

**MOTIVASI KERJA DI KALANGAN PEGAWAI PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN TANAH DATAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Administrasi Publik*



**OLEH :**

**NELLA ELSA SYOFIANA  
79324/2006**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

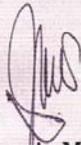
Judul : **Motivasi Kerja Di Kalangan Pegawai Pada Dinas  
Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah  
Datar**

Nama : Nella Elsa Syofiana  
TM/NIM : 2006/79324  
Program studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 17 Januari 2014

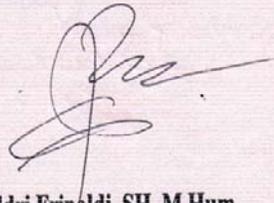
Disetujui oleh :

**Pembimbing I**



**Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D**  
NIP. 19630401 198903 1 003

**Pembimbing II**



**Aldri Frinaldi, SH, M.Hum**  
NIP. 19700212 199802 1 001

## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang

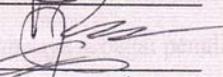
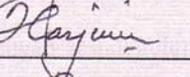
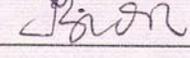
Pada hari Jum'at Tanggal 17 Januari 2014 pukul 13.30 s/d 14.30 WIB

### Motivasi Kerja Di Kalangan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar

Nama : Nella Elsa Syofiana  
TM/NIM : 2006/79324  
Program studi : Ilmu Administrasi Negara  
Jurusan : Ilmu Sosial Politik  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 17 Januari 2014

#### Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D	
Sekretaris	: Aldri Frinaldi, SH, M.Hum	
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si	
Anggota	: Adil Mubarak, S.IP, M.Si	

Mengesahkan:  
Dekan FIS UNP

Prof. Dr. Syafri Anwar, M. Pd  
NIP. 19621001 198903 1 002

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nella Elsa Syofiana

NIM : 79324/2006

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul: "Motivasi Kerja di Kalangan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar" adalah benar merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

14 Januari 2014  
METERAI  
TEMPEL  
85C10ABF568130213  
6000  
DJP  
Nella Elsa Syofiana  
79324.2006

## **ABSTRAK**

**Motivasi Kerja Di Kalangan Pegawai Pada Dinas Kependudukan  
Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.  
Oleh: Nella Elsa Syofiana, 2006 - 79324.**

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimanakah motivasi kerja pegawai pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.? 2) faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.? Tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.2) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar. Metode penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian menggunakan metode deskriptif. Informan didapatkan dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, sumber data primer diambil dari wawancara pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar. Sedangkan data sekunder didapat dari dokumen – dokumen penting pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar. Uji keabsahan data dilakukan dengan cara triangulasi sumber data. Analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, klarifikasi interpretasi dan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi itu sangat penting dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi secara cepat dan tepat. Oleh karena itu motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan organisasi dalam meningkatkan semangat kerja dan produktifitas kerja para pegawai. Motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar cukup baik, sehingga terciptanya kemajuan yang sangat baik pada dinas tersebut.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas perkenaan-Nya skripsi ini dapat diselesaikan. Salawat beriring salam disampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, dengan ajaran-Nya yang beliau bawa dapat menjadikan aspirasi penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Motivasi Kerja Dikalangan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar”**, untuk memperoleh gelar sarjana administrasi publik pada program studi Ilmu Administrasi Negara jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu – Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak masukan dan saran berupa bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Fachri Adnan, M.Si. Ph.D selaku ketua jurusan Ilmu Sosial Politik.
2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si.Ph.D selaku pembimbing I, yang telah membimbing dan memberi arahan, bantuan, dan memberikan motivasi yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Aldri Frinaldi,SH.M.Hum selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan bimbingan dan arahan sampai selesainya skripsi ini.

4. Bapak Dr. Helmi Hasan,M.Pd, bapak Drs. Karjuni Dt.Maani,M.Si, bapak Adil Mubarak,S.IP.M.Si selaku tim penguji yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis
  5. Bapak Afriva Khaidir,SH.M.Hum.MAPA selaku Penasehat Akademis (PA) yang selalu memberikan arahan dan nasehat kepada penulis dari awal perkuliahan sampai saat sekarang.
  6. Bapak Drs. Zulheri selaku Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk Dinas Kependuduksn dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.
  7. Teristimewa untuk mama dan papa tercinta yang telah membesarkan dan selalu mendoakan penulis.
  8. Terspesial untuk suami dan anak tercinta yang selalu memberikan semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
  9. Teman-teman yang telah membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
- Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihaklah yang dapat menyempurnakan karya penulis dimasa datang. Akhir kata semoga skripsi ini bermamfaat bagi semua, terutama bagi diri penulis,Amin.

