

TESIS

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI LINGUNGAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KELAS II B SELATPANJANG**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Sains**

Oleh :

NAMA : AGUS NIRAWAN

NPM : 197122113

BIDANG KAJIAN UTAMA : ADMINISTRASI PUBLIK

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS
ISLAM RIAU PEKANBARU**

2021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat yang di berikan Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul: “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang” tanpa halangan suatu apapun. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah Tesis ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca. Melalui kata pengantar ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan, sehingga usulan penelitian ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih terutama penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.C. L Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu Program Pascasarjana Administrasi Publik UIR.
2. Bapak Prof. Dr. H. Yusri Munaf, S.H, M. Si Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Riau dan Selaku Pembimbing I yang telah memberikan sarana dan prasana belajar sehingga penulis dapat menimba ilmu dengan maksimal .
3. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogya, S.Sos, M.Si Selaku Ketua Prodi Magister Ilmu Administrasi dan selaku Pembimbing II yang telah sudi meluangkan waktunya untuk memberikan arahan-arrahannya..
4. Seluruh Dosen Program Magister (S2) Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau (UIR) yang memberikan ilmu dan pengalaman kepada penuis.

5. Seluruh Staf karyawan TU Magister (S2) Ilmu Administrasi yang telah membantu dalam pengurusan administrasi dari awal kuliah hingga selesai.
6. Istri tercinta yang selalu memberikan dukungan.
7. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu memberi doa dan dorongan secara moril dan materil kepada penulis, juga memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa, serta tidak pernah lelah untuk memperjuangkan nasib anak-anaknya menjadi lebih baik.
8. Teman-teman seperjuangan yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.

Penulis bermohon kepada Yang Maha Kuasa semoga jasa baik beliau itu dibalas dengan rahmat dan karunia yang setimpal, amin...

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat yang cukup berarti kepada para pembaca.

Pekanbaru, Desember 2021

Penulis

Agus Nirawan

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
2.1 Studi Kepustakaan	8
2.1.1 Konsep Administrasi Publik	8
2.1.2 Konsep Organisasi Publik	12
2.1.3 Konsep Manajemen Publik	17
2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusi	18
2.1.5 Konsep Motivasi	19
2.1.6 Konsep Pegawai Negeri Sipil (PNS)	36
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu	44
2.3 Kerangka Berfikir	48
2.4 Konsep Operasional dan Operasional Variabel	49
2.5 Teknik Pengukuran	50
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	51
3.2 Lokasi Penelitian	51
3.3 Informan Penelitian	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	52
3.5 Teknik Analisis Data	54
3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian	56

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1	Profil Kabupaten Kepulauan Meranti	58
4.2	Gambaran Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang	70

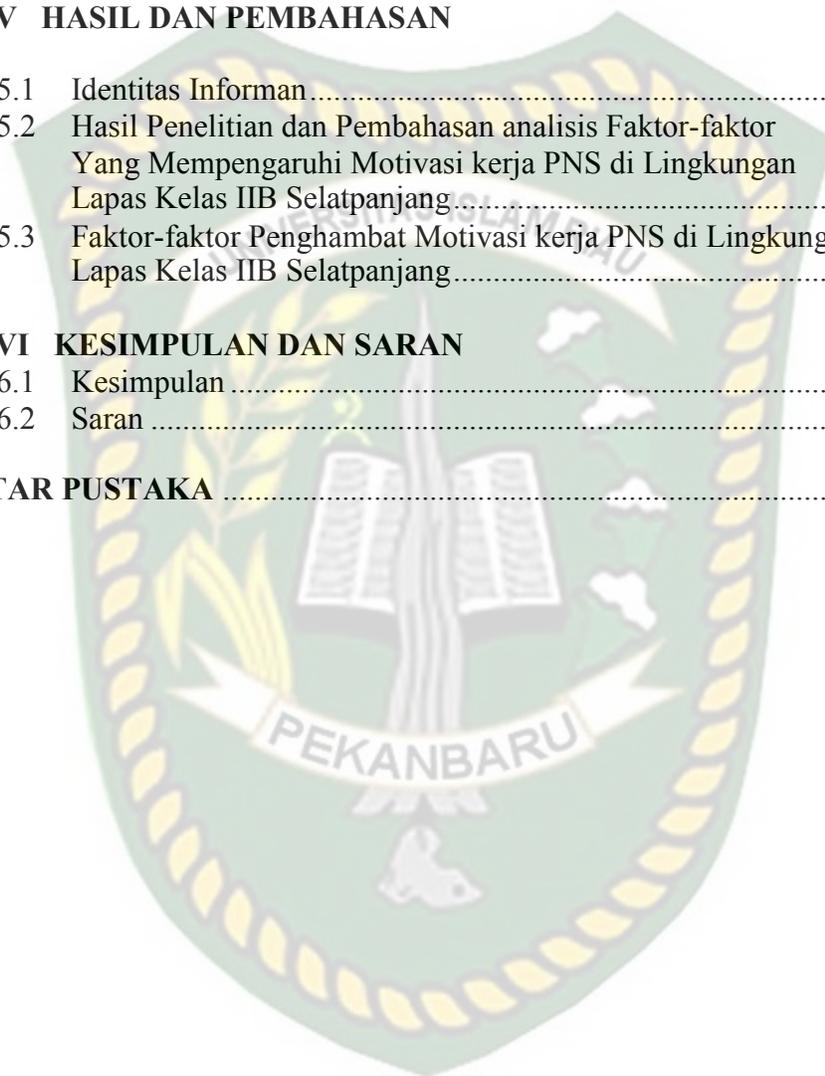
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Identitas Informan	82
5.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja PNS di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang	85
5.3	Faktor-faktor Penghambat Motivasi kerja PNS di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang	120

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1	Kesimpulan	124
6.2	Saran	125

DAFTAR PUSTAKA	126
-----------------------------	-----



DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	44
2.2 Operasional Variabel Penelitian Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang.....	49
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	31
4.1 Jumlah Penduduk Berdasarkan Kecamatan di Kabupaten Keplauan Meranti	66
5.1 Informan Kunci (<i>Key Informan</i>).....	82
5.2 Informan Tambahan	83
5.3 Informan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
5.4 Informan Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	83
5.5 Informan Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	84
5.6 Data PNS yang Belum Paham Pekerjaannya.....	92
5.7 Data PNS yang Tidak senang Pekerjaannya.....	92
5.8 Data PNS yang Menyelesaikan Pekerjaannya	94
5.9 Data PNS yang Melaksanakan Kewajibannya.....	97
5.10 Data PNS yang Bekerja Keras Menyelesaikan Pekerjaan	100
5.11 Data PNS yang Mengikuti Pelatihan	103
5.12 Data PNS yang Mendapatkan Reward/Pujian	107
5.13 Data PNS yang Mendapatkan Promosi Jabatan.....	111
5.14 Data PNS yang Kreatif dan Inovatif.....	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir Faktor-faktor Motivasi PNS	48
4.1 Peta Lokasi Lapas Kelas IIB Selatpanjang	70
4.2 Struktur Organisasi Lapas Kelas IIB Selatpanjang	73
5.2 Indikator yang paling mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang.....	120



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI LINGKUNGAN LEMBAGA PEMASYARAKATAN
KELAS II B SELATPANJANG**

Abstrak

Oleh: Agus Nirawan

Kinerja pegawai negeri sipil di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Selatpanjang sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai negeri sipil di lingkungan lembaga pemasyarakatan kelas IIB Selatpanjang mempunyai peran yang sangat strategis sebagai ujung tombak pelayanan publik. Fokus penelitian di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Selatpanjang berfokus untuk mengetahui faktor motivasi dan penghambat motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Berdasarkan penelitian di lapangan dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan lembaga pemasyarakatan kelas IIB Selatpanjang yaitu: 1. Masih ada Pegawai Negeri Sipil yang kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan; 2. Masih ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak senang terhadap pekerjaan yang diberikan; 3. Masih ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sedangkan hambatan yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: 1. Kondisi geografis; 2. Sulitnya mendapatkan pelatihan karena keterbatasan dana; 3. Perbedaan karakter Pegawai Negeri Sipil; 4. Pemberian penghargaan yang lama.

Kata kunci: Faktor, Pengaruh, Motivasi Kerja, Pegawai Negeri Sipil

**ANALYSIS OF AFFECTING FACTORS CIVIL SERVANTS (PNS)
WORK MOTIVATION IN THE ENVIRONMENT
OF CORPORATE INSTITUTIONS CLASS II B
SELATPANJANG**

Abstract

By: Agus Nirawan

The performance of civil servants in the Class IIB Selatpanjang Correctional Institution is strongly influenced by the motivational factors of the employees themselves in doing their work. Civil servants within the Class IIB Selatpanjang correctional institution have a very strategic role as the spearhead of public services. The focus of the research at the Class IIB Selatpanjang Correctional Institution focuses on knowing the motivational factors and obstacles to work motivation of Civil Servants. The research methodology used is a qualitative research method. Based on the research in the field, it can be concluded that the factors that influence the work motivation of civil servants in the Class IIB Selatpanjang prison environment are: 1. There are still civil servants who do not understand the work given; 2. There are still civil servants who are not happy with the work given; 3. There are still civil servants who do not complete the work on time. Meanwhile, the obstacles that affect work morale are: 1. Geographical conditions; 2. Difficulty in getting training due to limited funds; 3. Differences in the character of Civil Servants; 4. The old award.

Keywords: Factors, Influence, Work Motivation, Civil Servants

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelayanan publik telah diatur dalam Peraturan perundang-undangan Indonesia dengan mendasarkan pada asas-asas umum pemerintahan yang bersih dan baik (*clean and good governance*). Asas umum dimaksud adalah asas yang menjunjung tinggi norma kesusilaan, kepatutan dan norma hukum untuk menciptakan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tata Laksana Pelayanan Umum dan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perbaikan Mutu Pelayanan Aparatur Pemerintahan kepada masyarakat menjadi pedoman bagi aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Kemudian Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah juga telah menginstruksikan kepada instansi pemerintahan untuk menyampaikan laporan akuntabilitas kinerja kepada Presiden.

Ketiga instrumen hukum tersebut merupakan pedoman pemerintah untuk memperbaiki kinerja lembaga terutama lembaga atau instansi pelayanan publik. Pelayanan publik dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian: Pertama pelayanan publik yang bersifat umum, yaitu yang diberikan kepada siapa saja yang membutuhkan pelayanan dan diberikan oleh instansi publik yang berwenang

untuk itu. Kedua pelayanan publik yang bersifat khusus yang timbul karena adanya suatu hubungan hukum yang sifatnya khusus diantara stitusi publik tertentu dan publik/komunitas tertentu, Yohanes, (2011: 4).

Upaya peningkatan sumberdaya manusia, merupakan hal yang sulit karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan pegawai dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan pegawai dalam bekerja. Kedua faktor tersebut dapat menjadi “pedang bermata dua” jika salah maka pegawai akan *down* motivasinya dan kepuasan pada pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya pun akan buruk dan begitupun sebaliknya. Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan, Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009: 233).

Permasalahan sumberdaya manusia dalam motivasi kerja dan kepuasan kerja bukan hanya dimiliki oleh perusahaan swasta yang mengedepankan keuntungan laba, tetapi saat ini sudah masuk ke dalam denyut organisasi pemerintahan yang bergerak lebih melayani kepada masyarakat. Sejarah perundangan Indonesia yang secara khusus mengatur kinerja pegawai belum mendapatkan perhatian sampai akhirnya terbit Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan diperkuat dengan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menggantikan UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah, lapas kelas IIB Selatpanjang sebagaimana tercantum dalam Undang–Undang No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan mempunyai tugas dan fungsi sebagai tempat untuk melaksanakan pembinaan Narapidana dan Anak Didik Pemasyarakatan yaitu dengan menganut asas : Pengayoman. Persamaan Perlakuan dan Pelayanan. Pendidikan. Upaya untuk pencapaian tersebut diperlukan langkah-langkah keamanan dan ketertiban sehingga program dan sasaran dapat tercapai secara maksimal. Melalui tugas dan fungsi lapas kelas IIB Selatpanjang diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan lapas kelas IIB Selatpanjang perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin.

Kinerja pegawai di lapas kelas IIB Selatpanjang sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2013: 13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu: 1) Promosi, 2) Prestasi Kerja, 3) Pekerjaan itu sendiri, 4) Penghargaan, 5) Tanggung jawab, 6) Pengakuan, 7) Keberhasilan dalam bekerja. Motivasi ini bisa berjalan dengan baik salah satunya apabila pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya.

Adapun langkah-langkah motivasi yang perlu dilakukan pimpinan di lapas kelas IIB Selat Panjang tersebut menurut Sunyoto (2013: 17), adalah sebagai berikut: 1) Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan, 2)

Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang, 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan, 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan, 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk, 6) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

Tujuan dari motivasi menurut Sunyoto (2013: 17-18) adalah sebagai berikut: 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan, 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Apabila langkah-langkah dan tujuan memotivasi bawahan ini dialami oleh pimpinan suatu lembaga, maka kinerja pegawai pada lembaga tersebut akan berjalan dengan baik. Namun hal ini kurang terealisasi pada lapas kelas IIB Selatpanjang. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, penulis menemukan fenomena-fenomena diantaranya: 1. Terdapat pola hubungan antar atasan dengan bawahan dilingkungan lapas kelas IIB Selatpanjang yang cenderung bergerak satu arah dan terlalu bersifat birokrasi serta hubungan vertikal maupun horizontal antar pimpinan dilingkungan lapas kelas IIB Selatpanjang belum terkoordinasi

dengan baik. Hal ini dibuktikan sering dilaksanakan kegiatan-kegiatan dalam waktu bersamaan, sementara tempat pelaksanaan pada tempat yang sama, sehingga terjadi pergeseran waktu dari salah satu kegiatan. Pola hubungan satu arah dan birokrasi yang begitu panjang dan dirasakan kaku oleh bawahan pada lapas kelas IIB Selatpanjang juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan motivasi kerja bawahan menurun; 2. Kurangnya insentif yang diberikan atasannya.

