

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PONTIANAK

Oleh:

Nia Anjani^{1*}

NIM.E1011161100

Arifin,^{2*} Deni Darmawan,^{3*}

*Email: niaanjani@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpur

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah ingin menggambarkan dan menganalisis komponen dasar motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak di Bidang Transportasi umum, dilihat dari aspek kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan afiliasi/hubungan dan Kebutuhan akan kekuasaan. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kebutuhan akan prestasi belum mampu diwujudkan sepenuhnya oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik. Hal ini berhubungan dengan pengalaman akan keberhasilan, dimana pengalaman akan keberhasilan akan bisa meningkatkan motivasi berprestasi. Disamping itu, pegawai terkadang tidak menyukai tugas dengan tingkat kesulitan moderat, melainkan menyukai tugas yang bisa dikerjakan tidak berarti menyukai tugas yang mudah atau tujuan yang mudah serta belum mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan. (2) Kebutuhan akan afiliasi/hubungan pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak sudah dilakukan namun belum berjalan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat tindakan pegawai yang tidak senang bekerjasama dengan pegawai lain, kurang memperhatikan aspek hubungan antar pribadi, dan kurang adanya motivasi melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana bekerjasama. (3) Kebutuhan akan kekuasaan belum dilaksanakan secara maksimal oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak. Hal tersebut terlihat kurang memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk peningkatan status dan prestise pribadi. Motif kekuasaan belum tercermin dalam perhatian pegawai untuk memahami keadaan, dan kejadian. Keinginan untuk mengendalikan lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi-status masih rendah dan cenderung lebih tidak peduli akan prestise (gengsi) dan kurang memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.

Kata Kunci: Motivasi, Kerja, Pegawai.

B. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan aset organisasi yang penting, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, Peranan sumber daya manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan dalam rangka menghasilkan output baik. Efendy (2008, 17) berpendapat “Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sumberdaya manusia yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga yang terpenting mereka mau berkerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan sumberdaya manusia tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau berkerja keras dengan menggunakan kemampuan,

kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi didalam dirinya dalam berkerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh instansi dimana ia berkerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai negeri sipil, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing. Dinas Perhubungan adalah suatu sistem penyelenggaraan transportasi darat maupun perairan daratan yang saling berkaitan satu sama lain dan berintegasi secara keseluruhan dengan ruang lalu lintas. Dinas Perhubungan adalah suatu lembaga yang terdiri secara mandiri dalam melaksanakan peran pelaksanaan kebijakan berdasarkan pemerintahan otonomi daerah, tugas pokok Dinas Perhubungan di Pontianak adalah “Melaksanakan urusan pemerintah provinsi di bidang perhubungan, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan

perundang-undang yang berlaku. Fungsi dari Dinas Perhubungan, antara lain:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan darat; perhubungan laut sungai danau dan penyebrangan perhubungan udara dan pengembangan sistem.
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan darat; perhubungan laut, sungai, danau dan penyebrangan; perhubungan udara dan pengembangan system sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pelaksanaan tugas di bidang perhubungan darat; perhubungan laut, sungai, danau, dan penyeberangan; perhubungan udara dan pengembangan system sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelapor pelaksanaan tugas di bidang perhubungan darat; perhubungan laut, sungai, danau, dan penyeberangan; perhubungan udara dan pengembangan system
- 5) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraann tugas dan fungsi di bidang perhubungan darat; perhubungan laut, sungai, danau, dan penyeberangan; perhubungan udara dan pengembangan system
- 6) Pelaksanaan perjanjian dan pelayanan umum di bidang perhubungan

- 7) Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dan asset, serta urusan umum di lingkungan Dinas Perhubungan
- 8) Pelaksanaan tugas dekonsentrasi, tugas pemantauan dan tugas lainnya sdi bidang perhubungan yang diserahkan oleh gubernur.

