihan |



PEDOMAN WAWANCARA

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEBERSIHAN DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN NUNUKAN

A. Informan: Kepala Bidang Kebersihan, Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan, Kasi Penanganan Bantaran Sungai/TPA

B. Daftar Pertanyaan:

1. Menurut Bapak bagaimana motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan? Mengapa motivasi kerja itu penting dalam organisasi?
2. Kaitannya dengan motivasi kerja, apakah ada strategi khusus yang Bapak terapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai?
3. Strategi apa yang Bapak lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai?
4. Menurut pendapat Bapak apa saja tujuan dari memotivasi pegawai itu?
5. Apakah ada pendekatan yang Bapak pergunakan untuk memotivasi pegawai?
6. Apakah Bapak mengetahui model dalam memotivasi pegawai?
7. Apakah model tersebut sudah Bapak terapkan semuanya, sebagian atau ada model lain?
8. Bagaimana Bapak menerapkan model motivasi secara tradisional? (*Human Relation dan Human Resources*)
9. Berkaitan dengan metode dalam memotivasi, apa saja metode yang Bapak terapkan?

A. Informan: Staf Bidang Kebersihan

B. Daftar Pertanyaan:

1. Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah pimpinan unit kerja mempunyai cara untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan?
2. Menurut pendapat Bapak/Ibu, cara-cara apa saja yang telah dilakukan oleh pimpinan unit kerja untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan?
3. Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah sebenarnya tujuan dari kegiatan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan tersebut?
4. Apakah penerapan cara-cara motivasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk setiap pegawai sama atau berbeda?
5. Kalau ada pegawai yang berprestasi apakah mereka menerima kompensasi dari pimpinan (berupa uang atau ada ganjaran lain selain uang)?
6. Apakah pimpinan Bapak/Ibu bersifat demokratis?
7. Apakah pimpinan Bapak/Ibu selalu menjelaskan tugas-tugas yang diberikan?

PEDOMAN OBSERVASI

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEBERSIHAN DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN NUNUKAN

| No | Pernyataan | Jawaban | | |
|----|---|---------|---------------|-------|
| | | Ya | Kadang-Kadang | Tidak |
| 1 | Para pegawai selalu ditekankan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi | | | |
| 2 | Terdapat kesetiakawanan pada kelompok kerja dan masing-masing saling memberi bantuan | | | |
| 3 | Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan | | | |
| 4 | Pimpinan memberikan penghargaan apabila bawahan melakukan pekerjaan dengan benar | | | |
| 5 | Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam bentuk uang, fasilitas, dan kesejahteraan | | | |
| 6 | Penghargaan yang diberikan dengan bersyarat | | | |
| 7 | Pimpinan memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang manajemen | | | |
| 8 | Pimpinan memperhatikan kebutuhan fisik dan non fisik dari para pegawai | | | |
| 9 | Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan bawahan | | | |
| 10 | Dalam proses pekerjaan peranan pimpinan selalu mendominasi bawahan | | | |
| 11 | Pegawai mempunyai kejelasan tugas dalam bekerja | | | |
| 12 | Kreativitas kerja pegawai cukup tinggi | | | |
| 13 | Kebersihan ruangan selalu dijaga dengan baik | | | |
| 14 | Pencahayaan ruangan selalu dijaga dengan baik | | | |
| 15 | Alat-alat kerja selalu tersedia saat diperlukan | | | |