Berdasarkan pengamatan sementara, bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan lapas kelas IIB Selatpanjang menunjukkan fenomena yang kurang bersemangat untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya, bahkan cenderung lamban dalam melaksanakan suatu pekerjaan berupa pelayanan yang menjadi tanggung jawabnya. Secara teoritis kurangnya semangat kerja yang ada pada diri seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor motivasi kerja.

Selanjutnya hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan lapas kelas IIB Selatpanjang terdapat fenomena-fenomena diantaranya: 1. Situasi di lingkungan kerja kurang kondusif dimana terdapat kecemburuan sosial antar sesama pegawai negeri sipil; 2. Kebijakan-kebijakan yang dilakukan pemimpin lapas yang kadang-kadang bisa berubah-ubah; 3. Gaya kepemimpinan kalapas yang tidak mengayomi pegawai negeri sipil (PNS); 4. Kurangnya rasa kebersamaan antar pegawai negeri sipil (PNS); 5.

Kurangnya faktor dorongan untuk sukses dalam bekerja dari kalapas terhadap pegawai negeri sipil (PNS).

Faktor-faktor inilah yang ingin diketahui agar mendapatkan solusi untuk peningkatan motivasi kerja pegawai pada lingkungan lapas kelas IIB Selatpanjang. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti ingin meneliti tentang :**“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Selatpanjang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah di uraikan diatas maka rumusan masalah yang diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh faktor motivasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang?
2. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi diatas, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui faktor motivasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang.

2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang.

2. Kegunaan penelitian

a. Kegunaan Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan teori ilmu pengetahuan oleh penulis tentang faktor motivasi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang.

b. Kegunaan Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan untuk menambah informasi dan mengembangkan ilmu pengetahuan tentang administrasi publik, khususnya bidang pelayanan.

c. Kegunaan Secara Praktis

Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Studi Kepustakaan

2.1.1 Konsep Administrasi Publik

Pada abad ke 18 Tepatnya pada tahun 1887 ilmu administrasi publik dahulunya dikenal dengan ilmu administrasi negara, sejak Woodrow Wilson yang kemudian menjadi presiden Amerika Serikat pada tahun 1913-1921, menulis sebuah artikel yang berjudul “*The Study of Administration*” yang dimuat di jurnal *Political Science Quarterly* . Namun pada abad ke 21 pemaparan kata “negara” menjadi suatu hal" yang sempit dan kurang relevan untuk mewadahi dinamika ilmu administrasi negara yang semakin kompleks dan dinamis. Dengan demikian istilah *public administration* tidak tepat lagi untuk diterjemahkan sebagai administrasi negara, namun lebih tepat diterjemahkan menjadi “administrasi publik”. Sebab makna kata “publik” disini jauh lebih luas dari pada kata “negara”. Publik disini menunjukkan keterlibatan institusi-institusi non- negara baik sektor bisnis maupun *civil society* didalam pengadministrasian pemerintah, (Munaf, 2016: 4-8).

Administrasi berdasarkan etimologis bersumber dari bahasa latin yang terdiri dari *ad* + *ministrare*, yang secara operasional berarti melayani, membantu dan memenuhi. Dalam bahasa asalnya terbentuk kata benda *administration* dan kata sifat *administrativus*. Sedangkan dalam bahasa Inggris menjadi

administration dan dalam bahasa Indonesia menjadi administrasi. (Hadari, 1994: 23).

Administrasi dapat dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu:

1. Administrasi dalam arti sempit, yaitu berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda), yang meliputi kegiatan: catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, kegiatan menyusun keterangan-keterangan secara sistematis, dan pencatatan-pencatatannya secara tertulis untuk didokumentasikan, agar mudah menemukannya bilamana akan dipergunakan lagi, baik secara terpisah-pisah maupun sebagai keseluruhan yang tidak terpisahkan, dan segala sesuatu yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*).
2. Administrasi dalam arti luas berasal dari kata *administration* (bahasa Inggris), yaitu:
 - a. Menurut H. A. Simon mengemukakan bahwa “*Administration as the activities of groups cooperating to accomplish common goals*” administrasi adalah kegiatan kelompok yang mengadakan kerja sama untuk menyelesaikan tujuan bersama)
 - b. Menurut Luther Gulick mengemukakan bahwa “*Administration has to do with getting things done, with the accomplishment of defined objectives*” (administrasi adalah yang berkenaan dengan penyelesaian hal apa yang hendak dikerjakan, dengan tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan)

- c. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, administrasi diartikan sebagai:
- Usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi.
 - Usaha dan kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan kebijakan untuk mencapai tujuan.
 - Kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan
 - Kegiatan kantor dan tata usaha.

(Afifuddin, 2010: 3-4)

Administrasi mempunyai ciri-ciri yang menjadi dasar dalam proses kegiatan administrasi, yaitu: 1. Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih; 2. Adanya kerja sama dari kelompok tersebut; 3. Adanya kegiatan atau proses atau usaha.; 4. Adanya bimbingan dan kepemimpinan; 5. Adanya tujuan yang telah disepakati bersama.

Administrasi publik di Indonesia lebih dikenal dengan istilah administrasi Negara. Administrasi publik merupakan salah satu disiplin ilmu administrasi sebagai salah satu aspek dari kegiatan pemerintahan. White (dalam Waluyo, 2007: 35) menyatakan bahwa administrasi publik terdiri atas semua kegiatan Negara dengan maksud untuk menunaikan dan melaksanakan kebijakan Negara. Sedangkan menurut Kasim (1994: 8) menyatakah bahwa administrasi publik sangat berpengaruh tidak hanya terhadap tingkat perumusan kebijakan, melainkan pula pada tingkat implementasi kebijakan, karena memang

administrasi publik berfungsi untuk mencapai tujuan program yang telah ditentukan oleh pembuat kebijakan politik.

Siagian (dalam Waluyo, 2007: 37) mengatakan bahwa administrasi publik sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu Negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.

Proses administrasi sebagai proses politik juga dikemukakan oleh Dimock (1996: 40) merupakan bagian dari proses politik suatu bangsa. Hal ini bisa dipahami, karena berdasarkan perkembangan paradigma administrasi, administrasi publik berasal dari ilmu politik yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Suradinata, 1993: 33).

Perkembangan administrasi sebagai disiplin ilmu mengalami beberapa proses pergantian cara pandang, dimana pemahamannya dilihat dari paradigma. Perkembangan paradigma tersebut menggambarkan adanya perubahan-perubahan dan perbedaan-perbedaan dalam tujuan, teori dan metodologi serta nilai-nilai yang mendasari. Henry (1988) mengemukakan lima paradigma administrasi publik, yaitu:

1. Paradigma Dikotomi Antara Politik dan Administrasi

Terdapat dua fungsi pokok pemerintah yaitu politik dan administrasi. Maka permasalahannya adalah dimana administrasi Negara berada, sehingga dibedakan dengan jelas antara administrasi dan politik. Namun, administrasi Negara sebenarnya harus berada pada birokrasi pemerintahan.

2. Prinsip-prinsip Administrasi Negara

Dipandang dapat berlaku universal pada setiap bentuk organisasi dan setiap lingkungan sosial budaya. Maka prinsipnya adalah administrasi Negara dapat diterapkan dimana saja walaupun berbeda kebudayaan, lingkungan, visi dan lainnya.

3. Administrasi Negara Sebagai Ilmu Politik

Merupakan suatu usaha untuk menetapkan kembali hubungan konseptual antara administrasi Negara dan ilmu politik. Dan pada fase ini administrasi Negara telah berkembang sebagai bagian dari ilmu politik.

4. Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi

Perkembangannya diawali ketidaksenangan bahwa ilmu administrasi dianggap sebagai ilmu kelas dua setelah ilmu politik. Usaha pengembangannya bertujuan untuk mempercepat proses mencari alternatif paradigma ilmu administrasi.

5. Administrasi Negara Sebagai Administrasi Negara

Pada proses ini administrasi Negara telah merambah ke teori organisasi, ilmu kebijakan dan ekonomi politik. (Pasolong, 2012: 36-38)

2.1.2 Konsep Organisasi Publik

Seperti kita ketahui bahwa manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak bisa berdiri sendiri. Agar kebutuhan itu dapat terpenuhi, manusia harus berorganisasi dalam hal ini merupakan suatu alat organisasi yang diperlukan

dalam masyarakat, karena tujuan tertentu hanya dapat dicapai lewat tindakan yang harus dilakukan dengan kerjasama.

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut: Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. Stephen P. Robbins (2009:5) menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Menurut Sufian (2003;13), mengatakan “organisasi adalah sarana atau alat mencapai tujuan”, maksudnya adalah dengan adanya organisasi maka memudahkan untuk menjalin kerjasama yang tertata, yang terstruktur, sehingga personil-personil didalam organisasi merasa nyaman melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi bisa terlaksana dengan baik. Selanjutnya menurut Waldo (dalam Sufian, 2003;13) mengatakan “organisasi adalah pribadi yang berdasarkan atas wewenang formal dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu sistem administrasi”.

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi juga sebagai wadah tempat terselenggaranya administrasi sebagaimana batasan yang di ungkapkan oleh Mooney (dalam Syafii'e, 2007;113) bahwa organisasi adalah segala bentuk setiap perserikatan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Sedangkan menurut Ndraha (2003;163) ukuran membantu kerja terhadap organisasi pemerintahan yaitu :

- a. Efisiensi, yaitu untuk mengukur proses, efektifitas guna mengukur keBaik an mencapai tujuan.
- b. Efektifitas, yaitu jika didefenisikan secara abstrak sebagai tingkat pencapaian tujuan.
- c. Kualitas, yaitu membantu kemampuan kerja pelayanan atau tugas-tugas yang diberikan sebagai berikut yaitu :
 1. Kesetiaan
 2. Prestasi kerja
 3. Tanggung jawab
 4. Ketaatan
 5. Kejujuran
 6. Kerjasama
 7. Kepemimpinan

Organisasi publik dikembangkan dari teori organisasi, oleh karena itu untuk memahami organisasi publik dapat ditinjau dari sudut pandang teori organisasi. Menurut Fahmi (2013:1) organisasi publik merupakan sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (dalam Fahmi, 2013:2), organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Pengertian organisasi publik berkenaan dengan proses pengorganisasian.

Menurut Handoko (2011:167) Pengorganisasian merupakan proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya. Dengan demikian hasil pengorganisasian adalah struktur organisasi, berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi bureaucratic fragmentation karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif. Di Indonesia sering terjadi inefektivitas implementasi kebijakan karena kurangnya koordinasi dan kerjasama diantara lembaga-lembaga Negara dan pemerintah. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak organisasi, birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan dengan melakukan koordinasi yang baik.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi publik adalah salah satu wadah yang menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan

wewenang didalam penyelenggaraan pelayanan publik, dilandasi dengan pengaturan hukum yang mendukungnya.

Tujuan Organisasi Publik Negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pendirian organisasi publik merupakan upaya untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap warga negara dan penduduk serta terwujudnya tanggungjawab negara dan korporasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik, diperlukan norma hukum yang memberi pengaturan secarajelas.

Tujuan organisasi publik sendiri menurut Etzioni (dalam Handoko, 2011:109), yaitu suatu keadaan yang diinginkan dimana organisasi bermaksud untuk merealisasikan dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektifitas mencoba untuk menimbulkannya.

Pendirian organisasi publik bertujuan secara optimal bagi peningkatan :

- a. Kesejahteraan rakyat, karena pada hakekatnya pelayanan publik merupakan infrastruktur bagi setiap warga Negara untuk mencapai suatu kesejahteraan;
- b. Budaya dan kualitas aparat pemerintah untuk menjadi abdi bagi negara dan masyarakatnya, bukan sebagai penguasa terhadap negara dan masyarakatnya.
- c. Kualitas pelayanan umum atau publik diberbagai bidang pemerintahan umum dan pembangunan terutama pada unit-unit kerja pemerintah pusat dan daerah,

sehingga masyarakat diharapkan akan mendapatkan perilaku pelayanan yang lebih cepat, tepat, murah, dan memuaskan. Selain itu, era reformasi menuntut pelayanan umum harus transparan dan tidak diskriminatif dengan menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas dan pertimbangan efisiensi.

2.1.3 Konsep Manajemen Publik

Pengertian manajemen publik menurut para ahli yang akan disebutkan tergantung latar belakang pendidikan, pengalaman, atau perspektif yang dianut oleh para ahli tersebut. Diantarnya pengertian manajemen publik adalah sebagai berikut:

Manajemen Publik Menurut Shafritz dan Russel (dalam Keban, 2008:93) diartikan sebagai upaya seseorang untuk bertanggungjawab dalam menjalankan suatu organisasi, dan pemanfaatan sumber daya (orang dan mesin) guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Overman dalam Keban (2008:85) mengemukakan bahwa manajemen publik bukanlah “*scientific manajement*”, meskipun sangat dipengaruhi oleh “*scientific manajement*”. Manajemen publik bukanlah “*policy analysis*”, bukanlah juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi politik kebijakan di pihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning, organizing dan controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain.

Donovan dan Jackson (2013:11-12) mengartikan manajemen publik sebagai aktivitas yang dilakukan dengan serangkaian keterampilan (*skill*).

2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili Samsudin (2005:22) mengatakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : "Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis".

Sedangkan menurut M. Manullang (2004:198) mengemukakan definisi MSDM sebagai berikut : "Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat di realisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja."