Motivasi dan kepemimpinan dapat dilihat sebagai fundamental dalam kegiatan manajemen sehingga sesuatunya dapat ditunjukkan kepada pengarah potensi dan sumber daya manusia dengan jalan menimbulkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi kebersamaan dalam menjalankan tugas perseorangan atau kelompok dalam suatu organisasi. Dinas Perhubungan Kota Pontianak merupakan salah satu perangkat pemerintah dalam menjalankan tugasnya terkait pelayanan publik terkait penetapan rencana umum jaringan transportasi tetapi dalam pelaksanaannya masih saja pegawai dari dinas perhubungan kota Pontianak melakukan kegiatan yang diluar dari pekerjaannya, pegawai dinas perhubungan kota Pontianak masih kurang bertanggung jawab seperti masih dijumpai pegawai yang terlambat datang dan pulang sebelum jam kerja.

2. Identifikasi Masalah

Dalam melaksanakan pekerjaan baik itu pada organisasi pemerintah maupun swasta banyak sekali fenomena-fenomena yang

menunjuka rendahnya motivasi kerja seorang pegawai, diantaranya;

- 1) Kurangnya motivasi kerja pegawai dinas perhubungan kota Pontianak dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- 2) Menurunnya motivasi kerja pegawai dinas perhubungan kota pontanak dalam bidang pekerjaanya sehingga produktivitas dan keuntungan industry menurun.
- 3) Kurangnya disiplin pegawai dinas perhubungan kota Pontianak.

3. Fokus Penelitian

Dilihat dari permasalahan yang ada, berdasarkan fokus penelitian pada: komponen dasar motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Di Bidang Transportasi Umum. Fokus penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak dalam memberikan hasil kerja yang bagus dan optimal.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: Bagaimana komponen dasar motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak di Bidang Transportasi umum.

5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak tercapai ingin menggambarkan dan menganalisis komponen dasar motivasi kerja pegawai

Dinas Perhubungan Kota Pontianak di Bidang Transportasi umum, dilihat dari aspek kebutuhan akan Prestasi, Kebutuhan akan afiliasi/hubungan dan Kebutuhan akan kekuasaan.

6. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Bagi Pembaca: untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian, yang lebih erat kaitanya dengan ilmu manajemen publik
- b. Bagi peneliti: untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia yang realistik.

2). Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi (Dinas Perhubungan Kota Pontianak)
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi bagi Dinas Perhubungan Kalimantan Barat, Dalam memotivasi para pegawai agar mendapatkan kualitas kerja yang baik.
- b. Bagi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dalam Menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan mengetahui pentingnya disiplin kerja pegawai serta menjadi masukan bagi pegawai agar lebih

meningkatkan disiplin kerja pegawai kedepannya.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Stoner (2000) “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumberdaya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Menurut G.R Terry (dalam bukunya prinsip-prinsip manajemen, 2006) “Manajemen merupakan suatu proses khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber-sumber lainnya.”

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Dari arti tersebut, secara substansif, makna dari manajemen tersebut mengandung unsur-unsur kegiatan yang

bersifat pengelolaan. G.R. Terry (dalam bukunya Dasar-Dasar Manajemen, 2006) “manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu tindakan mengusahakan hubungan-hubungan perilaku yang efektif antara orang-orang sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan dan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

3) Penggerakan (*Actuating*), yaitu: membuat semua anggota kelompok agar mau bekerjasama dan bekerja secara ikhlas serta berusaha untuk pengorganisasian.

4) Pengawasan, (*Controlling*), yaitu: pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan organisasi dapat diselenggarakan.