Padang, 13 Januari 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	7
1. Pengertian Motivasi .....	7
2. Hakikat Motivasi.....	9
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	11
4. Tujuan Motivasi .....	16
B. Kerangka Penelitian .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	18
B. Lokasi penelitian.....	19
C. Informan Penelitian.....	19
D. Jenis , Sumber data dan Teknik Pengumpulan Data.....	20
1. Jenis Data .....	20
2. Sumber Data.....	21
3. Teknik Pengumpulan Data .....	21

E. Uji Keabsahan Data .....	22
F. Teknik Analisis Data .....	24
1. Reduksi Data.....	24
2. Penyajian Data .....	24
3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi .....	25

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Temuan Umum.....	26
1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	26
2. Tugas Pokok Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	26
3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	28
4. Kepegawaian.....	38
5. Visi, Misi dan Tujuan Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	39
B. Temuan Khusus .....	41
1. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	41
2. Factor-Faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	47
C. Pembahasan .....	52
1. Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	52
2. Factor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar .....	55

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	58
B. Saran .....	59

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
1. Perbedaan Motivasi Eksternal dan Internal .....	14

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Hal</b>
1. Kerangka Konseptual.....	17

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era globalisasi seperti saat sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, setiap lembaga atau organisasi dituntut untuk memiliki suatu keunggulan tersendiri agar tidak tertinggal. Semua itu dapat dicapai dengan cara meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lembaga atau organisasi bisa lebih maju dari lembaga atau organisasi lainnya. Indonesia merupakan salah satu negara yang berkembang, negara ini selalu berupaya meningkatkan pembangunan diberbagai bidang. Pembangunan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja tetapi juga menekankan pembangunan secara moril. Pembangunan secara moril ini salah satunya berupa pembangunan sumberdaya manusia. Setiap lembaga dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi (Robbins, 2001).

Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk

menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Manusia merupakan sumber daya yang paling dalam usaha organisasi mencapai tujuan. Sumber daya alam ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapa besarnya aspek teknologi dan ekonomi, tampak aspek manusia sulit kiranya. Tujuan-tujuan dari organisasi data tercapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai (*human value*) semakin diselaraskan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Seiring dengan kamajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi dimana ukuran keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari efisien dan efektivitas tetapi juga kemampuan perusahaan beradaptasi dan memperdayakan sumber daya manusia dengan baik. Begitu pentingnya sumber daya manusia sebagai mitra perusahaan, berbagai upaya dilakukan untuk memotivasi mereka, memberikan bimbingan kerja, pengaruh dan koordinasi yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Berdasarkan hasil survei fenomena dilapangan yang di dapat melalui wawancara dengan beberapa pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar, terlihat rendahnya motivasi kerja pegawai. Dalam hal ini pegawai kurang mempunyai motivasi dan tanggungjawab terhadap perusahaan, sering meninggalkan jam kantor untuk kepentingan, sebagian pegawai yang jarang masuk kantor, insentif yang diterima kurang mencukupi kebutuhan sehingga mencari pekerjaan lain yang pada saatjamkerja, iklim kerja sama yang kurang terjalin sesama pegawai, kondisi kerja yang kurang menyenangkan sehingga berdampak pada

kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, penulis merasa tertarik ingin meneliti lebih mendalam, dalam sebuah karya ilmiah skripsi dengan judul “*Motivasi Kerja Di Kalangan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar*”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yang teridentifikasi diDinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar adalah :

1. Pegawai terkesan tidak loyal dalam bekerja pada lembaga atau instansinya
2. Pegawai sering meninggalkan jam kantor untuk kepentingan lain
3. Pegawai sering mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan
4. Sebagian pegawai yang jarang masuk kantor
5. Insentif yang diterima kurang mencukupi kebutuhan sehingga menurunnya motivasi kerja dan motivasi berusaha mencari pekerjaan lain yang dapat mendatangkan hasil dijam kantor.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimanakah motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui motivasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.
2. Mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Secara akademik diharapkan penelitian ini mampu memberikan beberapa akumulasi literature tentang motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Secara individu penelitian ini merupakan aplikasi ilmu yang sekaligus mengembangkan wawasan yang telah diperoleh di bangku perkuliahan serta menambah dan memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Dalam melakukan penelitian ini dapat melihat dan belajar lebih banyak bagaimana motivasi kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