Menurut Sadili Samsudin (2005:23) mengemukakan hal-hal penting yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia, adalah sebagai berikut :

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan. Terdapat aksentuasi pada komitmen

untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

2.1.5 Konsep Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam (2012 : 159) . Pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan

kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam(2000 : 326).

Menurut Usman, (2013 : 276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan(need), keinginan(wish), dorongan(desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Hamzah (2008: 3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Wibowo (2014:125) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian di atas tampak bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. Motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar.

Oemar Hamalik (2004: 173) menjelaskan motivasi dapat berupa dorongan-dorongan dasar atau internal dan intensif diluar individu atau hadiah. Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati

dan Mudjiono (2009: 80) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

2. **Pengertian Pemotivasian Kerja Pegawai**

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

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

Kamaludin (1989:214), menyatakan bahwa “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan”. Begitu pula pendapatan Siagian (2003:138), mengatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Manulang (2001:165), mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan”. Moekijat (1991:10) bahwa “motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu”.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi atau mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan Soeitoe (1982:23) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi akan terlibat secara pribadi selaras dengan kebutuhannya. Hal ini disebabkan karena: (a) motivasi memulai dan mensuplai energi untuk suatu aktivitas; (b) motivasi mengarahkan aktivitas; (c) motivasi menyebabkan

individu cepat mengetahui adanya tujuan yang relevan; (d) motivasi menopang aktivitas dalam menghadapi kesulitan; dan (e) motivasi yang membawa hasil akan mengakibatkan perasaan puas yang menjadi dasar bagi motivasi-motivasi sikap dan harapan baru.

Hirarki kebutuhan manusia, menurut Maslow (1994:290) adalah: (a) *Physiological needs* (kebutuhan badaniah), meliputi kebutuhan akan sandang, pangan dan pemuasan seksual. (b) *Safety needs* (kebutuhan keamanan), meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta. (c) *Social needs* (kebutuhan social), meliputi kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, perasaan akan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). (d) *Esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. (e) *Actualization needs* (kebutuhan akan kepuasan diri) yaitu kebutuhan untuk mewujudkan diri yaitu kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa faktor di atas dapat disintesis bahwa, motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul dari seseorang untuk berperilaku sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang diinginkan.

3. Jenis-jenis Motivasi

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

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

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

4. Indikator Pemotivasian Pegawai

Pegawai memegang peran vital dalam perputaran roda pada lembaga pemerintahan, dimana pegawai memiliki banyak tugas pokok dan fungsi yang begitu kompleks. Motivasi pegawai secara keseluruhan memiliki dampak bagi hasil kerja yang dilaksanakan oleh pegawai.

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu. Teori “ERG” Alderfer Gibson (1997) dalam Siagian (2003:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut yaitu:

1. *Existence* (Keberadaan) adalah suatu kebutuhan untuk tetap bisa hidup dalam teori Moslow hal ini dikelompokkan kedalam kebutuhan tingkat

rendah, yaitu meliputi fisiologis dan kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja

2. *Relatedness* (Keterikatan) dan adalah kebutuhan untuk bergaul yang menekankan pentingnya hubungan antara sesama dan hubungan-hubungan sosial.
3. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan berkaitan dengan kemauan diri dari dalam individu itu sendiri untuk mengembangkan diri untuk maju. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri dari Maslow.

Begitupula ada teori “Tiga Kebutuhan” yang dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2003:167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
3. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*).

Terdapat juga indikator motivasi menurut teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) merupakan motivasi yang disebabkan karena kebutuhan yang terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak akan dapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis. Maslow menyatakan bahwa setiap orang akan berusaha untuk terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan fisiologis sehingga seseorang termotivasi untuk mendapatkan upah, dimana upah tersebut akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Menurut Maslow kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja dimaksudkan adanya rasa aman, tenang, bebas dari rasa takut dan adanya jaminan dimasa mendatang atas diri seseorang dalam bekerja. Konsep ini mengandung pengertian, bahwa kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik, adanya jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Pemenuhan kebutuhan ini, para pegawai selain mendapatkan jaminan dari induk organisasi tempat bekerja, yang lebih penting lagi para pegawai harus dapat menciptakan situasi dan

kondisi yang menyenangkan secara individu sehingga terbebas dari rasa takut.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang diakui oleh lingkungan kerja yang meliputi hubungan harmonis dengan rekan sejawat. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, interaksi, kasih sayang, perasaan memiliki, diterima kelompok, kekeluargaan dan asosiasi. Sedangkan secara terapan adalah kelompok-kelompok formal, kegiatan yang disponsori oleh lembaga atau organisasi untuk acara-acara peringatan. Dari pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik dengan teman sekerja, atasan maupun orang luar organisasi tempat bekerja.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan penghargaan ini meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang karena pengakuan atas suatu prestasi memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi uang ataupun hadiah. Wujud dari penghargaan terdiri dari dua yaitu:

1. Penghargaan fisik merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk benda seperti barang konsumsi, uang maupun pakaian.

2. Penghargaan non fisik mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan, seperti ucapan terima kasih, pemberian tanda jasa maupun piagam penghargaan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri terkait dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang yaitu untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuan. Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri para pegawai dapat dilihat melalui:

1. Kebutuhan mewujudkan potensi diri yaitu kemampuan pegawai, mewujudkan kemampuan kerja.
2. Kemampuan dan kemauan mengembangkan diri yaitu kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan ketrampilan.

Berdasarkan uraian tentang motivasi di atas, dapat dijelaskan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Demikian pula setiap perilaku yang ditampakan

seseorang dalam rangka kehidupan organisasi, tidak dapat terlepas dari usahanya mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

5. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

6. Fungsi Motivasi

Motivasi memiliki fungsi bagi seseorang, karena motivasi dapat menjadikan seseorang mengalami perubahan kearah yang lebih baik. Motivasi juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sardiman (2007: 85) menjelaskan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, karena motivasi memiliki fungsi seperti: “(1) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan; (2) menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; (3) menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat lagi bagi tujuan tersebut.”

Oemar Hamalik (2004: 175) menjelaskan fungsi motivasi antara lain : mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Perbuatan belajar akan terjadi apabila seseorang tersebut memiliki motivasi, sebagai pengarah, artinya dapat menjadi jalan agar mampu menuju arah yang ingin dicapai, sebagai penggerak, berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

7. Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

8. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

c. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau

bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

d. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu: (1) Upah yang adil dan layak; (2) Kesempatan untuk maju; (3) Pengakuan sebagai individu; (4) Keamanan kerja; (5) Tempat kerja yang baik; (6) Penerimaan oleh kelompok; (7) Perlakuan yang wajar; (8) Pengakuan atas prestasi .

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu: (1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku; (2) Nilai (*valence*) adalah akibat dari

perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu; (3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

9. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagan (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: 1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; 2. Harga diri; 3. Harapan pribadi; 4. Kebutuhan; 5. Keinginan; 6. Kepuasan kerja; 7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: 1. Jenis dan sifat pekerjaan; 2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung; 3. Organisasi tempat orang bekerja; 4. Situasi lingkungan kerja; 5. Gaji.

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

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

Bawahan dalam motivasi memiliki gejala karakteristik seperti: 1. Kemampuan bekerja; 2. Semangat kerja; 3. Rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok; 4. Prestasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa teori pokok di atas dapat dirumuskan motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara implisit, motivasi kerja tampak melalui: a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja; b. Prestasi yang dicapainya; c. Pengembangan diri, serta; d. Kemandirian dalam bertindak.

2.1.6 Konsep Pegawai Negeri Sipil (PNS)

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri sipil menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri Sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara, Poerwadaminta, 1986-478:514).

Sedangkan menurut Musanaef (2007:5), pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam KUHP, pengertian pegawai negeri ini dijelaskan dalam Pasal 92 yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Sekalian orang yang dipilih dalam pemilihan yang didasarkan atas aturan-aturan umum, juga orang-orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentukan Undang-undang, Badan Pemerintah atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk pemerintah atau atas nama pemerintah, juga Dewan Daerah serta semua Kepala Rakyat Indonesia asli dan kepala golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.
- b. Yang disebut pejabat dan hakim termasuk juga ahli pemutus perselisihan, yang disebut hakim termasuk orang yang menjalankan peradilan administrasi, serta anggota dan ketua peradilan Agama.

- c. Semua anggota Angkatan Perang juga termasuk pegawai (pejabat).

Pada pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara dan pembangunan, dan kemudian dapat disimpulkan bahwa :

1. Pegawai Negeri baik rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur apatur negara
2. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
 - a. Jujur dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sebagai mana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih.
 - b. Adil dalam melaksanakan tugasnya harus bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun
 - c. Merata, bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak sama dengan lainnya.
3. Sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu

melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mempunyai kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, dan larangan serta sanksi administrative yang juga diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut :

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik dalam maupun diluar kedinasan
7. Menyimpan rahasia jabatan serta hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

8. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

1. Pegawai negeri sipil pusat
 2. Pegawai negeri sipil daerah
 3. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah
1. Pegawai Negeri Sipil Pusat
 1. Yang bekerja sama pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan, lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah dan kepaniteraan pengadilan.
 2. Yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain.
 3. Yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

4. Yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum, yayasan dan lainnya.
 5. Yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, misalnya hakim pada pengadilan negeri/pengadilan tinggi dan lain-lain.
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah
Pegawai Negeri Sipil daerah diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
 3. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah
Masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kelurahan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
3. **Hak dan Kewajiban PNS Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara**
 - a. Hak PNS (Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara)
 1. Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas.
 2. Cuti
 3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
 4. Perlindungan.

5. Pengembangan kompetensi.

b. Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara (DI Dalamnya Termasuk Kewajiban PNS) (Pasal 23)

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik.

c. Kewajiban PNS Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 mengatur tentang disiplin PNS. Di dalam peraturan tersebut diatur tentang disiplin, pelanggaran disiplin,

larangan, dan juga kewajiban PNS. Kewajiban PNS yang diatur antara lain:

Bagian 3 Pasal 3 Peraturan Pemerintah 53 Tahun 2010 :

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila ,UUD-RI 1945,NKRI dan Pemerintah
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang- undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan /atau golongan
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil
11. Masuk kerja dan menaati jam kerja
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan

13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang digunakan sebagai perbandingan dari menghindari manipulasi atas karya ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum pernah diteliti dengan orang lain. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian penulis, seperti:

Tabel 2.1: Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian Relevan	Variabel dan Indikator	Hasilnya
1.	<i>Pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. (Eni Suryana, 2020)</i>	Pemotivasian (X) Indikator: 1. Pendiikan dan pelatihan 2. Promosi jabatan 3. Kepemimpinan UPT 4. Lingkungan UPT 5. Pemberian Reward Kinerja Pegawai (Y) 1. Kedisiplinan	Hasil penelitian deskriptif menunjukkan Pemotivasian pegawai dikategorikan baik. Manakala deskriptif variabel kinerja mendapati kategori baik. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana mendapati R Square adalah 0.282, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Kesetiaan seseorang pegawai 3. Kecakapan 4. Kerja sama 5. Tanggung Jawab 	<p>Pemotivasian pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 28.20%. Sedangkan sisanya sebesar 71.80% dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja dan budaya organisasi yang belum diteliti.</p>
2.	<p><i>Pengaruh Terhadap Kerja Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda. (Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi, 2014).</i></p>	<p>Motivasi Kerja (X1) Indikatornya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan gaji dan tunjangan 2. Kebutuhan sarana dan prasarana kerja 3. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan 4. Kebutuhan penghargaan dan 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Prestasi Kerja Pegawai (Y) Indikatornya:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu Kerja 	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan Hasil R²/koefisien determinasi terkoreksi didapat nilai sebesar 0,399. Ini memiliki arti bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan keragaman total terhadap variabel prestasi kerja sebesar 39,9% sisanya 60,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model yang mana dapat diwakili oleh besaran error (Galat). Dengan kata lain adalah kebaikan model regresi mampu dipertanggungjawabkan sebesar 39,9%.</p>
3.	<p><i>Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, (Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa, 2017)</i></p>	<p>Motivasi (X) Disiplin (Y₁) Kinerja (Y₂) Indikator:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja 2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja 4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja 	<p>Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah</p>