2. Teori Motivasi Kerja

Siagian (2003, 294) berpendapat “faktor motivasi dibagi menjadi dua yakni yang pertama, faktor internal motivasi terdiri dari : persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan sedangkan

David McClelland (dalam Sutrisno, 2017,128) mengemukakan teori kebutuhan manusia yang disebut dengan teori motivasi. Konsep penting teori motivasi yang didasarkan pada kekuatan yang ada pada diri manusia seperti motivasi prestasi (*achievement motivation*). David McClelland mengemukakan ada tiga kebutuhan, dikatakan bahwa ada tiga motif utama atau kebutuhan utama dalam situasi-situasi pekerjaan, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk unggul, untuk berprestasi, dalam kaitannya dengan serangkaian standar, untuk berusaha supaya berhasil
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), yaitu keinginan akan hubungan hubungan antar pribadi yang bersahabat dan erat.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dengan satu cara sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi berdasarkan penelitian McClelland menunjukkan bahwa motivasi prestasi dapat diperoleh melalui latihan dengan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi prestasi. (Reksohadiprojo dan Handoko, 2012:129).

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryo 2012:157) Atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:132). Pengertian prestasi kerja menurut Handoko (2012:163), prestasi kerja adalah suatu proses dari metoda peningkatan dan perbaikan hasil kerja organisasi, tim dan individual dengan pemahaman dan pengelolaan kerja dalam kerangka sasaran terencana, standar dan persyaratan kompetensi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai memang tidaklah mudah untuk mengetahui dan memahami apa sebenarnya yang sangat mempengaruhi seorang pegawai dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Oleh karena banyak sekali faktor yang turut mempengaruhinya termasuk antara lain kurangnya mendapat pelatihan dan pendidikan, tidak adanya perencanaan karier yang jelas. Bahkan promosi yang tidak pernah diperolehnya juga dapat membuat seseorang tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Adapun salah satu konten theory/teori kepuasan dipelopori oleh Maslow yang dianggap adalah pelopor teori motivasi, dimana pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai 5 tingkat atau hierarki kebutuhan Maslow :

- a) Kebutuhan fisik (*Physiological needs*)
- b) Kebutuhan keamanan atau keselamatan (*safety/security needs*)
- c) Kebutuhan untuk berkelompok (*Affection needs/love needs/ social needs/belonging needs*)
- d) Kebutuhan akan harga diri/penghormatan (*Esteem needs/egoistic needs*)
- e) Kebutuhan akan pengakuan diri dan pengembangan diri (*self actualization need self realization needs/self fulfillment needs/self expression needs*).
(Suorihanto 2007, 34-36)

Siagian (2013, 294) berpendapat “faktor internal motivasi dan eksternal motivasi terdiri dari :

- a) Faktor internal : Faktor yang berasal dalam diri individu 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 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 di motivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri 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 dihadapinya.
- 5) Keinginan : Keinginan untuk memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan hal ini

banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau berkerja sesuai keinginan memiliki pengakuan, penghargaan dan berkuasa.

- 6) Kepuasan kerja : lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan, peroleh pengakuan dari hasil seseorang kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b) Faktor Eksternal, faktor yang berasal dari luar diri individu terdiri atas:

- 1) Jenis dari 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 di tekunin. Kondisi ini juga dapat di pengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan yang dimaksud.
- 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung : Kelompok kerja atau organisasi dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam tujuan perilaku

tertentu : Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebijakan 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 tingkat laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan yang dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan : perilaku di pandang sebagai tujuan sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi

kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Disamping itu, motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah. Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga bersifat mengungkapkan fakta dan memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti (Sugiyono (2003 : 11) berpendapat bahwa pada penelitian kualitatif, teori diartikan sebagai paradigma. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan cara mendiskripsikan sesuatu masalah.

Dasar teoritis dalam penelitian kualitatif adalah pendekatan interaksi

simbolik, diasumsikakan bahwa objek orang, situasi dan peristiwa tidak memiliki pengertian sendiri, sebaliknya pengertian itu diberikan kepada mereka. Pengertian yang diberikan orang pada pengalaman dan proses penafsirannya bersifat esensial serta menentukan. Penelitian ini juga menginterpretasikan atau menerjemahkan dengan bahasa peneliti tentang hasil penelitian yang diperoleh informan dilapangan sebagai wacana untuk mendapat penjelasan tentang motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak di Bidang Transportasi umum.

