

# Visionist

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

- PENGARUH INSENTIF BEBAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN LAMPUNG TIMUR  
..... *Andini Aquasita, Andala R P Barusma dan Habbiburahman* 1-7
- STUDI KUALITATIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR  
..... *Dwi Ambaringrum, M Yusuf S Barusman dan Hendri Dunan* 8-15
- PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN LAMPUNG UTARA  
..... *HM. Aslam Salim, Tina M Barusman dan Haninun* 16-24
- PROSEDUR PENGELOLAAN KEUANGAN DENGAN MENGGUNAKAN SOFT SYSTEM METHODE DI DAERAH PADA SKPD DINAS PERTANIAN, PERIKANAN DAN KEHUTANAN KOTA METRO  
..... *Isnaini, M Yusuf S Barusman dan M. Oktaviannur* 25-33
- PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS  
..... *Jhon Hendrik, Andala R P Barusman dan Habbubrahman* 34-41
- PENGARUH PENGAWASAN LANGSUNG DAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN WAY KANAN  
..... *Mirhan Ahmad, Mustofa Usman dan Habbiburahman* 40-50
- RANCANG BANGUN SISTEM PROSEDUR PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA BAGI TENAGA KERJA SEKTOR JASA KONSTRUKSI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN LAMPUNG I  
..... *M. Irfan, M. Yusuf S Barusman dan Marzuki Noor* 51-61
- PENGARUH INSENTIF, MASA KERJA DAN PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP KINERJA TENAGA PEMASAR PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PRINGSEWU  
..... *M. Tians P, M. Oktaviannur dan Hendri Dunan* 62-71

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 5	Nomor 1	Halaman 1 – 71	Bandar Lampung Maret 2016	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 5, Nomor 1 - Maret 2016

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# STUDI KUALITATIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Dwi Ambarningrum<sup>1</sup>, M Yusuf S Barusman<sup>2</sup>, Hendri Dunan<sup>3</sup>

Universitas Bandar Lampung

---

## Abstrak

*Selama ini, PNS divonis sebagai organ birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien. Citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal.*

*Motivasi diperlukan dalam suatu organisasi karena dapat mendorong kinerja pegawai. Tujuan ini dapat dicapai jika manajer suatu organisasi memahami dengan tepat jenis-jenis motivasi dalam rangka mendorong pegawai untuk bekerja dan memberikan insentif terhadap hasil pekerjaannya.*

*Jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dan dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, yaitu memberikan gambaran yang cermat mengenai suatu individu, kendala, gejala, ataupun pada kelompok tertentu*

*faktor pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja yang meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, jaminan hari tua/pensiun, kelengkapan fasilitas kerja, lokasi pekerjaan, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya namun dalam penelitian ini secara khusus saya membahas tentang lokasi pekerjaan.*

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Study Kualitatif.*

---

## Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil sebagai tenaga Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa dinilai memiliki peranan yang cukup penting karena berurusan langsung dengan masyarakat dan begitu strategis. Seharusnya pegawai pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa mendapatkan perhatian yang khusus dari aparatur pusat maupun provinsi baik dari segi kemampuan maupun dari segi kesejahteraan sehingga para pegawai akan lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur terdepan didalam memajukan masyarakat desa sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasinya.

Salah satu aspek penting untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para Pegawai Negeri Sipil Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para pegawai supaya kegairahan bekerja para karyawan tidak menurun. Kegairahan para pegawai tersebut sangat dibutuhkan karena dengan semangat yang tinggi para pegawai dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Kurangnya disiplin pegawai serta kinerja yang kurang maksimal dan dirasakan semakin menurun mendasari saya untuk melakukan penelitian mengenai motivasi ini, karena dikhawatirkan penurunan atau rendahnya motivasi pegawai menyebabkan kinerja pelayanan publik tidak optimal.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu sejauh mana Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa memiliki motivasi dalam bekerja sehingga pelayanan publik dapat terus berjalan dengan optimal sesuai tujuan atau visi dan misi BPMPD karena dikhawatirkan pelaksanaan Good Governance tidak akan terwujud jika pegawai negeri tidak memiliki motivasi dalam bekerja