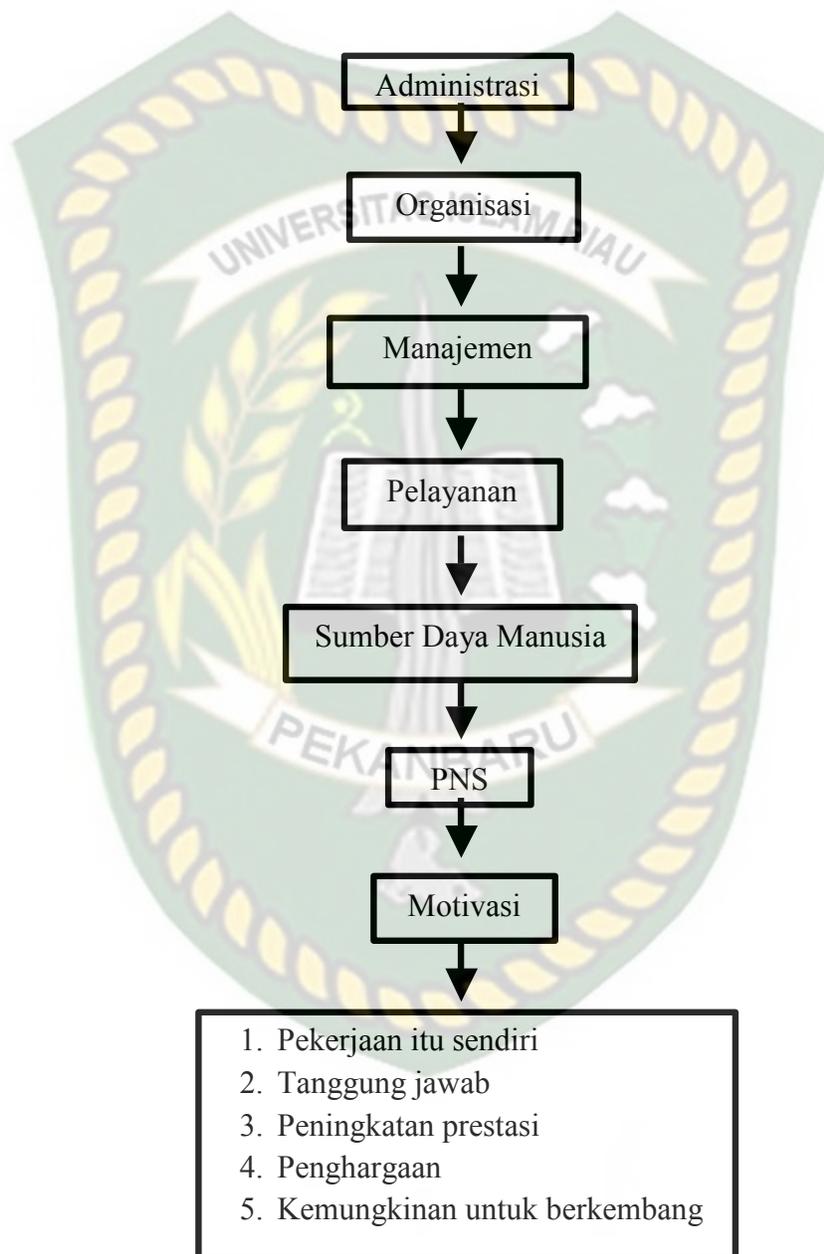
		melalui mediasi disiplin	Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
4.	<i>Hubungan Pemotivasian Kerja dan Pengawasan Dengan Kinerja Guru pada SMPN 84 Jakarta (AMINAH, 2009)</i>	Pemotivasian Kerja (X1) Pengawasan (X2) Kinerja Guru (Y)	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Pemotivasian Kerja (X1) dan pengawasan (X2) secara bersama-sama menunjukkan adanya hubungan positif dengan variabel kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian hipotesis melalui uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} (6.315) > t_{tabel} (2,021)$. yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai korelasi antara X1 dan X2, dengan Y adalah sebesar 0,707 dan koefisien sebesar 49,9%. Hal ini mempunyai arti bahwa hubungan ini menunjukkan kuat karena berada diantara 0.600 – 0.799 yang berarti bahwa apabila pemotivasian kerja dan pengawasan baik maka kinerja guru juga baik atau sebaliknya.
5.	<i>Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT</i>	Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian yang didapatkan adalah (1) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh

	<p><i>Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang (Basthoumi Muslih, 2012)</i></p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Motivasi intrinsik secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan</p>
--	--	---



2.3 Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Sumber : Modifikasi Penulis, 2021

2.4 Konsep Operasional dan Operasioanl Variabel

2.4.1 Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan penjabaran konkrit dari konsep teoritis agar mudah dipahami dan digunakan sebagai acuan dilapangan/penelitian. Selain itu, konsep operasional dapat memberikan batasan terhadap kerangka teoritis yang ada agar lebih mudah untuk dipahami, diukur dan dilaksanakan dalam mengumpulkan data dilapangan.

2.4.2 Operasional Variabel

Adapun operasional variable untuk penelitian ini dapa dilihat pada tabel 2.2 berikut:

Tabel 2.2 : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian
1.	Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh kemampuan dan kondisi yang mendorong orang untuk bekerja dengan baik, Hezberg dalam (Manulang, 1990:15)	Motivasi kerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Tanggung jawab 3. Penigkatan prestasi 4. Penghargaan	1. Paham atas pekerjaan 2. Senang dengan pekerjaan 3. Menyelesaikan tepat waktu 1. Melaksanakan Kewajiban 2. Bekerja keras 1. Mengikuti pelatihan 2. Pujian prestasi kerja 1. Promosi jabatan

			5. Kemungkinan untuk berkembang	1. Menerima saran dan kritik 2. Berusaha kreatif dan inovatif
--	--	--	---------------------------------	--

2.5 Teknik Pengukuran

Untuk menentukan pengukuran pada masing-masing indikator dari variabel penelitian ini, maka penulis akan menggunakan teknik pengukuran sesuai dengan penelitian yang bersifat deskriptif dengan skala likert yang dirancang dalam bentuk angket kuesioner digunakan untuk mengukur adanya sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2012:132).

merupakan teknik pengumpulan data yang efisiensi apabila peneliti sudah tahu dengan pasti variabel yang dapat diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif Saryono (2010:102). Penelitian kualitatif lebih menghendaki arah bimbingan penyusunan teori substantif yang berasal dari data. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, tidak ada teori yang dapat mencakupi kenyataan-kenyataan ganda yang ada dilapangan. Kedua, penelitian ini lebih mempercayai apa yang dilihat, (Aman 2019:49)

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Lapas Kelas IIB Selatpanjang Kelurahan Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Kepulauan Meranti. Alasan penulis memilih lokasi ini karena ingin melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lapas IIB Selatpanjang.

3.3 Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, hal yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan. Dalam penelitian kualitatif

tidak digunakan istilah populasi. Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi mengenai permasalahan yang berhubungan dengan judul peneliti.

Seperti yang telah disebutkan bahwa pemilihan informan pertama merupakan hal yang sangat utama sehingga harus dilakukan secara cermat, karena penelitian ini mengkaji tentang Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Lapas Kelas IIB Selatpanjang maka peneliti memutuskan informan pertama atau informan kunci yang paling sesuai dan tepat adalah 1 orang KALAPAS Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Dari informan kunci ini selanjutnya diminta untuk memberikan rekomendasi untuk memilih informan – informan berikutnya, dengan catatan informan– nforman tersebut merasakan menilai kondisi lingkungan kerja sehingga terjadi sinkronisasi dan validasi data yang didapat dari informan pertama.

Adapun informan pendukung dari penelitian ini terdiri dari 5 orang. Adapun informan pendukung adalah KASUBAG, Ka KLPP, Kasi BINADIK, KAUR Umum, KAUR Pegawaiian dan Keuangan. Dari keseluruhan jumlah *Key Informan* dan informan pendukung berjumlah 6 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau metode yang diterapkan pada peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan sehubungan dengan pelaksana untuk penelitian.

Teknik pengumpulan penelitian ini dilakukan dengan wawancara, kuisioner, observasi lapangan dan studi kepustakaan.

1. Wawancara

Wawancara mendalam (*indepth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara dimana pewawancara dan informan terlibat dalam keadaan sosial yang relatif lama. Keunggulannya ialah memungkinkan peneliti mendapatkan jumlah data yang banyak, sebaliknya kelemahan ialah karena wawancara melibatkan aspek emosi. Maka kerjasama yang baik antara pewawancara dan yang diwawancarai sangat diperlukan.

2. Observasi, yaitu pengamatan terhadap suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Secara langsung adalah terjun kelapangan dan terlibat seluruh pancaindera. Secara tidak langsung adalah pengamatan yang dibantu melalui media visual/audiovisual, misalnya handphone, teleskop dan lain-lain.

3. Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data-data dan fakta-fakta yang termuat dalam dokumen. Bahan dokumen seringkali menerangkan peristiwa yang sudah terjadi mencakup kapan, apa, dimana dan mencakup detail-detail serta hal-hal khusus (Koentjaraningrat, 1997:46).

4. Studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data, teori dan literatur yang sesuai.

3.5 Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data yaitu untuk mengungkap data apa yang perlu dicari, pertanyaan apa yang dijawab, metode apa yang digunakan dan kesalahan apa yang diperbaiki.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data interaktif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:33) yang menyatakan dalam penelitian kualitatif, analisis data yang digunakan adalah model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014 : 33), melalui tahapan-tahapan yaitu Reduksi Data (*Data Reduktion*), Penyajian Data (*Data Display*), Pengambilan Kesimpulan atau Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusion*). Komponen-komponen analisis data model interaktif dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal – hal pokok, dicari tema dan polanya. Tahapan reduksi data yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan merangkum semua data yang telah diperoleh di lapangan dan memfokuskan pada hal – hal yang penting untuk dicari tema dan polanya melalui kegiatan penajaman dan penggolongan data.

Data yang diperoleh peneliti di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi direduksi dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan data

pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan reduksi data dengan cara memilah-milah, mengkategorikan dan membuat abstraksi dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk CW (Catatan Wawancara), CL (Catatan Lapangan) dan CD (Catatan Dokumentasi).

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Pereduksian data yang dilakukan oleh peneliti, dengan melakukan penyusunan data secara sistematis, dilanjutkan dengan penulisan data yang diperoleh di lapangan dalam bentuk naratif. Penyusunan dilakukan dengan memasukkan hasil analisis ke dalam catatan, kemudian dalam kalimat penjelasan tentang temuan yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumen di lapangan, dan data disusun berdasarkan fokus penelitian.

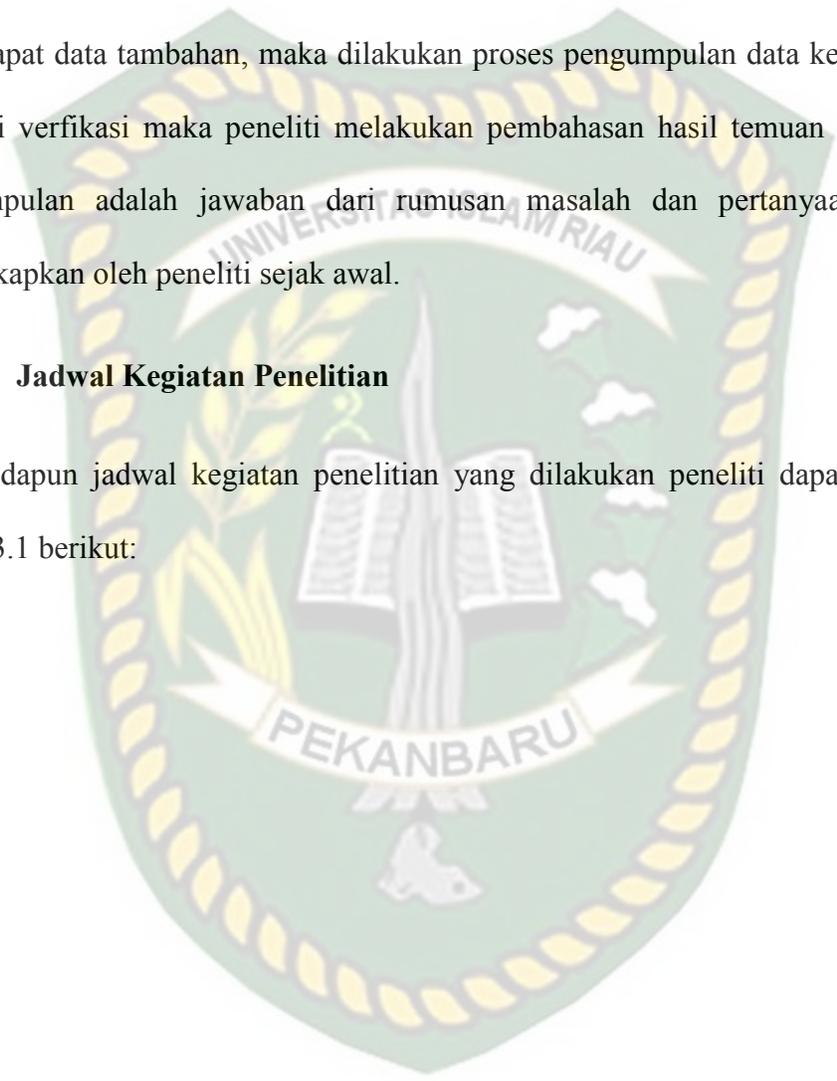
3. Kesimpulan, Penarikan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data.

Kesimpulan akan berubah bila tidak ditemukan bukti - bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Selanjutnya peneliti melakukan verifikasi dari hasil penelitian. Bila kesimpulan sementara tersebut perlu mendapat data tambahan, maka dilakukan proses pengumpulan data kembali. Setelah selesai verifikasi maka peneliti melakukan pembahasan hasil temuan dari lapangan. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.

3.6 Jadwal Kegiatan Penelitian

Adapun jadwal kegiatan penelitian yang dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:



Tabel 3.1 Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang

No	Jenis Kegiatan	Minggu, Bulan dan Tahun															
		Jan-Feb 2021				Maret-April 2021				Mei-November 2021				Desember 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul Tesis dan Rumusan Masalah																
2	Penunjukan Pembimbing																
3	Survey Lapangan																
4	Konsultasi BAB 1-3																
5	Ujian Proposal Tesis																
6	Revisi Proposal Tesis																
7	Penelitian Lapangan																
8	Pengelolaan dan Analisis data																
9	Konsultasi Bimbingan Tesis																
10	Ujian Tesis																
11	Revisi Tesis																
12	Penggandaan dan penyerahan Tesis																

Sumber Modifikasi penulis, 2021

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Profil Kabupaten Kepulauan Meranti

4.1.1 Sejarah Kabupaten Kepulauan Meranti

Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Bengkalis yang dibentuk pada tanggal 19 Desember 2008, Dasar hukum terbentuknya Kabupaten Kepulauan Meranti adalah terdapat pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2009, pada tanggal 16 Januari 2009. Tuntutan pemekaran Kabupaten Kepulauan Meranti ini sendiri sebenarnya sudah diperjuangkan sejak begitu lama oleh masyarakat Meranti

sejak tahun 1990-an. Pada tahun 2005 tepatnya pada tanggal 25 Juli tokoh-tokoh masyarakat Meranti memperjuangkan dengan gigih hingga dibentuknya Badan Perjuangan Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti atau biasa disebut dengan BP2KM sebagai wadah aspirasi masyarakat Meranti untuk memekarkan atau melepaskan diri dari Kabupaten Bengkalis.