2. Langkah-Langkah Penelitian

Adapun langkah-langkah penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1) Melakukan Penelitian Pendahuluan.

Yaitu memastikan bahwa masalah yang akan diteliti secara empiris benar terjadi dan diteliti. Peneliti melakukan pencarian dan pengumpulan informasi sementara, yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Pontianak , pada tahun 2020

2) Pengajuan Usulan Penelitian.

Peneliti mengajukan rancangan penelitian kepada ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik dengan judul Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Di Bidang Transportasi Umum

3) Membuat Usulan Penelitian.

Peneliti membuat usulan penelitian yang sesuai dengan outline yang telah disetujui, usulan penelitian dibuat terdiri dari 3 (tiga) bab yang diajukan kemudian dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing Pertama Dan Pembimbing Kedua.

4) Seminar Usulan Penelitian.

Peneliti melakukan konsultasi dan perbaikan outline dengan dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua, kemudian mempresentasikan dalam seminar usulan penelitian yang dipaparkan pada saat seminar proposal penelitian.

5) Pelaksanaan Penelitian.

Peneliti mengumpulkan data dan informasi di lapangan dengan melakukan observasi, wawancara kepada subjek penelitian di tempat peneliti.

6) Membuat Laporan Penelitian Skripsi.

Membuat laporan adalah tugas akhir yang akan dilaksanakan setelah melakukan observasi dan wawancara di lapangan. Data-data lapangan akan di uji pada saat sidang skripsi. Penarikan kesimpulan dari hasil penelitian di lapangan yang akan dianalisis.

3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Pontianak Latar belakang penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota

Pontianak, agar dapat mengetahui apakah para pegawai di Dinas Perhubungan memiliki motivasi tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang transportasi, karna masih banyak transportasi umum di kota Pontianak yang tidak beroperasi dengan baik. Adapun waktu Penelitian Selama 6 Bulan.

4. Subjek Dan Objek Penelitian

Menurut Moleong (2012:132) yang dimaksud dengan informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menentukan informan dengan teknik Purposive yaitu sumber yang dianggap paling mengetahui mengenai apa yang sudah diteliti. Subyek-subyek yang dipilih merupakan orang-orang yang mengetahui informasi mengenai dorongan motivasi eksternal yang ada didirinya, yaitu para pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak, seperti:

- 1) Kepala Dinas Perhubungan Kota Pontianak
- 2) Sekretaris Dinas
- 3) Kepala Bidang Transpoortasi Umum
- 4) Staf pelaksana.

Objek penelitian ini adalah Motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data ini memiliki berbagai teknik sebagai berikut. Menurut Sugiyono (2013:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data

- a. Observasi di lapangan, yaitu melakukan peninjauan secara langsung ke lokasi penelitian dan mengamati suatu masalah secara langsung. Menurut Nasution (dalam Sugiono 2018,309) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.
- b. Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih secara langsung, yang biasa disebut dengan narasumber dan pewawancara. Menurut Esterberg (dalam Sugiyono 2018,316) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat

dikonsultasikan makna dalam suatu topik tertentu.

- c. Dokumentasi, yaitu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis yang penulis dapatkan terutama berupa arsip-arsip desa, media, foto, dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian ini

6. Alat Pengumpulan Data

Penelitian kualitatif memiliki ciri utama yaitu peneliti sangat berperan dalam keseluruhan penelitiannya, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh penelitian kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun kelapangan, sehingga penelitian dapat melihat secara langsung keadaan yang terjadi di lingkungan atau ditengah-tengah masyarakat untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat dalam mengumpulkn data.

Instrumen penelitian menurut Nasution (dalam Sugiyono 2018, 306). Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti. Masalah, fokus penelitian prosedur penelitian, hipotesis yang digunakan, bahkan hasil yang diharapkan, itu

semuanya tidak dapat ditentukan secara pasti dan jelas sebelumnya. Segala sesuatu masih perlu dikembangkan sepanjang penelitian itu. Dalam keadaan yang serba tidak pasti dan tidak jelas itu, tidak ada pilihan lain dan hanya peneliti itu sendiri sebagai alat satu-satunya yang dapat mencapainya.