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

| | |
|------------------------|--|
| Nama Informan | : Saifullah Djamal, ST. MT. |
| NIP | : 19720125 200112 1 001 |
| Jabatan | : Kepala Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan |
| Alamat | : Jl. Fatahillah, Kel. Nunukan Tengah, Kec. Nunukan. |
| Nomor HP | : 0811445464 |
| Tempat Wawancara | : Kantor DKPPK Kab. Nunukan |
| Tanggal Wawancara | : 18 April 2016 |
| Pewawancara | : Abdul Mukti |
| Hasil Wawancara | : |
| 1. Pertanyaan | : Menurut bapak bagaimana motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan? Mengapa motivasi kerja itu penting dalam organisasi? |
| Jawaban | : Menurut saya motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan masih kurang dan perlu untuk ditingkatkan lagi. Motivasi kerja penting dalam organisasi karena tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan tidak akan efektif dan kinerja tidak akan optimal. |
| 2. Pertanyaan | : Kaitannya dengan motivasi kerja, apakah ada strategi khusus yang Bapak terapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai? |
| Jawaban | : Strategi dalam pemberian motivasi disesuaikan dengan tingkatan jabatan yang ada, misalnya pemberian strategi untuk jabatan kepala seksi berbeda dengan jabatan Koordinator Lapangan, begitu juga pengawas lapangan sampai ketingkat pekerja dilapangan. |
| 3. Pertanyaan | : Strategi apa yang Bapak lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai? |
| Jawaban | : Strategi yang dilakukan adalah dengan selalu mengingatkan untuk bekerja dengan ikhlas, bekerja dengan niat ibadah supaya pegawai fokus dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan nilai ibadah. Sehingga pelaksanaan tugasnya sudah terpenuhi baik sebagai kewajiban tugasnya maupun dari nilai ibadah yang didasari oleh niat yang ikhlas. Disamping itu diperlukan adanya usaha untuk pemberian tambahan penghasilan berupa pemberian uang lembur sepanjang tidak bertentangan dengan aturan yang ada. Disamping itu strategi yang dilakukan untuk meningkatkan |

| | |
|---------------|--|
| | <p>motivasi disesuaikan dengan tingkatan jabatannya seperti untuk kepala seksi, maka pemberian motivasinya akan diarahkan pada hal-hal yang berkaitan dengan promosi jabatan, sedangkan untuk jabatan koordinator lapangan sampai pekerja dapat diberikan motivasi dengan cara mengusahakan untuk memberikan tambahan penghasilan. Selain itu juga perlu adanya pengawasan dan koordinasi secara terus menerus.</p> |
| 4. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak apa saja tujuan dari memotivasi pegawai itu? |
| Jawaban | : Tujuan utama yang diharapkan memotivasi pegawai adalah untuk mencapai target kinerja yang sudah direncanakan, misalnya untuk pengangkutan sampah kedepannya (tahun depan) diusahakan tidak ada lagi sampah yang bermalam karena tidak bisa diangkut semua pada saat itu. Untuk mencapai target kerja tersebut dapat kita lakukan apabila ada motivasi bekerja yang baik yang ditunjukkan dengan adanya kekompakan Tim dalam bekerja mulai dari tingkat atas sampai bawahan (tingkatan Kasi sampai pekerja lapangan). |
| 5. Pertanyaan | : Apakah ada pendekatan yang Bapak gunakan untuk memotivasi pegawai? |
| Jawaban | : Adapun pendekatan yang dilakukan untuk memotivasi pegawai adalah dengan melakukan pendekatan secara personal untuk mengetahui secara dekat mengenai karakter setiap pegawai untuk memudahkan dalam pemberian tugas dan memotivasi pekerja. |
| 6. Pertanyaan | : Apakah Bapak mengetahui model dalam memotivasi pegawai? |
| Jawaban | : Model dalam memotivasi pegawai yaitu motivasi secara tradisional berdasarkan pengalaman atau kebiasaan yang ada namun tetap selalu mengacu pada aturan dan Perundang-Undangan yang berlaku. |
| 7. Pertanyaan | : Apakah model tersebut sudah Bapak terapkan semuanya, sebagian atau ada model lain? |
| Jawaban | : Dalam memberikan motivasi kepada pegawai maka model motivasi yang digunakan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, tingkat resiko pekerjaan dan tujuan pekerjaan itu sendiri, sehingga model dalam memberikan motivasi merupakan gabungan dengan berbagai model. |

| | |
|---------------|---|
| 8. Pertanyaan | : Bagaimana Bapak menerapkan model motivasi secara tradisional? (<i>Human relation dan Human resources</i>) |
| Jawaban | : Penerapan model motivasi secara tradisional tetap harus mengacu pada aturan yang berlaku guna untuk memaksimalkan pelaksanaan pekerjaan. Dalam artian bahwa perlu adanya kombinasi berbagai model motivasi dalam memberi motivasi pada pekerja berdasarkan jenis dan tujuan pekerjaan yang dilaksanakannya. |
| 9. Pertanyaan | : Berkaitan dengan metode dalam memotivasi, apa saja metode yang Bapak terapkan? |
| Jawaban | : Metode yang diterapkan dalam memberikan motivasi pada bawahan adalah: memberikan perhatian, penghargaan, memberikan fasilitas kendaraan operational, memberikan peralatan kerja yang memadai sesuai ketersediaan yang ada. |