Dengan memperhatikan aspirasi masyarakat tersebut maka dituangkan dalam dokumen-dokum sebagai berikut :

1. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Nomor 16/KPTS/DPRD/2008/ tanggal 11 Juli 2008.
2. Surat Gubernur Provinsi Riau Nomor 100/PH/21.16.a tanggal 9 Juni 2008 Perihal Dukungan terhadap Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti.

3. Surat Gubernur Riau Nomor 100/PH/58.24 tanggal 8 September 2008 perihal Rekomendasi Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti .
4. Keputusan Gubernur Riau Nomor 1396/IX/2008 tanggal 19 September 2008 tentang persetujuan Pemerintah Provinsi Riau terhadap Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti.
5. Keputusan Gubernur Provinsi Riau Nomor 100/PH/58.32 tanggal 18 Desember 2008 terhadap Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti

Berdasarkan hal tersebut, maka Pemerintah telah melakukan pengkajian secara mendalam dan menyeluruh mengenai kelayakan atas pembentukan daerah dan berkesimpulan bahwa pada tanggal 19 Desember 2008 Pemerintah memutuskan dan menetapkan bahwa Kabupaten Kepulauan Meranti sah menjadi Kabupaten yang berada di daerah Provinsi Riau.

4.1.2 Keadaan Geografis Kabupaten Kepulauan Meranti

Secara geografis kabupaten Kepulauan Meranti berada pada koordinat antara sekitar $0^{\circ} 42' 30''$ - $1^{\circ} 28' 0''$ LU, dan $102^{\circ} 12' 0''$ - $103^{\circ} 10' 0''$ BT, dan terletak pada bagian pesisir timur pulau Sumatra, dengan pesisir pantai yang berbatasan dengan sejumlah negara tetangga dan masuk dalam daerah Segitiga Pertumbuhan Ekonomi (*Growth Triagle*) Indonesia - Malaysia - Singapore (IMS-GT) dan secara tidak langsung sudah menjadi daerah *Hinterland Kawasan Free Trade Zone (FTZ)* Batam - Tj. Balai Karimun.

Dalam rangka memanfaatkan peluang dan keuntungan posisi geografis dan mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah perbatasan dengan negara

tetangga Malaysia dan Singapura, maka wilayah kabupaten Kepulauan Meranti sangat potensial berfungsi sebagai Gerbang Lintas Batas Negara/Pintu Gerbang Internasional yang menghubungkan dengan Riau daratan dengan negara tetangga melalui jalur laut, hal ini untuk melengkapi kota Dumai yang terlebih dahulu ditetapkan dan berfungsi sebagai kota Pusat Kegiatan Strategis Negara yaitu yang berfungsi sebagai beranda depan negara, pintu gerbang internasional, niaga dan industri. Luas kabupaten Kepulauan Meranti adalah 3707,84 km², sedangkan luas kota Selatpanjang adalah 45,44 km².

Batas –batas wilayah Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan selat malaka, Kabupaten Bengkalis
2. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Siak, Kabupaten Pelalawan
3. Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Bengkalis
4. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau

4.1.3 Topografi Kabupaten Kepulauan Meranti

Bentang alam kabupaten Kepulauan Meranti sebagian besar terdiri dari daratan rendah. Pada umumnya struktur tanah terdiri tanah alluvial dan grey humus dalam bentuk rawa-rawa atau tanah basah dan berhutan bakau (mangrove). Lahan semacam ini subur untuk mengembangkan pertanian, perkebunan dan perikanan.

Karakteristik dari jenis tanah ini adalah tergolong tanah dengan kedalaman solum cukup dalam dan bergambut (> 100 cm), tekstur lapisan bawah halus (liat) sedangkan lapisan atas merupakan Kemik (tingkat pelapukan sampai tingkat

menengah), konsistensi tanah lekat, porositas tanah sedang, reaksi tanah tergolong sangat masam dengan pH berkisar antara 3,1–4,0 dan kepekaan terhadap erosi termasuk rendah. Formasi geologinya terbentuk dari jenis batuan endapan aluvium muda berumur holosen dengan litologi lempung, lanau, kerikil kecil dan sisa tumbuhan di rawa gambut, tidak ditemukan daerah rawan longsor karena arealnya datar, yaitu rawa gambut. Berdasarkan hasil penafsiran peta topografi dengan skala 1:250.000 diperoleh gambaran secara umum bahwa kawasan Kabupaten Kepulauan Meranti sebagian besar bertopografi datar dengan kelerengan 0–8 %, dengan ketinggian rata-rata sekitar 1-6,4 m di atas permukaan laut. Daerah ini beriklim tropis dengan suhu udara antara 25° - 32° Celcius, dengan kelembaban dan curah hujan cukup tinggi. Musim hujan terjadi sekitar bulan September-Januari, dan musim kemarau terjadi sekitar bulan Februari hingga Agustus.

Jenis flora yang terdapat di hutan Kabupaten Kepulauan Meranti, antara lain, meranti, Kulim, Sungkai, Punak, Jelutung, Medang, Tembusu, Bintangor, dan Bakau. Sebagian besar jenis kayu tersebut merupakan jenis komersial dan bahan baku industri. Sementara jenis fauna yang ada di daerah ini, meliputi Lutung, Siamang, Kera, Ungka, Pelanduk, Tringgiling, Babi Hutan, Ayam Hutan, berbagai jenis ular, berbagai jenis burung seperti Elang, Selendit, Puyuh Mahkota, Puyuh Biasa, Nuri, Enggang, Punai, Pergam, Lebah Madu dan lain-lain.

Di daerah ini juga terdapat beberapa sungai dan tasik (danau) seperti sungai Suir di pulau Tebingtinggi, sungai Merbau, sungai Selat Akar di pulau Padang serta tasik Putri Pepuyu di Pulau Padang, tasik Nembus di pulau Tebingtinggi), tasik Air Putih dan tasik Penyagun di pulau Rangsang. Gugusan daerah kepulauan ini terdapat beberapa pulau besar seperti pulau Tebingtinggi (1.438,83 km²), pulau Rangsang (922,10 km²), pulau Padang dan Merbau (1.348,91 km²).

4.1.4 Sejarah Pemekaran Kepulauan Meranti

Pembentukan Kabupaten Meranti merupakan pemekaran dari kabupaten Bengkalis dibentuk pada tanggal 19 Desember 2008, Dasar hukum berdirinya kabupaten Kepulauan Meranti adalah Undang-undang nomor 12 tahun 2009, tanggal 16 Januari 2009.

Tuntutan pemekaran kabupaten Kepulauan Meranti sudah diperjuangkan oleh masyarakat Meranti sejak tahun 1957. Seruan pemekaran kembali diembuskan oleh masyarakat pada tahun 1970 dan 1990-an hingga tahun 2008, yang merupakan satu-satunya kawedanan di Riau yang belum dimekarkan saat itu, dengan perjuangan gigih sejumlah tokoh masyarakat Meranti maka pada tanggal 25 Juli 2005 dibentuklah Badan Perjuangan Pembentukan Kabupaten Meranti (BP2KM) sebagai wadah aspirasi masyarakat Meranti untuk memekarkan diri dari kabupaten Bengkalis.

Dengan memperhatikan aspirasi masyarakat tersebut maka dituangkan dalam Keputusan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 05/KPTS/P/DPRD/1999/2000 tanggal 17 Juni 1999 tentang Persetujuan Terhadap

Pemekaran Wilayah Kabupaten Bengkalis, Surat Bupati Bengkalis Nomor 135/TP/876 tanggal 17 Juni 1999, Perihal dukungan terhadap pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti, Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau Nomor 16/KPTS/DPRD/2008 tanggal 11 Juli 2008, Surat Gubernur Provinsi Riau Nomor 100/PH/21.16.a tanggal 9 Juni 2008 Perihal Dukungan terhadap Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti, Surat Gubernur Provinsi Riau Nomor 100/PH/58.24 tanggal 8 September 2008 perihal Rekomendasi Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti, Keputusan Gubernur Riau Nomor 1396/IX/2008 tanggal 19 September 2008 tentang Persetujuan Pemerintah Provinsi Riau terhadap Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti, dan Keputusan Gubernur Provinsi Riau Nomor 100/PH/58.32 tanggal 18 Desember 2008 tentang Persetujuan Pemerintah Provinsi Riau terhadap Pembentukan Kabupaten Kepulauan Meranti.

Berdasarkan hal tersebut Pemerintah telah melakukan pengkajian secara mendalam dan menyeluruh mengenai kelayakan pembentukan daerah dan berkesimpulan maka tanggal 19 Desember 2008 Pemerintah memutuskan dan menetapkan terbentuk Kabupaten Kepulauan Meranti di Provinsi Riau.

4.1.5 Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Meranti

Drs. H. Syamsuar, M.Si., adalah Pelaksana Tugas (Plt.) Bupati Kepulauan Meranti pasca pemekaran yang dilantik pada 26 Mei 2009, oleh Mendagri Mardiyanto di Jakarta. Selanjutnya berdasarkan hasil Pilkada yang dilaksanakan pada tanggal 3 Juni 2010 terpilih pasangan Drs. Irwan Nasir, M.Si., dan

Drs. Masrul Kasmy, M.Si., sebagai bupati dan wakil bupati terpilih sekaligus Bupati dan Wakil Bupati Pertama di Kabupaten Meranti yang kemudian dilantik pada hari Jum'at, 30 Juli 2010 oleh Gubernur Riau, H. Rusli Zainal atas nama Mendagri Gamawan Fauzi SH.MM di Selatpanjang. Sebagai pemimpin baru kabupaten Kepulauan Meranti periode 2010-2015 dengan meraih 28.086 suara atau 32,96 persen dari suara sah dalam Pilkada Kabupaten Kepulauan Meranti yang diikuti 5 pasangan calon Bupati/ Wakil Bupati.

4.1.6 Visi dan Misi Kabupaten Kepulauan Meranti

Adapun Visi Kabupaten Kepulauan Meranti adalah :

“Menjadikan Kepulauan Meranti sebagai Kawasan Niaga yang Maju dan Unggul dalam Tatanan Masyarakat Madani”

Sedangkan Misi Kabupaten Kepulauan Meranti adalah :

1. Meningkatkan pembinaan mental spiritual dalam rangka mewujudkan masyarakat yang berakhlakul kharimah.
2. Mewujudkan penataan birokrasi pemerintahan yang efisien dan efektif.
3. Meningkatkan kualitas pendidikan dan kesehatan masyarakat dalam rangka pengembangan ekonomi lokal.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas dengan mengedepankan IMTAK, IPTEK, kearifan lokal dan khasanah melayu.
5. Menurunkan tingkat kemiskinan melalui swasembada hasil-hasil pertanian, perikanan dan peternakan.
6. Meningkatkan infrastruktur dasar dalam rangka merangkai pulau, termasuk revitalisasi air bersih dan peningkatan elektrifikasi.
7. Mendorong investasi dalam rangka penciptaan lapangan kerja dan penciptaan nilai tambah ekonomi.

4.1.7 Kecamatan Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki 9 kecamatan, 5 kelurahan dan 96 desa (dari total 166 kecamatan, 268 kelurahan dan 1.591 desa di seluruh Riau). Pada tahun 2017, jumlah penduduknya sebesar 206.611 jiwa dengan luas wilayahnya 3.707,84 km² dan sebaran penduduk 56 jiwa/km².

Daftar kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Kepulauan Meranti, adalah sebagai berikut:

1. Merbau
2. Pulau Merbau
3. Rangsang
4. Rangsang Barat
5. Rangsang Pesisir
6. Tasik Putri Puyu
7. Tebing Tinggi
8. Tebing Tinggi Barat
9. Tebing Tinggi Timur

4.1.8 Pertumbuhan Penduduk Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Jumlah penduduk menjadi aset penting dalam menggerakkan roda pembangunan suatu daerah. Dapat diketahui bahwa dari tahun ke tahun, jumlah penduduk di Kabupaten Kepulauan Meranti mengalami laju pertumbuhan yang berarti. Kabupaten Kepulauan Meranti. Untuk lebih jelas, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk berdasarkan Kecamatan Di Kabupaten Kepulauan Meranti

No	Kecamatan	Ibu Kota	Luas Kecamatan (km ²)	Desa/ Kelurahan	Jumlah Penduduk (Jiwa)
1	Tebing Tinggi	Selatpanjang	81,00	9	66.550
2	Tebing Tinggi Barat	Alai	587,33	14	18.340
3	Tebing Tinggi Timur	Sei. Tohor	768,00	10	13.480
4	Rangsang	Tj. Samak	411,12	14	20.600
5	Rangsang Barat	Bantar	130,90	12	20.100
6	Rangsang Pesisir	Telesung	371,14	11	19.320
7	Merbau	Tl. Belitung	435,71	10	15.760
8	Pulau Merbau	Semukut	380,40	11	16.320
9	Tasik Putri Puyu	Bandul	542,24	10	17.940

Sumber : Data Olahan Disdukcapil Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2021

4.1.9 Mata Pencaharian Penduduk Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti berjumlah 265,706 Jiwa dimana terdapat berbagai macam suku, agama dan mata pencarian yang berbeda. Sebagai Kabupaten Kepulauan, Kabupaten Kepulauan Meranti mempunyai banyak potensi sumber daya alam yang menjadi penopang bagi hidup masyarakat, dimana sebagian besar bekerja sebagai petani, berkebun, bertenak, perikanan dan berdagang, itu semua tidak terlepas dari potensi yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti.