4. Sebagai bahan masukan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai bagi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, megarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu

menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005). Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

#### 2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, (2005) dalam pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan dan berperilaku tertentu akan menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang menyenangkan,

mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

### 3. Pencapaian Tujuan ( *Goal Setting* )

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005), selanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan tujuan mencakup:

- a. Menentukan apakah orang, organisasi, dan teknologi cocok untuk penetapan tujuan.
- b. Mempersiapkan karyawan lewat bertambahnya interaksi interpersonal, komunikasi, pelatihan, dan rencana kegiatan untuk bagi penetapan tujuan.
- c. Menekankan sifat-sifat dalam tujuan yang harus dimengerti oleh pimpinan dan bawahan.
- d. Melakukan pemeriksaan lanjutan untuk mengadakan penyesuaian yang perlu dalam tujuan yang telah ditetapkan, dimodifikasi dan dicapai.

## 2. Hakikat Motivasi

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas- tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau

berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut Manullang (1981) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut :

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat dikerjakan lebih baik.
2. Pegawai menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
4. Pegawai lebih senang bekerja didalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling

mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor- faktor lain tinggi.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001).

Menurut Saydan dalam Sayuti (2006) menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

#### 1. Faktor internal

##### a) Kematangan pribadi.

Orang yang bersifat egois dan bermalas - malasan akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk bekerja sama dalam membuat motivasi kerja

##### b) Tingkat pendidikan.

Tingkat pendidikan akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan lebih mudah termotivasi dibandingkan dengan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

c) Keinginan dan harapan pribadi.

Seseorang akan bekerja keras bila ada keinginan dan harapan pribadi yang hendak diwujudkan.

d) Kebutuhan.

Kebutuhan sangat berpengaruh dengan motivasi, semakin besar dan banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi maka semakin besar pula motivasi kerja seseorang.

e) Kelelahan dan kebosanan.

Kelelahan dan kebosanan sangat berpengaruh pada semangat kerja yang sangat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang.

f) Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan memiliki kontribusi yang besar terhadap semangat kerja pegawai.

2. Faktor Eksternal

- a. Lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan karir
- e. Status dan tanggungjawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Menurut *William dan Devis (2000 : 253)* yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal.

### **1. Motivasi Eksternal**

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

### **2. Motivasi Internal**

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Untuk lebih jelasnya perbedaan motivasi eksternal dan motivasi internal dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Perbedaan Motivasi Eksternal dan Internal**

Motivasi Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah gaji yang baik dan layak</li> <li>2. Kondisi kerja yang baik</li> <li>3. Supervisi yang baik</li> </ol>
Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya/menyenangkan</li> <li>2. Pekerjaan yang menarik</li> <li>3. Pekerjaan yang menantang</li> <li>4. Keinginan untuk berprestasi</li> <li>5. Tuntunan keluarga</li> <li>6. Pengembangan diri</li> </ol>

Sumber : *William dan Devis (2000 : 253)*

Tabel 1 di atas menerangkan tentang pandangan dari *William dan Devis (2000: 253)* yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal. Berikut ini adalah aspek-aspek dari lingkungan kerja di atas yang terdiri dari :

- 1) Motivasi eksternal, dengan indikator antara lain:
  - a. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapakan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
  - b. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan

prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain. Sedangkan factor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.

- c. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja. *William B. Werther Jr dan Keith Devis (2000 : 253)*

2) Motivasi Internal, dengan indikator antara lain:

- a. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
- b. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

- c. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien.  
*William dan Devis (2000 : 253)*
- d. Keinginan berprestasi, merupakan keinginan karyawan dalam berprestasi di perusahaan
- e. Tuntutan keluarga, adanya tuntunan dari kebutuhan keluarga yang membuat karywan rajin bekerja untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga
- f. Pengembangan diri, yaitu adanya keinginan untuk mengembangkan diri agar lebih baik dari sebelumnya.