### *PNS dan BPMPD*

Pegawai negeri adalah [pegawai](#) yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan [negeri](#), atau diserahi tugas [negara](#) lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

Pemberdayaan masyarakat adalah proses pembangunan di mana masyarakat berinisiatif untuk memulai proses kegiatan sosial untuk memperbaiki situasi dan kondisi diri sendiri. Pemberdayaan masyarakat hanya bisa terjadi apabila warganya ikut [berpartisipasi](#). Badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik dalam bidang pembinaan kehidupan masyarakat, pengembangan potensi dan usaha ekonomi desa, administrasi desa, lembaga desa dan kelurahan, pengelolaan keuangan.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 6 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Lampung Timur dan sebagai satuan kerja perangkat daerah berperan untuk memfasilitasi masyarakat agar tampil sebagai subyek atau pelaku utama Pembangunan dan dapat lebih meningkatkan kemampuan, berperan aktif dan bertanggungjawab dalam pengelolaan pembangunan berdasarkan prinsip-prinsip desentralistik, partisipatif demokratis dan keterbukaan.

### *Motivasi*

Motivasi menurut Ara (1998), adalah perilaku kuat yang diarahkan menuju ke suatu tujuan tertentu, dibalik perilaku kuat ini diduga terdapat sejenis kebutuhan keinginan atau hasrat. Istilah “butuh” atau “ingin” menunjukkan adanya suatu kekurangan atau kelebihan akan sesuatu, di mana dengan tercapainya tujuan tadi hal tersebut dapat dipuaskan. Lebih lanjut mengatakan istilah “hasrat” menunjukkan perasaan yang kuat, dengan cara ini dapat dilihat motivasi sebagai suatu proses, mula-mula isyarat atau panggilan datang atau timbul dari dalam diri seseorang dan kemudian menuntunnya untuk bertindak dalam cara-cara yang memungkinkan terpuaskannya isyarat atau panggilan tersebut yang dipikirkan sebagai kebutuhan, keinginan dan hasrat.

Ernest dalam Mangkunegara (2001), mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in working setting*”. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Secara operasional motivasi kerja dapat dirumuskan sebagai suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi

keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2012).

### *Kinerja*

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2007), Dunan & Liyana (2014), adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

### *Kerangka Konseptual*

Pengukuran motivasi kerja dapat diketahui dengan melakukan survei dalam mendiagnosis bidang masalah tertentu kepada karyawan, sebagai contoh, kuesioner diberikan guna mengumpulkan ide untuk memperbaiki sistem pengharapan kinerja atau untuk menentukan seberapa puas para karyawan dengan program tunjangan mereka. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa

faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri. Sumber lain mengungkapkan, 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, dsb.
- 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

## Metodologi

### *Pendekatan Penelitian*

Jenis penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif. Menurut Kirk dan Miller (1986 dalam Moleong 2013) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung dari pengamatan pada manusia baik dalam kawasannya maupun dalam peristilahannya. Williams (1995, dalam Moleong 2013) menulis bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah.

Denzin dan Lincoln (1987, dalam Barusman & Setiawan (2014), mendefinisikan penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Sementara itu Moleong (2013) mendeskripsikan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

### *Objek penelitian*

Objek penelitian ini adalah seluruh tenaga pegawai negeri sipil di lingkungan Badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 38 (tiga puluh delapan) orang serta pihak-pihak terkait yang dirasa berkepentingan terhadap kepegawaian pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Lampung Timur yang beralamatkan di jalan Buay Anak Tuha Komplek Pemerintahan daerah Kabupaten Lampung Timur Sukadana.

### *Fokus Penelitian*

Fokus dalam penelitian ini adalah motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa kabupaten Lampung Timur. Untuk mengetahui motivasi pegawai dapat dilihat berdasarkan Sistem Rekrutmen, Remunerasi, Sanksi Yang Tegas, dan Keadaan Lingkungan. Sehingga dapat diketahui apa sajakah hal hal yang menjadi motivasi seorang pegawai untuk bekerja secara optimal terutama Pegawai Negeri Sipil pada BPPMD.