Untuk pertanian sendiri Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki luas tanaman padi yaitu 2,523 ha; Jagung 123 ha; ketela rambat 51 ha; ketela pohon 98 ha; dan kacang tanah 10; demikian pula dibidang berkebunan , untuk area tanaman perkebunan yang dimiliki penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu 29,920 ha; untuk perkebunan kelapa, 15,883 ha; untuk luas area perkebunan karet, sagu 32,022 ha; kopi 1,130 ha; dan perkebunan pinang 480 ha; dimana jumlah produksi perkebunan milik penduduk Kabupaten Kepulauan Meranti semakin lama semakin meningkat.

Serta untuk dibidang perternakan, perikanan dan berdagang penduduk di Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki hasil yang cukup produktif dimana untuk di perternakan sendiri memiliki hasil 6,083 ekor untuk kambing, 4,208 ekor sapi, 44,035 ekor ayam beras, dan 8,731 ekor itik, hal serupa terjadi di bidang perikanan dimana tercatat 27,85 kolam yang dimiliki penduduk di Kabupaten Kepulauan Meranti dan untuk di sektor perdagangan sendiri masyarakat disana cukup banyak, hal ini terlihat dari jumlah pasar tradisional dan tempat usaha dengan 1,018 kios yang dimiliki untuk berdagang/usaha bagi masyarakat di Kabupaten Kepulauan Meranti.

4.1.10 Kehidupan Sosial dan Budaya Masyarakat Di Kabupaten Kepulauan Meranti

Dalam perkembangan Kabupaten Kepulauan Meranti kehidupan masyarakat terbentuk dari berbagai suku bangsa dan golongan etnik, seperti golongan asli Melayu setempat, Bugis, Makasar, Jawa, Tionghoa dan dari daerah lainnya. Golongan

tersebut saling membaaur, berhubungan dan saling memengaruhi sehingga membentuk suatu persatuan baik sosial maupun budaya yang dicirikan dengan semangat berkompetisi dan sikap kegotongroyongan antar etnis tinggi dan mudah menerima perubahan sejalan dengan perkembangan zaman.

Dalam kehidupan sosial budaya, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti selalu merekul-turisasi masyarakat dengan budaya Melayu Islami. misalnya, dengan berpakaian berbusana Melayu (Teluk Belanga bagi kaum pria dan busana muslimah bagi kaum wanita) pada hari atau acara-acara tertentu. Begitu juga di sekolah-sekolah, anak-anak didik harus dibiasakan mengenal dan mengenakan busana Melayu pada hari-hari tertentu. Selain itu upaya melestarikan Arab Melayu, sehingga nama jalan-jalan dan nama kantor instansi pemerintah harus ditulis dengan Arab Melayu. Demikian pula arsitek gedung-gedung pemerintah khususnya dan swasta umumnya harus menggambarkan arsitek Melayu, minimal terpasang di atas-nya Selembayung.

Dalam tugas dan amanah mempertahankan dan menanamkan budaya Melayu Islami di bumi Kabupaten Kepulauan Meranti, pemerintah harus bekerjasama dengan Lembaga Adat Melayu Riau dan Majelis Ulama Kabupaten Kepulauan Meranti. Untuk mewujudkan masyarakat Melayu agamis Islami dewasa ini bukan hal yang mudah, karena tantangan dan godaan budaya global hegimoni Barat sudah mewabah. Tetapi perlu disadari bersama, bahwa hanya nilai-nilai budaya Islami yang mampu memelihara dan memperkokoh jatidiri anak negeri.

Tradisi dan budaya Islami yang menjadi jati diri dan basis pembangunan tidak

akan menghalangi untuk melakukan modernisasi dalam upaya membangun dan memajukan negeri. Untuk menjadi maju seperti bangsa Barat tidak harus berbudaya Barat, karena modernisasi bukan westernisasi. Bahwa kita harus belajar dan melakukan alih teknologi yang dihasilkan oleh Barat adalah suatu keniscayaan, tetapi bu-daya dan agama tidak boleh digadaikan. Sebagaimana dulu, di abad pertengahan,

Barat belajar dan melakukan alih teknologi dari dunia Islam, dan karena itu mereka bangkit dan maju, walau tanpa mengambil agama dan budaya Islam. Pembangunan Kabupaten Kepulauan Meranti yang pemerintah lakukan senantiasa mengacu kepada nilai-nilai melayu, Islam, dan modernisasi. Ketiga aspek ini merupakan tujuan integral dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan yang sudah, sedang, dan akan dilakukan. Kesemuanya itu merupakan kewajiban yang diberikan oleh masyarakat di bahu pemegang kekuasaan didaerah tersebut dalam hal ini Bupati Kabupaten Kepulauan Meranti beserta jajarannya, untuk tetap menjadikan Melayu dan Islam sebagai jati diri anak-anak melayu dalam upaya membangun dan memajukan negeri, agar identitas tersebut tetap terjaga di tengah- tengah arus globalisasi.

4.2 Gambaran Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang

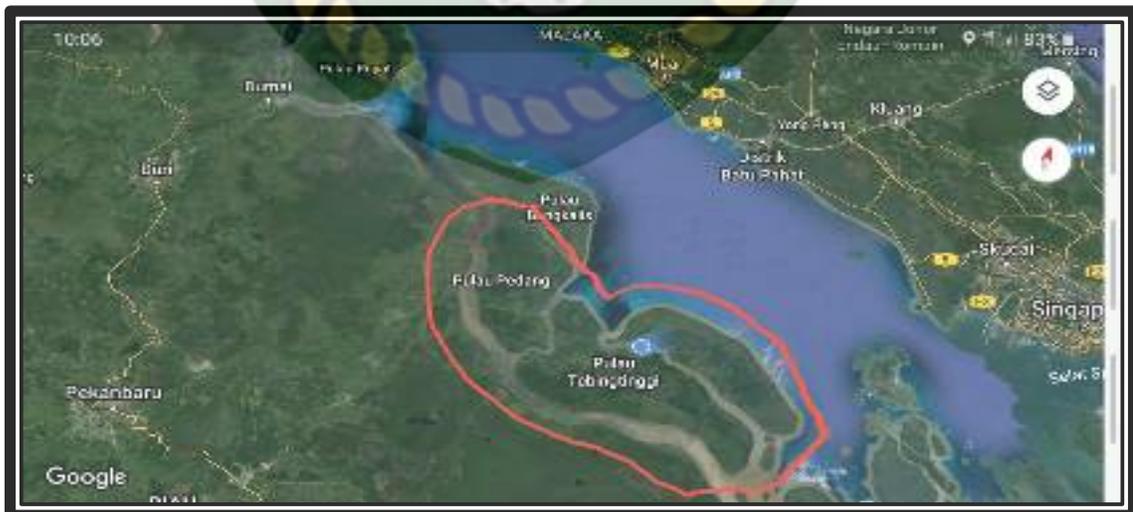
4.2.1 Gambaran Umum Organisasi

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Pemasarakatan yang melakukan tugas pokok melaksanakan pemasarakatan Narapidana / anak didik yang memberikan pelayanan Tahanan dan

pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) terhadap warga Kabupaten Kepulauan Meranti yang tersangkut dengan permasalahan Hukum dan menjalani masa pidana. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Selatpanjang menyelenggarakan fungsi :

1. Melakukan pembinaan Narapidana / anak didik;
2. Memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja;
3. Melakukan bimbingan sosial / kerohanian Narapidana / anak didik;
4. Melakukan pemeliharaan Keamanan dan Tata tertib Lembaga Pemasyarakatan;
5. Melakukan Urusan Tata Usaha dan Rumah tangga.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Selatpanjang berada di Kabupaten Kepulauan Meranti yaitu tepatnya berkedudukan di Jalan Tanjung Harapan Kecamatan Tebing Tinggi Kota Selatpanjang Kabupaten Kepulauan Meranti, yang mana Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Selatpanjang melakukan tugas dan fungsi di Kabupaten Kepulauan Meranti dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1. Peta Lokasi Lapas Kelas IIB Selatpanjang

4.2.2 Kedudukan Dan Fungsi Lapas Kelas IIB Selatpanjang

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : M.04.PR.07.03 Tahun 1985 Tanggal 20 September 1985 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM RI, dan berdasarkan surat persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: B/153/M.KT.01/2018 Tanggal 28 Februari 2018 Tentang Perubahan Nomenklatur dan Peningkatan Kelas UPT Pemasarakatan yaitu dari Cabang Rumah Tahanan Negara Bengkalis di Selatpanjang menjadi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang. Maka Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang mempunyai kedudukan, tugas, fungsi dan struktur organisasi sebagai berikut :

a. Kedudukan

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berada di Wilayah Provinsi Riau yang menjalankan tugas teknis operasional di bidang pemasarakatan dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau.

b. Tugas

Berdasarkan pada Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor : M.HH-05.OT.01.01 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara maka Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Di Selatpanjang Mempunyai tugas untuk

melaksanakan pembinaan terhadap narapidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Fungsi

Dalam menjalankan tugas diatas Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang menjalankan fungsinya untuk :

1. Melakukan pembinaan Narapidana / Anak didik;
2. Memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja;
3. Melakukan bimbingan sosial / kerohanian Narapidana / anak didik;
4. Melakukan pemeliharaan keamanan dan Tata tertib Lembaga Pemasarakatan;
5. Melakukan Urusan Tata Usaha dan Rumah tangga.

d. Struktur Organisasi

Susunan organisasi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang terdiri dari :

1. 1 Orang Kepala Lembaga Pemasarakatan kelas IIB Selatpanjang (Eselon III/b)
2. 4 Orang Kepala Seksi: Kasi Binadik, Kasi Kamtib, Ka. KPLP dan Kasubag TU ((Eselon IV/b)
3. 7 Orang Kepala Sub Seksi : Kasubsi Registrasi, Kasubsi Keperawatan, Kasubsi Kegiatan Kerja, Kasubsi Keamanan, Kasubsi Portatib, Kaur Kepegawaian dan Keuangan, dan Kaur Umum (EselonV)

1. Melakukan Urusan Kepegawaian dan Keuangan;
2. Melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga.

Untuk menjalankan Tugas dan Fungsi Sub Bagian Tata Usaha dibantu 2 (dua) orang Sub Seksi :

1. Urusan Kepegawaian dan Keuangan

Urusan Kepegawaian dan keuangan mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian dan keuangan

- a. Sumber Daya Manusia (Kepegawaian)

Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Selatpanjang saat ini berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang petugas yang berjenis kelamin laki-laki 32 petugas dan 4 petugas berjenis kelamin perempuan, yang terdiri dari 12 (dua belas) orang pejabat struktural dan 24 (dua puluh) orang jabatan fungsional umum. Jabatan Fungsional Umum terdiri dari 15 (lima belas) orang petugas keamanan, 2 (dua) orang petugas bidang pelayanan dan registrasi, 2 (dua) orang petugas dibidang dukungan teknis keuangan dan kepegawaian, 1 (satu) orang petugas umum dan 4 (Empat) Orang CPNS.

Dilihat dari tingkat pendidikan dapat kami laporkan bahwa 29 orang petugas dengan pendidikan terakhir SMA / SMK dan 5 orang dengan pendidikan terakhir S1 kemudian 2 orang dengan pendidikan terakhir S2.

2. Urusan Umum

Urusan Umum mempunyai tugas melakukan surat menyurat, perlengkapan dan rumah tangga. Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Selatpanjang memiliki aset tetap sebesar : Rp.12.048.768.045,-

Yang terdiri dari :

1. Tanah	: Rp. 9.967.396.380,-
2. Peralatan dan Mesin	: Rp. 1.013.754.633,-
3. Gedung dan Bangunan	: Rp. 2.702.708.000,-
4. Jalan, Irigasi dan Jaringan	: Rp. 7.823.000,-
5. Akumulasi Penyusutan	: (Rp. 1.642.913.968)
Jumlah Aset Tetap	: Rp. 12.048.768.045,-

2. Sub Seksi Registrasi

Sub Seksi Registrasi mempunyai tugas melakukan pencatatan dan membuat statistik serta dokumentasi sidik jari Narapidana/ anak didik.

Sub Seksi Registrasi melaksanakan tugas dalam hal pencatatan dan pengadministrasian Tahanan dan Narapidana, dimulai dari penerimaan Tahanan ataupun Narapidana hingga pencatatan dalam buku registrasi, baik registrasi A,B,C,E, dan H.

Untuk pemberian Remisi diberikan kepada setiap Warga Binaan yang sudah memenuhi persyaratan administratif dan substantif, berupa Remisi Umum yang diberikan pada tanggal 17 Agustus 2020 berjumlah 128 Orang dan Remisi Khusus selama tahun 2020 berjumlah 98 Orang yang diberikan pada setiap hari besar

keagamaan yaitu Hari Raya Imlek, Hari Raya Idul Fitri, Hari Raya Waisak, dan Hari Raya Natal. Remisi Khusus diberikan kepada Narapidana sesuai dengan agama masing-masing.

Pembinaan Narapidana

Pembinaan terhadap Narapidana meliputi 3 (tiga) tahap, yaitu :

Pembinaan kemandirian dan kepribadian

Tahap pertama : 0 – 1/3 masa menjalani pidana (*maximal security*)

Tahap Kedua : 1/3 – 2/3 masa menjalani pidana (*medium security*)

Tahap Ketiga : 2/3 sampai selesai masa pidana (*minimum security*)

Pembinaan terhadap Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB

Selatanjang diberikan dalam bentuk pembinaan mental yang meliputi :

1. Kegiatan Olah raga / Senam Kesegaran Jasmani
2. Kegiatan Keagamaan / Rohani, pesantren
3. Kegiatan Kesadaran Berbangsa dan Bernegara (Pramuka)

Dalam hal pembinaan Narapidana, Masing-masing Wali Pemasyarakatan bertanggung jawab terhadap kliennya dalam hal memantau perkembangannya selama menjalani masa pidana, termasuk mengusulkan untuk mendapatkan Pembebasan Bersyarat (PB), Cuti Menjelang Bebas (CMB) ataupun Cuti Bersyarat (CB) jika sudah memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Selanjutnya, dalam hal pengoptimalan proses pembinaan Narapidana, dibentuklah Tim Pengamat Pemasyarakatan (TPP) yang keanggotaannya terdiri dari berbagai unsur tenaga teknis. Anggota TPP dapat mengadakan sidang sewaktu-waktu, tergantung kebutuhan. Dalam hal ini, Wali Pemasyarakatan dapat menjadi

perpanjangan klien dalam hal menyampaikan keinginan serta keluh kesah kliennya tersebut. Hasil keputusan sidang TPP selanjutnya dilaporkan kepada Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang untuk mendapat persetujuan atau rekomendasi lebih lanjut dalam hal pembinaan terhadap Narapidana.