Berdasarkan penjabaran dari teknik pengumpulan data maka alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pedoman observasi, yaitu rencana sistematika yang di buat penulis untuk diterapkan selama proses penelitian berlangsung.
- b. Panduan wawancara, yaitu berisikan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan data yang ingin diperoleh. Setelah itu, peneliti akan memberikan pertanyaan tersebut kepada subjek penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja para pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
- c. Kamera dan handphone
Kamera dan handphone merupakan alat-alat yang digunakan peneliti untuk melakukan teknik dokumentasi, kamera digunakan sebagai penangkap dan menyimpan foto maupun gambar yang diperlukan untuk analisis penelitian kemudian handphone digunakan untuk merekam suara pada saat melakukan wawancara dengan subjek penelitian

agar apa yang tidak dapat tercatat oleh peneliti dapat dituangkan secara lengkap melalui hasil rekaman tersebut. Kedua data itulah yang akan dikumpulkan dan dijadikan dokumentasi penelitian.

7. Teknik Analisis Data

1). Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data digunakan oleh peneliti untuk menguji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Triangulasi.

Menurut Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono 2018, 369) triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber merupakan pengujian kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh di lapangan melalui beberapa sumber informasi. Dengan kata lain dalam pengambilan data peneliti tidak harus fokus dengan satu sumbe saja, tetapi harus dengan berbagai sumber (Sugiyono 2018, 370).

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik meupakan pengujian kedibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh oleh

peneliti dengan wawancara, lalu dicek kembali dengan observasi, dokumentasi atau kuesioner. (Sugiyono 2018, 371)

c. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu merupakan pengujian kredibilitas data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. (Sugiyono 2018,371)

2). Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2018,334) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktifitas dalam analisis data yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Setelah penelitian melakukan pengumpulan data, maka peneliti melakukan antisipatory sebelum melakukan reduksi data

a. Reduksi Data (*Date Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan

membuang yang tidak perlu. 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 (*Date Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat diuraikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dalam penelitian ini, penyajian data adalah bagian yang penting dalam analisis data karena dapat mendisplaykan data. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. *Conclusion Drawing / Verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila 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 penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

D. HASIL PENELITIAN

1. Kebutuhan akan Prestasi

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penyelenggaraan kegiatan organisasi dibutuhkan semangat yang tinggi, dan daya dorong yang kuat sebagai penggerak bagi seseorang untuk dapat bertindak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diemban didalam sebuah organisasi. Pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pontianak, tentunya memiliki faktor pendorong yang membuat mereka menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja. Motivasi kerja adalah bagian terpenting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi atau sebuah instansi, terkhususnya pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Pontianak. Berdasarkan teori motivasi oleh David McClelland yaitu mengenai teori kebutuhan manusia yang disebut dengan teori motivasi prestasi, menurut teori, ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja salah satunya adalah kebutuhan akan Prestasi.

Manusia yang terdorong oleh motivasi berprestasi selalu bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatannya. Apabila secara pribadi melakukan suatu kesalahan, maka setiap individu harus selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikannya dengan sendiri. Sama halnya dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan saat menjalankan tugas dan pekerjaan-pekerjaan yang ada, setiap individu yang melakukan sebuah kesalahan harus siap bertanggungjawab atas setiap resiko dan memperbaiki kesalahan itu.

Masalah yang terjadi biasanya dikarenakan masih kurangnya tenaga kerja di bidang tertentu contohnya seperti di bidang Pelabuhan Angkutan Sungai dan Danau, kebutuhan akan tenaga kerja dibidang itu sebesar dua orang akan tetapi tenaga kerja yang ada sekarang hanya satu orang, yang menyebabkan beban kerja terhadap pegawai dibidang itu bertambah. Sehingga terjadilah kesalahan seperti kurangnya pengawasan di angkutan sungai, meskipun kekurangan tenaga kerja tidak menjadi penghalang bagi bidang tersebut. Dengan demikian mereka selalu berusaha bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan secara optimal.