### *Tahap-tahap Penelitian*

Dalam penelitian terdapat tiga tahap penelitian (Moleong, 2013:127), yaitu :

#### a. Tahap Pra-lapangan

Ada enam tahap kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam tahapan ini ditambah dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami, yaitu etika penelitian lapangan. Kegiatan dan pertimbangan tersebut yaitu :

1. Menyusun rancangan penelitian
  2. Memilih lapangan penelitian
  3. Mengurus perizinan
  4. Menjajaki dan menilai lapangan
  5. Memilih dan memanfaatkan informan
  6. Menyiapkan perlengkapan penelitian
  7. Persoalan etika penelitian
- b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Uraian tentang tahap pekerjaan lapangan dibagi atas tiga bagian, yaitu:

1. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
2. Memasuki lapangan
3. Berperanserta sambil mengumpulkan data
- c. Tahap Analisis Data

Pada bagian ini dibahas prinsip pokok, tetapi tidak akan dirinci bagaimana cara analisis data itu dilakukan karena ada bab khusus yang membahasnya. Selanjutnya peneliti melakukan analisis data dan interpretasi data sesuai dengan langkah-langkah yang dijabarkan pada bagian metode analisis data di akhir bab ini. Pada akhirnya peneliti membuat dinamika psikologis dan kesimpulan serta memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.

### *Teknik Pengumpulan Data*

- a. Wawancara (*interview*)

Wawancara atau *interview* adalah percakapan dengan maksud tertentu.

Wawancara dilakukan langsung kepada Pegawai Negeri Sipil yang berhubungan langsung dengan kegiatan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa serta tokoh yang dianggap berperan dalam kepegawaian

- b. Pengamatan (*observasi*)

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung, terutama pada faktor yang menjadi pengaruh motivasi kerja pegawai.

tujuan observasi adalah mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas, dan makna kejadian di lihat dari perpektif mereka yang terlihat dalam kejadian yang diamati tersebut.

### *Teknik Analisis Data*

- a. Reduksi data, dalam penelitian ini adalah pada data yang diperoleh dari lokasi (data lapangan) dituangkan dalam uraian atau laporan yang lengkap dan terperinci.
- b. Penyajian data, dalam penelitian ini meliputi informasi yang tersusun yang akan memudahkan peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian sebagai sekumpulan informasi yang memungkinkan adanya suatu penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PNS BPMPD..
- c. Verifikasi atau penarikan kesimpulan, dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penarikan kesimpulan yang dikuatkan dengan bukti-bukti valid dan konsisten yang mendukung pada tahap pengumpulan data

### *Teknik Keabsahan Data*

Untuk menetapkan keabsahan (*Trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. J. Moleong (2005) menyebutkan ada empat kriteria yang digunakan, yaitu:

1. Derajat Kepercayaan (*credibility*)

Penerapan derajat kepercayaan pada penelitian ini untuk menggantikan konsep validitas internal dan nonkualitatif. Fungsi dari derajat kepercayaan : pertama, penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan dalam penelitian ini yaitu pada pengamatan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti perlu mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama. Dengan demikian peneliti berusaha untuk mencari dan mengumpulkan kejadian empiris dalam konteks yang sama antara pihak pegawai selaku pelaku dalam Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

3. Kebergantungan

Kebergantungan pada penelitian untuk mengetahui, mengecek serta memastikan hasil penelitian ini benar atau salah, peneliti

## Hasil dan Pembahasan

### *Sistem Rekrutmen*

Dapat kita jumpai di BPMPD, ada sejumlah pegawai yang bahkan untuk mengetik saja tidak bisa, apalagi menggunakan komputer dan laptop. Hal ini tentu sangat disayangkan karena tentunya tenaga kerja satu sumberdaya saja sangat dibutuhkan, tetapi tenaga seperti ini tentu tidak dapat dimanfaatkan karena tidak memiliki kemampuan, sehingga tentunya di kantor tidak diberdayakan sama sekali. Jika saya sejak awal proses perekrutan pegawai hal-hal seperti ini dapat dihindari tentunya kualitas pelayanan publik akan lebih baik.