3. Sub Seksi Keperawatan

Sub Seksi Keperawatan mempunyai tugas memberikan perawatan kepada warga binaan pemsarakatan baik perawatan kesehatan, makan dan minum;

Fungsi Sub Seksi Keperawatan :

1. Menyiapkan Bahan Makanan untuk Warga Binaan Pemasarakatan
2. Menyiapkan obat-obatan bagi warga binaan
3. Memberikan Pelayanan makan dan minum kepada Warga Binaan
4. Memberikan pelayanan kesehatan kepada warga binaan
5. Memberikan pembinaan tentang kesehatan kepada warga binaan

Dalam hal perawatan Narapidana dan Tahanan dilakukan sejak mereka memasuki Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang, meliputi pemeriksaan kesehatan umum dan pembagian pakaian WBP serta tempat peralatan makan.

Pemeriksaan kesehatan selanjutnya dilaksanakan oleh tenaga paramedis (PPNPN). Bagi Narapidana / Tahanan yang sakit, disediakan klinik dengan obat-obatan terbatas selanjutnya dimasukkan kedalam buku register G. Jika tidak memungkinkan dirawat di Klinik Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang, atas rujukan dokter/perawat serta izin dari Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Selatpanjang dibawa berobat ke Puskesmas atau RSUD Kab. Meranti. Untuk layanan kesehatan lainnya, seperti penyuluhan kesehatan serta pemeriksaan TB dan

HIV/ AIDS dilakukan melalui kerjasama dengan pihak terkait (Dinas Kesehatan kab. Kepulauan meranti) dan puskesmas Kab. Kepulauan Meranti.

4. Sub Seksi Kegiatan Kerja

Sub Seksi Kegiatan Kerja mempunyai tugas memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana kerja dan mengolah hasil kerja.

Fungsi Sub Seksi Kegiatan Kerja :

1. Memberikan bimbingan latihan kerja bagi narapidana/ anak didik dan mengelola hasil kerja;
2. Mempersiapkan Fasilitas Sarana Kerja.
3. Pembinaan kemandirian Warga Binaan Pemasyarakatan melalui pembuatan miniatur, pengelasan dan kerajinan tangan.

5. Sub Seksi Keamanan

Sub Seksi Keamanan mempunyai tugas mengatur jadwal tugas, penggunaan perlengkapan dan pembagian tugas pengamanan setiap bulan berjalan. Dalam hal barang-barang bawaan serta uang yang dimiliki oleh Narapidana dan Tahanan, dititipkan kepada petugas dan tercatat dalam buku register D.

6. Sub Seksi Pelaporan dan Tata Tertib

Sub Seksi Pelaporan dan Tata Tertib mempunyai tugas menerima laporan harian dan Berita Acara dari Satuan Pengamanan yang bertugas serta menyusun laporan berkala di bidang keamanan dan menegakkan tata tertib.

7. Kesatuan Pengaman Lapas

Kesatuan Pengamanan LAPAS mempunyai tugas menjaga keamanan dan ketertiban LAPAS.

Fungsi Kesatuan Pengamanan LAPAS :

1. Melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap Narapidana/ Anak didik
2. Melakukan pemeliharaan dan tata tertib
3. Melakukan pengawalan penerimaan, penempatan dan pengeluaran Narapidana/ Anak didik
4. Melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran keamanan
5. Membuat Laporan Harian dan Berita Acara Pelaksanaan Pengamanan.

4.2.4 Perencanaan Kinerja Lapas Kelas IIB Selatpanjang

Lapas Kelas IIB Selatpanjang sebagai Unit Pelaksana Teknis yang melaksanakan fungsi dan tugas pasyarakatan di wilayah Kementerian Hukum dan HAM Riau dalam melaksanakan pengukuran kinerja terlebih dahulu melakukan perumusan sebuah perencanaan strategis yang tidak terlepas dari Renstra Direktorat Jenderal Pasyarakatan Tahun 2020 – 2024, yang merupakan perpaduan antara sumber daya manusia yang ada dengan sumber daya yang lain sebagai upaya dalam menjawab tuntutan perubahan dan perkembangan saat ini.

Rencana Strategis Lapas Kelas IIB Selatpanjang yang berpedoman kepada Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pasyarakatan Tahun 2020 - 2024 adalah sebuah dokumen perencanaan jangka menengah untuk periode selama 5 (lima) tahun

yang dimulai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024. Rencana Strategis ini meliputi visi, misi, tujuan dan sasaran serta pencapaian tujuan dan sasaran.

a. Visi

Visi adalah suatu kondisi masa depan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Berdasarkan hasil analisis lingkungan strategis yang dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan maka visi dari Pemasyarakatan adalah

Menjadi penyelenggara Pemasyarakatan yang professional dalam penegakan hokum dan perlindungan HAM.

b. Misi

Misi dimaksudkan adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh suatu instansi pemerintah. Dalam rangka mewujudkan visi diatas telah dirumuskan misi yang diemban oleh Lapas Kelas IIB Selatpanjang sebagai berikut :

1. Menegakan hokum dan HAM terhadap, narapidana, anak dank lien permasyarakatan
2. Mengembangkan pengelolaan permasyarakatan dan menerapkan standart permasyarakatan IT
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat (pelibatan, dukungan dan pengawasan) dalam penyelenggara permasyarakatan
4. Mengembangkan profesionalisme dan budaya kerja petugas permasyarakatan yang bersih dan bermartabat
5. Melakukan telaah dan pengembangan penyelenggaraan permasyarakatan.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Informan

Pada penelitian kualitatif istilah sampel disebut dengan informan/narasumber yaitu orang yang merupakan sumber informasi. Menurut Sugiyono “sumber data dipilih dari orang yang memiliki power dan otoritas pada situasi sosial atau objek yang diteliti, sehingga mampu menemukan pintu kemana saja peneliti akan melakukan pengumpulan data.

Adapun informan penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian mikro. Teknik mikro yaitu menjadikan individu-individu yang memahami sebuah permasalahan/persoalan menjadi responden/informan didalam penelitian. Informan penelitian terbagi menjadi dua yaitu:

1. Informan Kunci/Utama (*Key Informan*)

Merupakan para ahli yang sangat memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal, misalnya akademisi, budayawan, tokoh agama dan tokoh masyarakat. Adapun Informan Kunci (*Key Informan*) daplam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1 Informan Kunci (*Key Informan*)

No	Jabatan	Jumlah
1	KALAPAS	1 orang

Menurut Moleong (2005:3) *key Informan* adalah mereka yang tidak hanya bisa memberi keterangan tentang sesuatu kepada peneliti, tetapi juga bisa memberi saran tentang sumber bukti yang mendukung serta menciptakan sesuatu terhadap sumber yang bersangkutan. Jadi pemilihan KALAPAS Lapas Kelas IIB Selatpnjang menjadi *key informan* karena KALAPAS Lapas Kelas IIB Selatpnjang bertugas sebagai pemantau, mengevaluasi kinerja PNS dan bisa membantu peneliti dalam mencari data akurat dalam penelitian ini.

2. Informan Tambahan

Dalam penelitian ini, digali juga informasi dari siapa saja yang ditemukan diwilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi yang relevan tentang masalah yang diteliti. Adapun responden yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2 Informan Tambahan

No	Jabatan	Jumlah
1	KASUBAG	1 orang
2	Ka KLPP	1 orang
3	Kasi BINADIK	1 orang
4	KAUR Umum	1 orang
5	KAUR Pegawaiian dan Keuangan	1 orang

5.1.1 Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas informan merupakan syarat untuk menentukan karakteristik maupun latar belakang informan dalam penelitian ini. Apabila identitas informan tidak sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan maka informan tersebut tidak dapat dijadikan sebagai Key Informan atau Informan Pendukung. Dari 6 (orang) informan maka diperoleh karakteristik berdasarkan data-data sebagai berikut :

Tabel 5.3 Informan Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki – Laki	6
Perempuan	0
Jumlah	6

Berdasarkan table 4.2 tersebut diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi informan laki-laki adalah 6 (enam) orang dan informan perempuan sebanyak 0 (nol) orang dari seluruh jumlah informan. Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah informan laki-laki lebih besar dari pada informan perempuan.

5.1.2 Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai tingkat Pendidikan. informan pada penelitian ini, maka penulis akan menguraikannya pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4 Informan Penelitian berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Jabatan	Frekuensi	Tingkat
1	KALAPAS	1	S1
2	KASUBAG	1	S1
3	Ka KLPP	1	S1
4	Kasi BINADIK	1	S2
5	KAUR Umum	1	S1
6	KAUR Pegawaiian dan Keuangan	1	S1
Jumlah		6	

Berdasarkan tabel diatas, dari 6 (enam) informan terlihat bahwa sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 (satu) orang dan S1 sebanyak 5 (lima) orang.

5.1.3 Identitas Informan Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai identitas informan maka berikut ini penulis akan menguraikan identitas informan berdasarkan lama bekerja, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Informan Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Jabatan	Frekuensi	Lama Bekerja (Tahun)
1	KALAPAS	1	4
2	KASUBAG TU	1	8
3	Ka KPLP	1	6
4	Kasi BINADIK	1	4
5	KAUR Umum	1	7
6	KAUR Pegawaiian dan Keuangan	1	5
Jumlah		6	

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lamanya informan yang bekerja di Lapas Kelas IIB Selatpanjang sudah cukup memadai terhadap pengalaman.

5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku.

Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Adapun tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
- c. Meningkatkan produktifitas kerja
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan ke disiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Mendrong untuk berprestasi dan peraihian peluang karir.

Adapun hasil penelitian tentang indikator motivasi pegawai negeri sipil (PNS) di lapas Kelas IIB Selatpanjang adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Adapun hasil wawancara sub indikator pekerjaan itu sendiri pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Paham atas pekerjaannya sendiri

“ Selama yang saya amati, belum keseluruhan pekerjaan dipahami dan dikuasai oleh PNS. Terkadang ada PNS salah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga perlu dikoreksi.” (KALAPAS Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni 2021).

“ Berdasarkan apa yang saya alami tidak semua PNS yang paham akan pekerjaannya. Namun PNS dituntut agar paham akan pekerjaannya agar hasil pekerjaannya bagus”. (KASUBAG TU Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ PNS paham akan pekerjaan yang dikerjakan”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ PNS sudah paham dalam mengerjakan pekerjaannya, karena setiap pekerjaan yang dilakukan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang ini selalu diberikan arahan duluan dari atasannya masing-masing. Kalupun tidak paham PNS akan menanyakan kembali apa yang dikerjakan”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB

Selatpanjang, Jum'at 18 Juni 2021).

“PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang suda paham tantang pekerjaan yang dilakukan, apabila tidak paham maka PNS dianjurkan untuk bertanya”. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang sudah paham dalam melakukan peerjaannya, jika tidak paham maka akan menanyakan langsung kepada atasan untuk mendapatkan arahan”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan adapun hasil yang didapat yaitu 3 informan menyatakan kalau PNS masih belum semuanya paham tentang pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan 3 informan menyatakan PNS sudah paham melaksanakan pekerjaan dilakukan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6 Data PNS yang Belum Paham Atas Pekerjaannya di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Kepahaman	
		Paham	Tidak paham
1	KLPP	2	2
2	BINADIK	4	4
3	Umum	4	1
4	Pegawaiian dan Keuangan	2	1
Jumlah		12	8

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Secara alamiah di dalam kehidupannya, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja.

Manusia bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.

Menurut Poerwadarminta (2002: 23) "kerja adalah melakukan sesuatu", sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (1991:75), "kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan

kebutuhan yang ada". Menurut B. Renita (2006: 88) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Berdasarkan beberapa pengertian kerja diatas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.

Bekerja sebagai suatu kegiatan yang menghasilkan sesuatu yang bernilai bagi

orang lain, dan dalam pelaksanaannya mereka harus berafiliasi dengan organisasi kerja yang formal.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Berbicara mengenai bekerja dan pekerjaan, seorang karyawan dalam hal ini PNS memiliki tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini berarti PNS harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Secara kualitas, hasil kerja PNS dari waktu ke waktu harus lebih baik, semakin variatif dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang lebih singkat. Sedangkan secara kuantitas, hasil kerja karyawan harus dapat meningkat dalam hal jumlah.

Sebagai PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang, seharusnya melakukan pekerjaan dengan baik dan memahami pekerjaan yang dilakukan karena nanti akan memberikan hasil yang tidak baik jika tidak memahami pekerjaan tersebut.