Para pegawai selalu bertanggung jawab untuk memperbaiki kesalahan-kesalahannya dari pelaksanaan tugas yang diberikan. Kesalahan-kesalahan dalam

bekerja itu terjadi dikarenakan masih kurangnya tenaga kerja dibidang tertentu dan apabila pegawai datang terlambat dalam bekerja atau memberikan laporan, itu terjadi jika pegawai terkena musibah secara mendadak, dan tentu saja tugas-tugas yang ada harus dikerjakan dengan disiplin.

Dorongan untuk berprestasi juga membuat seseorang berupaya melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat mencapai kerja target atau standar kerja yang tinggi dan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas yang ada. Dinas Perhubungan Kota Pontianak juga memiliki target-target atau standar kerja yang harus dicapai setiap tahunnya. Setiap target dan standar kerja yang ada telah ditetapkan sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang sudah ditetapkan. Rencana kerja tersebut telah ditetapkan sesuai bagian bidang kerja masing-masing sesuai dengan Tugas, Pokok, dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing bidang, dan untuk menilai kinerja pegawai selamat 1 tahun, pegawai akan dinilai lewat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), penilaian SKP diberikan oleh Atasan secara berjenjang..

2. Kebutuhan akan Afiliasi/Hubungan

Motif afiliasi (*affiliation motive*). Keinginan untuk bergaul dengan orang lain secara harmonis, penuh keakraban, dan disenangi. Orang ini akan berbahagia

jika ia bisa diterima lingkungannya dan mampu membina hubungan yang harmonis dengan lingkungannya. Orang seperti ini biasanya merupakan teman yang baik dan menyenangkan. Afiliasi adalah hubungan pribadi yang positif, terkadang intim. Afiliasi dapat mencakup perhatian untuk membangun, mempertahankan, atau memulihkan hubungan afektif yang positif dengan orang atau orang lain. Menurut Murray, afiliasi adalah mendekatkan diri, bekerjasama atau membalas ajakan orang lain yang bersekutu (orang lain yang menyerupai atau menyukai subjek).

keadaan atau hubungan yang terkait erat atau berafiliasi dengan sesama pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak, baik antar bidang, antar seksi, antar sub bagian cukup baik. Hal tersebut terlihat kerja sama antara sesama pegawai, biasanya melakukan kerja sama di masing-masing bidangnya, dengan saling memberikan bantuan dalam bentuk personel, peralatan, atau fasilitas kerja.

hubungan kerja di Dinas Perhubungan Kota Pontianak mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu. Sebuah organisasi memerlukan Kepala Bidang sebagai figur dan menggerakkan sumber daya manusia agar langkah-

langkahnya teratur pada suatu tujuan yang sama. Kepala Bidang berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Perilaku komunikasi Kepala Dinas selaku pimpinan (atasan terhadap bawahan) adalah kemampuan untuk menyampaikan ide kepada seluruh staf, dengan maksud agar pesan atau ide yang disampaikan dapat difahami sesuai dengan isi pesan dimaksud. Kepala dinas (*leader head*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepala bidangnya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam hubungan ini terdapat suatu arah hubungan dari atas ke bawah (*downward*) dan dari bawah ke atas (*upward*) atau komunikasi dua arah (*two way traffic*), di samping itu terdapat komunikasi dari samping kiri ke samping kanan dan sebaliknya (*later communication*). Hal tersebut didasarkan pada perilaku individu pegawai terdiri dari: Kemampuan (Kemampuan intelektual, Kemampuan fisik); Kesesuaian kemampuan dalam pekerjaan; Karakteristik-karakteristik Biografis (Usia, Gender, Ras, Masa jabatan).