Meskipun sistem rekrutmen telah diatur dalam peraturan pemerintah sebagai upaya untuk menjaring SDM-PNS yang kompeten, namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas SDM-PNS. Kondisi SDM-PNS demikian ini antara lain disebabkan oleh perencanaan kepegawaian saat ini belum didasarkan pada kebutuhan nyata sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen pegawai yang dilaksanakan oleh pemerintah, belum mampu mengungkap kompetensi SDM-PNS sesuai dengan kebutuhan.

Secara teoritis, banyak metode dan teknik seleksi untuk mengevaluasi pelamar sesuai jabatan yang lowong dalam organisasi. Rekrutmen PNS sebaiknya menggunakan cara-cara profesional yaitu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kemampuan akademis dan akhlak/moral yang baik, atau secara singkat harus dilakukan *fit and proper test* (uji kelayakan dan kemampuan) yang kemudian dilanjutkan dengan psikotest oleh psikolog, untuk mengetahui apakah secara psikis calon PNS tersebut telah siap.

Prasojo (dalam Syamsir dan M.Ali) mengemukakan akar permasalahan buruknya birokrasi atau kepegawaian negara di Indonesia pada prinsipnya terdiri dari dua hal penting. Pertama, persoalan internal sistem kepegawaian negara itu sendiri yang dapat dilihat dari subsistem yang membentuk kepegawaian negara. Subsistem ini antara lain adalah proses rekrutmen dan seleksi pegawai. Kegagalan pemerintah untuk melakukan reformasi terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi pegawai ini telah melahirkan para birokrat yang dicirikan oleh kerusakan moral (*moral hazard*) dan kesenjangan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung-jawabnya (*lack of competencies*), karena proses rekrutmen dan seleksi belum dilakukan secara profesional dan masih diwarnai oleh kolusi, korupsi, dan nepotisme.

Kedua, persoalan eksternal yang mempengaruhi fungsi dan profesionalisme kepegawaian negara. Hal ini dapat dilihat dari segi kekuatan eksternal yang mendorong terjadinya intervensi politik dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai negeri. Keinginan pihak-pihak tertentu untuk menjadikan birokrasi sebagai mesin politik juga ikut mempengaruhi sulitnya melakukan reformasi dalam rekrutmen dan seleksi PNS. Salah satu aspek yang sangat perlu dipertimbangkan oleh aparatur pemerintahan dalam sistem perencanaan atau rekrutmen dan seleksi pegawai baru adalah aspek motivasi dari para calon pegawai untuk memasuki dunia kerja barunya sebagai PNS.

Aspek motivasi menjadi PNS ini sangatlah perlu dipertimbangkan karena motivasi yang baik dan tulus dari para calon pegawai untuk menjadi PNS sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat akan sangat menentukan tingkat kualitas dan sekaligus produktivitas kinerjanya nantinya pada saat mereka telah menjadi PNS. Artinya, orang yang ingin menjadi PNS karena didorong oleh motivasi ingin mengabdikan masyarakat atau motivasi pelayanan publik yang tinggi tentu saja diharapkan akan lebih baik kualitas dan produktivitas kerjanya dibandingkan dengan orang yang memiliki motivasi pelayanan publik yang rendah atau motivasi menjadi PNS hanya karena didorong oleh motivasi ingin memperoleh kekayaan, mengharapkan kompensasi, jaminan hari tua, atau status dan prestise dalam masyarakat. Disamping itu, proses rekrutmen dan seleksi PNS selama ini cenderung diwarnai oleh ketidakseriusan dari pemerintah dan tidak mencerminkan maksud yang tulus untuk memperoleh PNS yang bermutu.

Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai dimana dan instansi apapun adalah adanya motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawainya. Hal ini cukup beralasan sebab kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Biasanya seseorang akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi jika yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan dan potensi dalam melakukan pekerjaan. Potensi yang ada dalam diri anda membuat anda percaya diri. Dan ini merupakan modal untuk maju. Sebaliknya kurangnya ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaan anda menyebabkan anda minder, rendah diri, karena anda tidak yakin akan bekerja secara maksimal. Akibatnya anda tidak punya motivasi lagi untuk lebih berhasil. Akhirnya pekerjaan anda tidak pernah mencapai hasil optimal.