Informan,


(Saifullah Djamal, ST. MT.)

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

| | |
|------------------------|--|
| Nama Informan | : Gabriel Sebatu, S.IP. |
| NIP | : 19640325 1987031 003 |
| Jabatan | : Kasi Penanganan Kebersihan Lingkungan |
| Alamat | : Jl. Cut Nyadin, RT. 20 Kel. Nunukan Tengah, Kec. Nunukan |
| Nomor HP | : 081250738538 |
| Tempat Wawancara | : Kantor DKPPK Kab. Nunukan |
| Tanggal Wawancara | : 19 April 2016 |
| Pewawancara | : Abdul Mukti |
| Hasil Wawancara | : |
| 01. Pertanyaan | : Menurut Bapak bagaimana motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan? Mengapa motivasi kerja itu penting dalam organisasi? |
| Jawaban | : Motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan sudah cukup baik, namun masih harus ditingkatkan lagi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Motivasi kerja penting dalam organisasi karena tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan tidak akan berjalan akan optimal. |
| 02. Pertanyaan | : Kaitannya dengan motivasi kerja, apakah ada strategi khusus yang Bapak terapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai? |
| Jawaban | : Pemberian motivasi secara khusus kepada pegawai tidak ada. |
| 03. Pertanyaan | : Strategi apa yang Bapak lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai? |
| Jawaban | : Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan tambahan pengetahuan dengan pelatihan khusus terhadap koordinator lapangan, pengawas lapangan untuk memudahkan dalam pelaksanaan tugasnya. |
| 04. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak apa saja tujuan dari memotivasi pegawai itu? |
| Jawaban | : Tujuan dari memotivasi pegawai adalah untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik. |
| 05. Pertanyaan | : Apakah ada pendekatan yang Bapak pergunakan untuk memotivasi pegawai? |
| Jawaban | : Pendekatan yang biasa digunakan untuk memotivasi pegawai yaitu dengan mengadakan rapat staf untuk membahas mengenai kendala atau hambatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. |
| 06. Pertanyaan | : Apakah Bapak mengetahui model dalam memotivasi pegawai? |
| Jawaban | : Secara umum ada beberapa model yang dapat dilaksanakan dalam |

| | |
|----------------|--|
| | memberikan motivasi pada pegawai. |
| 07. Pertanyaan | : Apakah model tersebut sudah Bapak terapkan semuanya, sebagian atau ada model lain? |
| Jawaban | : Dalam penerapannya untuk memberikan motivasi, maka model yang digunakan hanya sebagian atau model motivasi yang digunakan disesuaikan berdasarkan kondisi pekerjaan yang dilaksanakan. |
| 08. Pertanyaan | : Bagaimana Bapak menerapkan model motivasi secara tradisional? (<i>Human relation dan Human resources</i>) |
| Jawaban | : Dengan berusaha memberikan tambahan penghasilan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan memberikan uang lembur. |
| 09. Pertanyaan | : Berkaitan dengan metode dalam memotivasi, apa saja metode yang Bapak terapkan? |
| Jawaban | : Memberikan fasilitas pendukung bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. |

Informan,


(Gabriel Sebatu, S.IP)