Hubungan antar pegawai Bidang Transportasi Umum Dinas Perhubungan Kota Pontianak pada dasarnya disebut juga dengan istilah human relations, pemberian makna terhadap proses rohaniah yang tertuju kepada kebahagiaan dan kepuasan yang berdasarkan watak, sifat, perilaku, kepribadian, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antar pegawai adalah kegiatan komunikasi persuasif yang bukan hanya sekedar relasi atau hubungan saja melainkan suatu aktivitas dan suatu kegiatan mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan lebih produktivitas dan memuaskan. Komunikasi persuasif yang dimaksud disini ialah komunikasi yang bersifat membujuk agar tercipta hubungan yang baik.

3. Kebutuhan akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali dan wewenang atas orang lain dan memengaruhi serta mengubah keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri. Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri. Individu yang memiliki kekuasaan dan otoritas yang lebih besar akan melakukan lebih baik daripada mereka yang memiliki

kekuasaan kecil. Umumnya, Kepala Bidang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi akan menjadi Kepala Bidang yang lebih efisien dan sukses. Mereka lebih bertekad dan loyal kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kebutuhan akan kekuasaan tidak harus selalu dianggap negatif. Ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak yang meliputi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi/hubungan dan kebutuhan akan kekuasaan, pada kenyataannya belum sesuai harapan. Hal ini dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan prestasi belum mampu diwujudkan sepenuhnya oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak. Hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik. Hal ini berhubungan dengan pengalaman akan keberhasilan, dimana pengalaman akan keberhasilan akan bisa meningkatkan motivasi berprestasi. Disamping itu, pegawai terkadang tidak menyukai tugas dengan tingkat kesulitan moderat, melainkan menyukai tugas yang bisa dikerjakan tidak berarti menyukai tugas yang mudah atau tujuan yang mudah serta belum mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi/hubungan pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak sudah dilakukan namun belum berjalan maksimal. Hal tersebut dapat dilihat tindakan pegawai yang tidak senang bekerjasama dengan pegawai lain, kurang memperhatikan aspek hubungan antar pribadi, dan kurang adanya motivasi melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana bekerjasama.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan belum dilaksanakan secara maksimal oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak. Hal tersebut terlihat kurang

memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk peningkatan status dan prestise pribadi. Motif kekuasaan belum tercermin dalam perhatian pegawai untuk memahami keadaan, dan kejadian. Keinginan untuk mengendalikan lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi-status masih rendah dan cenderung lebih tidak peduli akan prestise (gengsi) dan kurang memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan dapat terungkap temuan bahwa motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak agar supaya pegawai termotivasi akan kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi/hubungan dan kebutuhan kekuasaan, maka dapat disarankan beberapa hal diantaranya:

1) Untuk mewujudkan kebutuhan akan prestasi, seharusnya pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak memiliki tanggung jawab pribadi, mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain, ulet, memilih tugas yang menantang tapi tidak terlalu sulit, tidak mempercayai faktor lain seperti keberuntungan, serta mencari umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan

2) Untuk mewujudkan kebutuhan akan afiliasi/hubungan, sedapat mungkin pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak harus memiliki keinginan untuk bersahabat. Lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi dari pekerjaan. Lebih senang bekerjasama. Senang bergaul. Berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain. Melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih afektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana bekeja sama.

3) Untuk mewujudkan kebutuhan akan kekuasaan, maka pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak, perlu adanya motivasi kekuasaan yang didasarkan oleh munculnya kebutuhan untuk dapat mempengaruhi dan menguasai orang lain. Pegawai dengan motivasi ini akan cenderung mengutamakan status serta senang untuk bersaing. Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari organisasi dimana ia berada dan sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

F. REFERENSI

Effendy, Onong, U. 2005. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Alumni

Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFPE.

Moleong, J. Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*: Bandung: Remaja Rosdakarya.

Siagian, Sondang. P. 2007. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*, CV. Alfabeta, Bandung.

Thoha, Miftah. 2005. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta*: PT. Grafindo Persada

Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.