### *Remunerasi dan Insentif*

Hal pokok yang mendasari motivasi kerja pegawai disini yaitu tidak mencukupinya gaji pokok perbulan. Selain itu tidak adanya tunjangan maupun insentif juga sangat berpengaruh terhadap rendahnya motivasi kerja karyawan. Hampir semua pegawai negeri memiliki gaji yang kecil bahkan hingga minus dikarenakan kebutuhan hidup yang dirasa tidak sesuai dengan pendapatan, sehingga mereka terlanjur memiliki hutang pada bank. Hal inilah yang menyebabkan motivasi kerja mereka menjadi rendah, dikarenakan sudah tidak ada pengharapan pada gaji perbulan.

Sehingga para pegawai menjadi malas dalam bekerja dan tidak termotivasi untuk melaksanakan pelayanan publik secara optimal.

Peningkatan kesejahteraan melalui perbaikan struktur gaji berupa remunerasi sepertinya diperlukan. Seperti yang sudah terjadi pada POLRI dan juga sertifikasi pada guru. Remunerasi adalah pemberian imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan pensiun. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Pada remunerasi peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan pegawai yang bermanfaat selain memotivasi kerja juga dapat mencegah KKN.

Dalam meningkatkan gairah kerja pegawai untuk lebih aktif dan termotivasi maka instansi perlu memberikan sesuatu yang bersifat merangsang gairah kerja para pegawai yang giat, aktif, dan rajin, hal ini diharapkan agar dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai untuk lebih giat meningkatkan kinerja kerja mereka demi pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut yakni berupa remunerasi.

Perhitungan besaran gaji pokok sekarang ini mengacu pada masa kerja dan golongan PNS. PNS dengan masa kerja dan golongan yang sama akan memiliki gaji pokok yang sama walaupun bobot pekerjaannya berbeda, kondisi ini tidak mendorong PNS untuk lebih berprestasi sesuai dengan kompetensinya. Disamping itu, gaji dan tunjangan yang diterima saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan hidup, sistem penggajian tersebut mengakibatkan kurangnya insentif untuk meningkatkan karier dan prestasi, serta mendorong terjadinya penyalahgunaan wewenang untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Walau bukan tujuan utama, uang seringkali dijadikan sebagai pertimbangan untuk mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja. Semakin tinggi penghasilan anda, maka semakin tinggi pula motivasi kerja anda. Sebaliknya, bila penghasilan anda kecil atau di bawah rekan-rekan anda, bisa dipastikan motivasi kerja anda juga rendah. Karena tak dapat dipungkiri para pegawai bisa bekerja giat dan penuh semangat, jika hasil kerjanya dihargai dengan penghasilan yang sesuai.

### *Peningkatan Disiplin PNS, Sanksi Yang Tegas*

Tidak adanya sanksi yang tegas pun didasari dari ketidakacuhan sistem yang ada. Dalam hal ini, pimpinan cenderung memberi sanksi hanya secara lisan, selain itu sistem kekerabatan dan katidaktahuan pimpinan, dalam hal ini pegawai yang tidak disiplin tidak terlihat oleh pimpinan karena terlalu sibuknya pimpinan.

Para pegawai banyak tidak termotivasi dalam bekerja seperti pulang dan datang tidak sesuai ketentuan jam kerja, membolos, tidak memakai atribut, tidak melaksanakan apel dikarenakan tidak adanya sanksi yang tegas dari atasan. Hukuman tidak pernah diterapkan kepada para pegawai yang melanggar disiplin, teguran dari atasan pun juga belum tentu ada. Hal inilah yang menyebabkan para pegawai tidak termotivasi dalam hal disiplin, karena tidak ada yang mereka khawatirkan karena tidak adanya sistem hukuman bagi pelanggar disiplin yang tegas