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

| | | |
|------------------------|---|--|
| Nama Informan | : | Imran Mas |
| NIP | : | 19761227 200701 1 010 |
| Jabatan | : | Plt. Kasi Penanganan Bantaran Sungai/ TPA |
| Alamat | : | Jl Pangeran Antasari, Kel. Nunukan Tengah, Kec. Nunukan |
| Nomor HP | : | 081253162267 |
| Tempat Wawancara | : | Kantor DKPPK Kab. Nunukan |
| Tanggal Wawancara | : | 19 April 2016 |
| Pewawancara | : | Abdul Mukti |
| Hasil Wawancara | : | |
| 1. Pertanyaan | : | Menurut bapak bagaimana motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan? Mengapa motivasi kerja itu penting dalam organisasi? |
| Jawaban | : | Motivasi kerja pegawai pada Bidang Kebersihan masih perlu mendapatkan perhatian khusus seiring dengan meningkatnya beban kerja yang ada. Motivasi kerja itu sangat penting bagi pegawai karena pelaksanaan tugas di bidang kebersihan bersentuhan langsung dengan pelayanan umum khususnya masalah sampah sehingga sangat diharapkan adanya motivasi pegawai yang tinggi dalam menjalankan tugasnya guna memberikan pelayanan secara maksimal. |
| 2. Pertanyaan | : | Kaitannya dengan motivasi kerja, apakah ada strategi khusus yang Bapak terapkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai? |
| Jawaban | : | Tidak ada strategi khusus yang diterapkan dalam memberikan motivasi kerja kepada para pegawai. |
| 3. Pertanyaan | : | Strategi apa yang Bapak lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai? |
| Jawaban | : | Kadang-kadang dilakukan pengawasan langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan dilapangan guna memberikan semangat kerja/motivasi kerja pada pegawai, selain itu juga diadakan rapat staf untuk mengevaluasi pekerjaan yang ada. |
| 4. Pertanyaan | : | Menurut pendapat Bapak apa saja tujuan dari memotivasi pegawai itu? |
| Jawaban | : | Tujuan dari memotivasi pegawai adalah sebagai salah satu bentuk perhatian pimpinan kepada bawahan dalam memberikan dorongan dalam pelaksanaan tugasnya guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat dalam hal kebersihan. |
| 5. Pertanyaan | : | Apakah ada pendekatan yang Bapak pergunakan untuk memotivasi pegawai? |
| Jawaban | : | Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai adalah pendekatan secara personil yaitu dengan mengajak |

| | |
|---------------|---|
| | berdiskusi terhadap pegawai yang dianggap kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan informasi dan untuk mencari solusi dari masalah atau kendala yang ada dalam pelaksanaan tugasnya. |
| 6. Pertanyaan | : Apakah Bapak mengetahui model dalam memotivasi pegawai? |
| Jawaban | : Tidak mengetahui model dalam memotivasi pegawai |
| 7. Pertanyaan | : Apakah model tersebut sudah Bapak terapkan semuanya, sebagian atau ada model lain? |
| Jawaban | : Tidak ada penerapan model dalam memotivasi pegawai |
| 8. Pertanyaan | : Bagaimana Bapak menerapkan model motivasi secara tradisional? (<i>Human relation dan Human resources</i>) |
| Jawaban | : Dalam menerapkan model motivasi secara tradisional hanya berdasarkan pengalaman atau kebiasaan yang sudah dilaksanakan selama ini atau hanya sekedar berusaha memberikan tambahan penghasilan terhadap pegawai berupa pemberian uang lembur. |
| 9. Pertanyaan | : Berkaitan dengan metode dalam memotivasi, apa saja metode yang Bapak terapkan? |
| Jawaban | : Metode yang diterapkan dalam memberikan motivasi kerja kepada para pegawai adalah dengan cara memberikan fasilitas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti kendaraan operasional dan peralatan kerja lainnya guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugasnya. |

Informan,


(Inran Mas)