#### **4. Tujuan Motivasi**

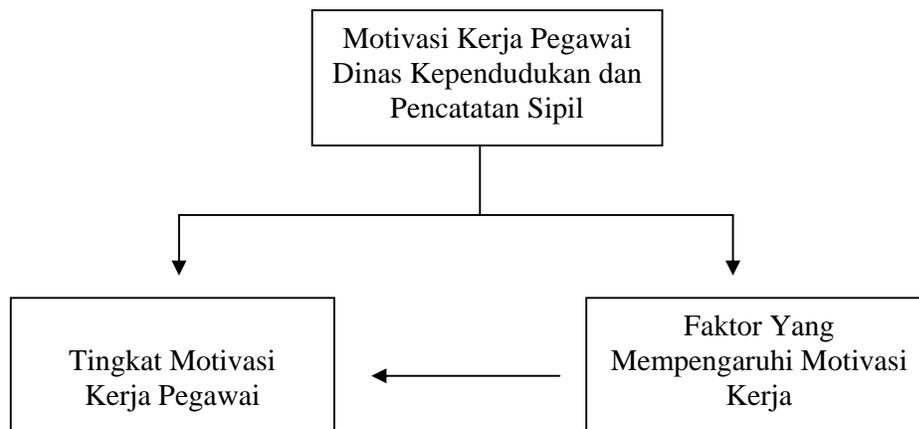
Secara rinci dijelaskan oleh Melayu (1995:97) bahwa tujuan pemberian motivasi oleh pimpinan adalah :

- 1. Mendorong disiplin dan semangat kerja pegawai
- 2. Meningkatkan moral dan kepuasan pegawai
- 3. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 4. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 5. Mempertinggi tanggungjawab pegawai
- 6. Meningkatkan penggunaan efisiensi bahan baku

Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya (*William dan Devis, 2000 : 253*)

## B. Kerangka Penelitian

Untuk mempermudah pemahaman dalam pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada kerangka penelitian berikut ini :



## Kerangka Penelitian

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dengan berpedoman pada pembahasan sebelumnya tentang Motivasi Karyawan pada Bidang Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan motivasi sangatlah menentukan sekali terhadap kinerja para pegawai Bidang Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar.
2. Di dalam menciptakan motivasi kerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya:
  - a. Gaji dan upah yang menarik yang diberikan terhadap pegawai
  - b. Perlakuan yang adil dan jujur
  - c. Jabatan yang menarik
  - d. Kemampuan yang terjamin
  - e. Adanya kesempatan untuk maju dan berkarir
  - f. Terdapatnya pimpinan yang cakap
  - g. Adanya kepercayaan yang diberikan
  - h. Lingkungan dan suasana yang menarik
  - i. Penghormatan dan pengakuan hak yang sama

3. Hubungan kerja yang harmonis antara sesama yang selevel, antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai dalam Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar merupakan sendi-sendi motivasi pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga melahirkan suatu bentuk team kerja yang dapat bekerjasama dengan baik, maka disinilah letak pentingnya motivasi yang dibentengi dengan pengawasan untuk menggugah, membangkitkan semangat, agar para pegawai bisa bekerja dengan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi.

## **B. Saran**

Agar peranan motivasi benar-benar berfungsi dalam meningkatkan prestasi para pegawai, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif, penulis menyarankan dalam menempatkan seseorang pegawai untuk memangku suatu jabatan, benar-benar memperhatikan dan meneliti:

1. Bagi pegawai terkait yang bekerja dilingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar untuk memperhatikan dan meningkatkan Motivasi Kerja agar meningkat pula hasil kerja pegawai tersebut.
2. Motivasi kerja yang tinggi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian dan ditingkatkan oleh setiap unsur pimpinan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu Kepala Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Tanah Datar harus mengetahui potensi yang dimiliki oleh setiap pegawainya.

3. Untuk meningkatkan motivasi kerja, pimpinan terkait hendaknya melakukan upaya – upaya nyata seperti diadakannya program pendidikan dan latihan tentang betapa pentingnya produktifitas kerja.
4. Memberikan poin tertentu bagi pegawai yang memenuhi kriteria pegawai yang memiliki Motivasi Kerja yang tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistim Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia
- Donnelli, Gibson. 1996. *Organisasi Edisi 8*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- M. Manullang. 1981. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sayuti.2006. *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sondang P Siagian. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, disekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI*. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.
- Suwatno. 2006. *Azas – Azas Sumber Daya Manusia*. Bandung : Suci Pres.
- Thoha, Miftha. 2007. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : 2007
- Usmara, 2006, *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktek*. Yogyakarta: Amara Book
- Werther William B. and Keith Davis, (2000), *Personel Management and Human Resources*, Mc. Graw-Hill Book Company, New York.