Disiplin bekerja mudah untuk diucapkan tetapi kenyataannya sulit untuk dilakukan. Meskipun Gerakan Disiplin Nasional selalu digembar-gemborkan serta disosialisasikan terus menerus dalam berbagai kesempatan, khususnya bagi PNS sebagai pelayan publik yang hendaknya memberikan layanan terbaiknya bagi masyarakat, akan tetapi realitas di lapangan sungguh merupakan tantangan berat. Ketidak-disiplinan dalam bekerja ini hampir dilakukan oleh semua tingkatan PNS. Dari mulai pegawai rendah sampai para pejabat eselon. Bahkan pelanggaran tata krama dan sopan santun pun seakan-akan menjadi hal yang lumrah. Arogansi dan keangkuhan, merasa dirinya orang terhormat, seakan-akan sudah merasuki sanubari dan merusak tatanan moral yang berlaku. Sebagai abdi masyarakat dan juga abdi negara sepertinya sudah terlupakan. Dalam PP Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 2 dimana berbunyi: “Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib: mentaati ketentuan jam kerja.

Pemerintah yakin perbaikan kinerja pemerintah dapat terlaksana bila setiap instansi pemerintah menegakkan disiplin PNS. Penerapan peraturan disiplin PNS harus tegas dan konsisten. Pemberian sanksi atau hukuman harus diberikan dengan tegas dan tanpa pandang bulu kepada pegawai negeri yang melanggar peraturan atau disiplin PNS. Selain itu diharapkan PNS wajib menjaga dan mengembangkan etika profesinya sehingga pelayanan kepada masyarakat bisa optimal.

Menurut Maslow (dalam Manajemen), ini termasuk dalam Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Sosial (*social needs*) terhadap Kinerja Pegawai yang mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja. Hal ini berarti, kebutuhan sosial yang meliputi hubungan dengan sesama pegawai, hubungan dengan atasan, hubungan dengan instansi lain, hubungan dengan pegawai lain pada bagian lain.

Secara fitrah, manusia memerlukan interaksi sosial sesamanya. Kecakapan sosial menyangkut soal bagaimana kita menangani suatu hubungan. Dua unsur terpenting untuk menilai kecakapan sosial seseorang adalah: pertama, empati. Ini menyangkut kemampuan untuk memahami orang lain, perspektif orang lain, dan berminat terhadap



kepentingan orang lain, juga kemampuan mengantisipasi, mengenali, dan berusaha memenuhi kebutuhan pengguna, mengatasi keragaman dalam membina pergaulan, mengembangkan orang lain, dan kemampuan membaca arus emosi sebuah kelompok dan hubungannya dengan kekuasaan, dan Kedua, keterampilan sosial, termasuk dalam hal ini adalah taktik-taktik untuk meyakinkan orang (persuasi), berkomunikasi secara jelas dan meyakinkan, bernegosiasi dan mengatasi saling pendapat, dan menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan kepentingan bersama.

### *Keadaan Lingkungan*

Hampir sebagian besar pegawai di BPMPD merupakan penduduk luar kota, artinya mereka tidak berdomisili di Sukadana, sehingga akses menuju lokasi tempat kerja tentunya sangat jauh untuk ditempuh bahkan menggunakan mobil sekalipun. Mayoritas pegawai berdomisili di Kota Metro dan Bandar Lampung, tentunya hal ini berpengaruh pada kinerja mereka. Datang ke kantor akan sulit jika harus sesuai ketentuan karena alasan jarak tempuh yang jauh, juga alasan pecah ban, tidak adanya tebengan, bahkan hujan, dapat dijadikan alasan untuk tidak masuk kerja.

Hal yang mempengaruhi sulitnya para pegawai disini untuk bekerja dengan giat adalah kondisi jarak antara tempat bekerja dan rumah tinggal yang cukup jauh. Karena mayoritas pegawai disini tinggal diluar daerah, antara lain di kota Metro dan Bandar Lampung. Hal ini menyebabkan motivasi kerja menurun.

Pengaruh keadaan lingkungan disini, yang tak lain adalah jarak antara instansi dengan tempat tinggal pegawai, merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, karena semakin jauh jarak tempat tinggal pegawai dengan instansi maka semakin berkurang motivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja hal ini sering kali disebabkan oleh adanya hambatan transport. Hujan, mogok, macet dan sebagainya menjadi alasan untuk tidak masuk kantor bahkan datang terlambat, selain itu mereka akan pulang lebih dahulu karena takut akan kemalaman dijalan jika tidak segera pulang, padahal belum waktu jam pulang. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pemerintah. Apakah perlu adanya transportasi khusus bagi pegawai atau penerapan peraturan baru bagi pegawai yang bekerja di Lampung Timur harus berdomisili di Lampung Timur.

Pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja dalam karya tulis ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berarti faktor pemenuhan kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja yang meliputi ketenangan dalam bekerja, kebebasan berpendapat, kebebasan berinovasi, jaminan kesehatan, jaminan hari tua/pensiun, kelengkapan fasilitas kerja, lokasi pekerjaan, dan kenyamanan dalam bekerja mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya namun dalam penelitian ini secara khusus saya membahas tentang lokasi pekerjaan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### *Kesimpulan*

1. Dapat dipahami bahwa rendahnya kualitas pelayanan publik di kalangan aparatur pemerintahan pada berbagai instansi pemerintahan antara lain tidak terlepas dari rendahnya motivasi pelayanan publik di kalangan para aparatur (pegawai) dalam pelaksanaan tugasnya atau pekerjaan yang menjadi kewajibannya sebagai PNS. Rendahnya motivasi kerja pegawai pada BPMPD dapat dikatakan rendah berdasarkan proses rekrutmen, insentif/remunerasi, sanksi yang tegas dan keadaan lingkungan. Untuk memperbaiki kualitas pelayanan publik di kalangan aparatur pemerintah, terutama faktor sumber daya manusia sebagai pelaksana tugas pemerintahan, perbaikan insentif atau remunerasi, adanya sanksi yang tegas serta kebijakan yang berkaitan dengan keadaan lingkungan, perlu dibina dan dipersiapkan.
2. Rendahnya mutu kinerja aparat birokrasi ini tentu saja akan berakibat pada terwujudnya kesenjangan antara harapan masyarakat akan kualitas pelayanan publik yang prima dengan kenyataan riil yang mereka hadapi di lapangan, karena mereka masih banyak menjumpai pelayanan aparatur yang kurang ramah, kurang bergairah, proses birokrasi yang berbelit-belit, motivasi kerja aparatur yang rendah, kemampuan aparatur yang kurang memadai, suasana pelayanan dan budaya kerja yang kurang kondusif dan sebagainya.

### *Saran*

Saran peneliti hendaknya tesis ini dapat dimanfaatkan bagi :

1. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa, agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam hal perumusan kebijakan terutama dalam meningkatkan motivasi kerja memberdayakan masyarakat.
2. Untuk Program Studi Ilmu Magister Manajemen Sumber daya Manusia Pascasarjana Universitas Bandar Lampung, sebagai referensi dan informasi untuk memperkaya bahan-bahan yang dipergunakan untuk keperluan proses belajar mengajar.

3. Bagi peneliti sebagai penambah wawasan dalam melatih diri berfikir secara ilmiah pada bidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan motivasi kerja dan sebagai suatu bekal dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah referensi dan informasi yang berkaitan dengan kepegawaian pada Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa.

## Daftar Pustaka

- Barusman, M Yusuf S & Setawan, Adetia Riki. 2014. Studi Kualitatif Perkembangan Klaster Pedagang Kaki Lima Klaster Pasar Mambo dan Klaster Lapangan Korpri. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 5, No; 1.
- Dunan, Hendri & Liyana. 2014. Analisis Kinerja Keuangan pada PT. Bukit Asam (Persero) Tbk di Tarahan Tahun 2007-2011. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol, 5, No; 1.
- Handoko, T.H. 2012. Manajemen. BPFE UGM. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.P. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Refika Aditama. Bandung
- Moleong, L.J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moleong, L.J. 2013 . Metodologi Penelitian Kualitatif . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sondang, P.S. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta. Bumi Aksara
- Siswanto, S. 2003 . Manajemen Tenaga Kerja Indonesia . PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan. PT Refika Aditama. Bandung.
- Stephen, P.R. dan T.A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Tim Penyusun Pusat Pengembangan dan Pengembangan Bahasa. 1993. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Balai Pustaka.
- Wahab, S.A. 2004. Analisis Kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2008. Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis. UBL Press. Bandar Lampung
- Winarno, B. 2004 . Teori Dan Proses Kebijakan Publik . Media Pressindo. Yogyakarta