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

| | |
|------------------------|---|
| Nama Informan | : Agus Suyanto |
| Jabatan | : Staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan |
| Nomor HP | : 082153242415 |
| Tempat Wawancara | : Kantor DKPPK Kab. Nunukan |
| Tanggal Wawancara | : 20 April 2016 |
| Pewawancara | : Abdul Mukti |
| Hasil Wawancara | : |
| 1. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah pimpinan unit kerja mempunyai cara untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan? |
| Jawaban | : Pimpinan memiliki cara untuk meningkatkan motivasi kerja para bawahan. |
| 2. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak/Ibu, cara-cara apa saja yang telah dilakukan oleh pimpinan unit kerja untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan? |
| Jawaban | : Cara yang telah dilakukan adalah dengan mengadakan rapat staf serta memberikan bimbingan dan nasehat kepada bawahan. |
| 3. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah sebenarnya tujuan dari kegiatan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan tersebut? |
| Jawaban | : Tujuannya adalah untuk menambah semangat kerja bawahan dalam melaksanakan tugasnya. |
| 4. Pertanyaan | : Apakah penerapan cara-cara motivasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk setiap pegawai sama atau berbeda? |
| Jawaban | : Berbeda-beda cara memotivasi pegawai bawahannya, terkadang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakannya. |
| 5. Pertanyaan | : Kalau ada pegawai yang berprestasi apakah mereka menerima kompensasi dari pimpinan (berupa uang atau ada ganjaran lain selain uang)? |
| Jawaban | : Tidak ada pegawai yang menerima kompensasi dari pimpinan kecuali dalam bentuk ucapan terima kasih. |

| | | |
|---------------|---|--|
| 6. Pertanyaan | : | Apakah pimpinan Bapak/Ibu bersifat demokratis? |
| Jawaban | : | Bersifat demokratis karena pimpinan masih mau mendengarkan masukan atau usulan dan keluhan pegawai bawahannya. |
| 7. Pertanyaan | : | Apakah pimpinan Bapak/Ibu selalu menjelaskan tugas-tugas yang diberikan? |
| Jawaban | : | Pimpinan dalam memberikan tugas selalu menjelaskan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan. |

Informan,



(Agus Suyanto)




TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

| | | |
|------------------------|---|---|
| Nama Informan | : | Salahuddin |
| NIP | : | 19841107 201403 1 002 |
| Jabatan | : | Staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan |
| Alamat | : | Jl. Manunggal Bakti RT.11 Kel. Nunukan Barat, Kec. Nunukan. |
| Nomor HP | : | 082153242415 |
| Tempat Wawancara | : | Kantor DKPPK Kab. Nunukan |
| Tanggal Wawancara | : | 20 April 2016 |
| Pewawancara | : | Abdul Mukti |
| Hasil Wawancara | : | |
| 1. Pertanyaan | : | Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah pimpinan unit kerja mempunyai cara untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan? |
| Jawaban | : | Pimpinan memiliki cara untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan. |
| 2. Pertanyaan | : | Menurut pendapat Bapak/Ibu, cara-cara apa saja yang telah dilakukan oleh pimpinan unit kerja untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan? |
| Jawaban | : | Cara yang dilakukan adalah dengan memberikan pujian kepada bawahan yang melakukan pekerjaannya dengan baik. |
| 3. Pertanyaan | : | Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah sebenarnya tujuan dari kegiatan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan tersebut? |
| Jawaban | : | Tujuannya adalah untuk mendorong bawahan agar menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. |
| 4. Pertanyaan | : | Apakah penerapan cara-cara motivasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk setiap pegawai sama atau berbeda? |
| Jawaban | : | Berbeda-beda cara memotivasi pegawai bawahannya. |
| 5. Pertanyaan | : | Kalau ada pegawai yang berprestasi apakah mereka menerima kompensasi dari pimpinan (berupa uang atau ada ganjaran lain selain uang)? |
| Jawaban | : | Tidak ada kompensasi bagi pegawai yang berprestasi. |

| | | |
|---------------|---|---|
| 6. Pertanyaan | : | Apakah pimpinan Bapak/Ibu bersifat demokratis? |
| Jawaban | : | Bersifat demokratis karena pimpinan dapat berhubungan baik dengan semua pegawai bawahannya. |
| 7. Pertanyaan | : | Apakah pimpinan Bapak/Ibu selalu menjelaskan tugas-tugas yang diberikan? |
| Jawaban | : | Kadang-kadang menjelaskan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan. |

Informan,



(Salahuddin)

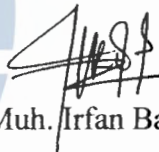


TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

| | |
|------------------------|--|
| Nama Informan | : Muh. Irfan Bakri |
| NIP | : 19841107 201403 1 002 |
| Jabatan | : Staf Bidang Kebersihan Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Nunukan |
| Alamat | : Jl. Ujang Dewa, Sedadap, Kel. Nunukan Selatan, Kec. Nunukan Selatan. |
| Nomor HP | : - |
| Tempat Wawancara | : Kantor DKPPK Kab. Nunukan |
| Tanggal Wawancara | : 21 April 2016 |
| Pewawancara | : Abdul Mukti |
| Hasil Wawancara | : |
| 1. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah pimpinan unit kerja mempunyai cara untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan? |
| Jawaban | : Pimpinan punya cara untuk meningkatkan motivasi kerja para bawahannya. |
| 2. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak/Ibu, cara-cara apa saja yang telah dilakukan oleh pimpinan unit kerja untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan? |
| Jawaban | : Cara yang dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memberikan pemahaman mengenai penting dan mulianya pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai karena menyangkut masalah pelayanan umum khususnya dalam hal kebersihan. |
| 3. Pertanyaan | : Menurut pendapat Bapak/Ibu apakah sebenarnya tujuan dari kegiatan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan tersebut? |
| Jawaban | : Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar melaksanakan tugas dengan baik. |
| 4. Pertanyaan | : Apakah penerapan cara-cara motivasi yang dilakukan oleh pimpinan untuk setiap pegawai sama atau berbeda? |
| Jawaban | : Berbeda-beda cara memotivasi pegawai bawahannya. |

| | |
|---------------|--|
| 5. Pertanyaan | : Kalau ada pegawai yang berprestasi apakah mereka menerima kompensasi dari pimpinan (berupa uang atau ada ganjaran lain selain uang)? |
| Jawaban | : Tidak ada, pegawai tidak pernah menerima. |
| 6. Pertanyaan | : Apakah pimpinan Bapak/Ibu bersifat demokratis? |
| Jawaban | : Bersifat demokratis karena pimpinan dapat bijaksana dalam memberikan tugas kepada bawahannya. |
| 7. Pertanyaan | : Apakah pimpinan Bapak/Ibu selalu menjelaskan tugas-tugas yang diberikan? |
| Jawaban | : Pimpinan selalu menjelaskan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan. |

Informan,



(Muh. Irfan Bakri)

TRANSKRIP HASIL OBSERVASI

| No | Pernyataan | Jawaban | | |
|----|---|---------|---------------|-------|
| | | Ya | Kadang-Kadang | Tidak |
| 1 | Para pegawai selalu ditekankan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi | | Kadang-Kadang | |
| 2 | Terdapat kesetiakawanan pada kelompok kerja dan masing-masing saling memberi bantuan | | Kadang-Kadang | |
| 3 | Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada bawahan | | Kadang-Kadang | |
| 4 | Pimpinan memberikan penghargaan apabila bawahan melakukan pekerjaan dengan benar | | | Tidak |
| 5 | Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam bentuk uang, fasilitas, dan kesejahteraan | | | Tidak |
| 6 | Penghargaan yang diberikan dengan bersyarat | | | Tidak |
| 7 | Pimpinan memiliki pengetahuan yang baik dalam bidang manajemen | Ya | | |
| 8 | Pimpinan memperhatikan kebutuhan fisik dan non fisik dari para pegawai | | Kadang-Kadang | |
| 9 | Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan bawahan | Ya | | |
| 10 | Dalam proses pekerjaan peranan pimpinan selalu mendominasi bawahan | | | Tidak |
| 11 | Pegawai mempunyai kejelasan tugas dalam bekerja | Ya | | |
| 12 | Kreativitas kerja pegawai cukup tinggi | Ya | | |
| 13 | Kebersihan ruangan selalu dijaga dengan baik | | Kadang-Kadang | |
| 14 | Pencahayaan ruangan selalu dijaga dengan baik | | Kadang-Kadang | |
| 15 | Alat-alat kerja selalu tersedia saat diperlukan | | Kadang-Kadang | |