Menjadi PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang adalah menjadi seorang "pelayan" maka jangan meminta untuk dilayani ketika memberikan pelayanan kepada penerima layanan. Kedepannya, setiap orang yang berstatus sebagai PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang diharapkan bisa menyadari bahwa dirinya adalah seorang pelayan publik, dan bekerja dengan memahami pekerjaannya dan memiliki kesadaran yang

muncul dari diri sendiri pada setiap PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Jika ini terjadi maka harapan tentang integritas dan moralitas PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang yang semakin baik akan terwujud.

b. Senang atas pekerjaan itu sendiri

“Sejauh ini saya lihat ada beberapa PNS yang kurang senang dengan pekerjaan yang di lakukan, hal ini terlihat terkadang mereka lambat menyelesaikan pekerjaan dan kurang bersemangat, namun itu harus di selesaikan”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“ Selama ini tidak semua PNS senang dengan pekerjaannya, ada beberapa PNS yang melakukan pekerjaan dengan terpaksa, namun ini merupakan kewajiban PNS”. (KASUBAG TU Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ Sejauh ini PNS senang dengan pekerjaan yang dilakukan, namun ada juga sebagian yang tidak senang dengan pekerjaan yang dilakukan”. (Ka. KPLP Lapas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ PNS senang melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan tidak memberatkan”. ”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum’at 18 Juni 2021).

“ Saya lihat PNS senang melakukan pekerjaannya dan tidak pernah mendengar pengeluhan. Tapi saya tidak tau dengan anggota PNS di bidang lainnya apakah sama atau tidak”. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“ Alhamdulillah sejauh ini PNS senang melakukan pekerjaannya dan tidak ada keterpaksaan”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021)

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan adapun hasil yang didapat yaitu 4 informan menyatakan kalau PNS senang dalam melakukan pekerjaannya di Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Sedangkan 2 informan menyatakan PNS tidak senang melakukan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7 Data PNS yang Tidak Senang Pekerjaannya di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Sikap Pekerjaan	
		Senang	Tidak senang
1	KLPP	2	2
2	BINADIK	5	3
3	Umum	3	2
4	Pegawaiian dan Keuangan	2	1
Jumlah		11	9

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Selligman, (2005: 29) dalam bukunya yang berjudul *Authentic Happiness*: Perasaan senang dipengaruhi pula oleh beberapa aspek, diantaranya: terjalinnya relasi atau hubungan yang positif dengan orang lain, keterlibatan penuh, penemuan makna dalam keseharian, optimisme yang realistis, dan resiliensi.

Menjadi PNS merupakan keinginan dari rakyat indonesia, karena mendapatkan jaminan masa tua. Dalam melaksanakan pekerjaan ada kalanya PNS tidak senang dalam menyelesaikan pekerjaannya ini menyangkut tetntang apa yang dikerjakan dan tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut. Namun sebagai PNS seharusnya menghadapinya dengan senang hati, sebab menyangkut kepentingan

umum dan kepentingan organisasi atau instansi yang menjadi tempat PNS bekerja.

Apabila PNS tidak senang atau bahagia mengerjakan pekerjaannya maka hasil yang didapat tidak akan baik dan akan cenderung mendapat nilai yang rendah dari atasan sehingga kepuasan yang dilayani dalam hal ini masyarakat akan kurang. Namun apabila PNS senang atau bahagia mengerjakan pekerjaannya maka hasil yang didapat akan baik dan akan cenderung mendapat nilai yang tinggi dari atasan sehingga kepuasan yang dilayani dalam hal ini masyarakat akan baik dalam hal ini PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang.

c. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

“ Sejah ini tidak semua PNS menyelesaikan pekerjaan tidak waktu, terkadang ada yang lupa menyelesaikan”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“ Selama ini ada beberapa PNS yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan ada juga beberapa PNS yang tidak menyelesaikan dengan tepat waktu”. (KASUBAG TU Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“Sejah ini PNS menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu, namun ada juga sebagian yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“PNS melakukan tugas dengan tepat waktu dan tidak menunda-nunda, karena nanti bisa membuat tuga bertumpuk dan lama selesainya”.(Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum’at 18 Juni 2021).

“PNS di Lapas Kleas IIB Selatpanjang telah berusaha menyelesaikan

pekerjaan dengan tepat waktu. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“PNS sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan semaksimal mungkin”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan adapun hasil yang didapat yaitu 4 informan menyatakan kalau PNS menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Sedangkan 2 informan menyatakan PNS tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8 Data PNS yang Menyelesaikan Pekerjaannya di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Penyelesaian Pekerjaan	
		Tepat waktu	Tidak tepat waktu
1	KLPP	3	1
2	BINADIK	6	2
3	Umum	3	2
4	Pegawaiian dan Keuangan	2	1
Jumlah		14	6

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung. Suprihanto, (2014: 4). Sedangkan Sofyani, (2012: 23) mengemukakan bahwa waktu manusia sehari-hari dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: waktu bekerja, waktu memelihara diri dan waktu luang.

Sudah bekerja dan menjadi seorang PNS memang dianggap membanggakan,

namun juga memiliki tantangan tersendiri. Apalagi jika telah diterima menjadi PNS, seseorang harus mengabdikan hidupnya terhadap tugas negara yang diberikan hingga masa pensiun tiba. Hal ini tentu tidak mudah, apalagi jika Anda telah memiliki keluarga kecil, tentu harus pintar-pintar membagi waktu bagi keluarga atau bekerja.

Kemampuan manajemen waktu perlu dimiliki oleh pekerja, termasuk para Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemampuan tersebut akan membuat agenda atau jadwal menjadi lebih efektif dilakukan. Selain untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan efektif, manajemen waktu juga berdampak pada hal lainnya, antara lain adalah keluarga dan hobi.

Adapun cara ampuh mengatur waktu dengan baik dilakukan oleh PNS salah satunya dengan menghitung estimasi waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain menghitung estimasi, Anda juga harus menentukan berapa lama Anda akan menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, waktu yang Anda miliki sebagai PNS akan tetap produktif. Penentuan waktu ini akan membantu Anda dalam mengelola setiap waktu yang Anda punya. Meskipun dalam prakteknya, Anda harus menambah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam hal ini PNS Kelas IIB Selatpanjang.

2. Tanggung jawab

Adapun sub indikator tanggung jawab pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Melaksanakan kewajiban

“ Sejahter ini Alhamdulillah PNS melaksanakan kewajibannya, tetapi dalam pengerjaan atau penyelesaian belum maksimal”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“ Sejahter ini ada beberapa PNS yang benar-benar melaksanakan kewajibannya, dan ada juga beberapa tidak”. (KASUBAG Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“PNS telah menyelesaikan kewajiban yang dipercayakan kepadanya”. (Ka. KLPP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ Saya lihat kawan-kawan PNS berusaha melaksanakan kewajiban yang telah diamanahkan kepadanya”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum'at 18 Juni 2021).

“PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang telah berusaha menyelesaikan kewajibannya dengan baik. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Sejahter ini PNS sudah benar melaksanakan kewajibannya sebagai anggota Lapas Kelas IIB Selatpanjang”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan adapun hasil yang didapat yaitu 5 informan menyatakan kalau PNS melaksanakan kewajibannya di Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Sedangkan 1 informan menyatakan PNS tidak melaksanakan kewajibannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9 Data PNS yang Melaksanakan Kewajibannya di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Pelaksanaan Kewajiban	
		Tepat waktu	Tidak tepat waktu
1	KLPP	3	1
2	BINADIK	7	1
3	Umum	4	1
4	Pegawaian dan Keuangan	2	1
Jumlah		16	4

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Kewajiban merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan seorang PNS, tanggung jawab Menurut Mustari (2011: 21) “sikap dan perilaku seseorang untuk melakukan tugas maupun kewajibannya sebagai mana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial dan budaya), negara Tuhan. Menurut Agus, (2012: 25) tanggung jawab adalah orang yang bisa melakukan kontrol internal sekaligus interbal bahwa suatu keyakinan bahwa ia boleh mengontrol dirinya dan yakin bahwa kesuksesan yang dicapainya adalah hasil usahanya sendiri. Tanggung jawab ini juga harus dilakukan oleh seorang PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang dalam melaksanakan tugasnya.

Tanggung jawab dalam hal ini kewajiban dan larangan dijadikan sebagai pedoman setiap PNS di Lingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Adapun kewajibannya diatur PP no 53 tahun 2010 pasal 3 yaitu:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;

4. Menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier;

dan

17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang

Sebagai seorang abdi masyarakat, harus mencerminkan kepribadian yang dapat menjadi panutan. Bijaklah dalam bersosial media dan pikirkan dampak yang terjadi ketika apa yang di upload telah meninggalkan jejak digital. Diharapkan seluruh pegawai pada Lapas Kelas IIB Selatpanjang dapat menjadikan kewajiban dan larangan yang sudah diatur sebagai pedoman, harapnya.

b. Bekerja keras menyelesaikan pekerjaan

“ Sejauh ini tidak semua PNS yang bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya, masih bnyak yang tidak bekerja keras”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“ PNS bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi ada juga yang bekerja dengan sesuka hatinya saja”. (KASUBAG TU Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“PNS telah berusaha bekerjakeras menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ Saya lihat kawan-kawan PNS telah berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak segan untuk bertanya, jika tidak paham tentang apa yang dikerjakan”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang,

Jum'at 18 Juni 2021).

“PNS di Lapas Kleas IIB Selatpanjang telah bekerja keras menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan padanya”. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Sejauh ini PNS sudah benar bekerja keras terhadap pekerjaannya sebagai anggota Lapas Kelas IIB Selatpanjang”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan adapun hasil yang didapat yaitu 5 informan menyatakan kalau PNS bekerja keras menyelesaikan pekerjaan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Sedangkan 1 informan menyatakan PNS tidak bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut:

Tabel 5.10 Data PNS yang Bekerja Keras di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Bekerja keras	
		Iya	Tidak
1	KLPP	3	1
2	BINADIK	8	0
3	Umum	4	1
4	Pegawaian dan Keuangan	2	1
Jumlah		16	3

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Kerja keras merupakan sikap pantang menyerah untuk melakukan suatu hal, tidak pernah mengeluh dan selalu berusaha walaupun banyak rintangan namun tetap berusaha untuk mencapainya. Kerja keras menurut Mustari (2014: 43) adalah sebagai berikut: Kerja keras merupakan perilaku atau tindakan yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas (belajar atau pekerjaan) dengan sebaik-baiknya. Usaha pantang menyerah, yaitu tetap menjalankan tugas sekalipun menghadapi tantangan atau hambatan.

Menurut Elfindri dkk (2012: 102), karakter kerja keras adalah sifat seorang yang tidak mudah putus asa yang disertai kemauan keras dalam berusaha dalam mencapai tujuan dan cita-citanya.

Sebagai seorang PNS sudah seharusnya kita bekerja keras menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepada kita, karena pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab kita sendiri. Apabila kita tidak menyelesaikan dengan bekerja keras maka hasil yang didapat tidak akan maksimal, dan jika kita bekerja keras untuk menyelesaikan dengan bekerja keras maka hasil yang di dapat akan maksimal.

Yang dimaksud dengan Kerja Keras adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, sekuat daya dan tenaga, penuh semangat, pantang menyerah, untuk mencapai hasil terbaik. Tak ada kerja keras yang tak terbalas, apabila PNS bekerja keras selain hasil yang didapat maksimal, kinerja yang dihasilkan juga maksimal. Seorang PNS dituntut untuk profesional dalam menyelesaikan tugasnya, karna menyangkut sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan.

Tantangan dan tujuan kedepan negeri ini adalah mengombinasikan antara sumber daya alam dan sumber daya manusia. Karena keduanya adalah kunci dari kemakmuran bangsa ini. Sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang baik. Negara ini kaya akan sumber daya alam namun akan habis pada waktunya. Sumber daya alam akan habis apabila kita tidak mampu mengelolanya dengan baik, dan kita tidak punya inovasi di bidang itu, maka dari pada itu dibutuhkan sumber daya manusia salah satunya PNS yang bisa bekerja keras untuk membawa kemajuan bagi negara Indonesia kedepannya.

3. Peningkatan prestasi

Adapun sub indikator peningkatan prestasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Mengikuti pelatihan

“Sejauh ini hanya sebagian PNS yang mengikuti pelatihan, hal ini dikarenakan ada pekerjaan yang lain harus diselesaikan”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“Sejauh ini belum semua PNS yang telah melakukan pelatihan, masih da yang belum melakukan pelatihan”. (KASUBAG Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“Tidak semua PNS mengikuti pelatihan, sebagian telah mengikuti pelatihan dan sebagian lagi tidak”. ”. (Ka. KLPP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“Apabila Lapas Kelas IIB Selatpanjang mengadakan pelatihan, maka PNS

akan mengikuti pekatihan yang diselenggarakan, jika ada yang tidak ikut berarti ada keperluan lain”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum’at 18 Juni 2021).

“PNS di Lapas Kleas IIB Selatpanjang telah mengikuti pelatihan untuk menunjang pekerjaannya”. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Sejauh ini PNS sudah benar melakukan pelatihan sebagai anggota Lapas Kelas IIB Selatpanjang”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021)

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan, adapun hasil yang didapat yaitu 3 informan menyatakan kalau PNS tidak semuanya mengikuti pelatihan pekerjaan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Sedangkan 3 informan menyatakan PNS telah mengikuti pelatihan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut:

Tabel 5.11 Data PNS yang Mengikuti Pelatihan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Mengikuti Pelatihan	
		Iya	Tidak
1	KLPP	3	1
2	BINADIK	6	2
3	Umum	1	4
4	Pegawaiian dan Keuangan	1	2
Jumlah		11	9

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Salah satu bentuk peningkatan kompetensi pegawai dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith (2002:2) “ *training is a planned*

process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities”, Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/ perilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi, pendidikan dan pelatihan ini dapat diberikan secara berkala agar setiap pegawai tetap dapat meningkatkan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.

Pengembangan kompetensi tersebut melalui pendidikan dan pelatihan, pada masa orientasi atau calon pegawai negeri sipil proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter keperibadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Pada hasil wawancara diatas, 3 informan menyatakan kalau PNS tidak semuanya mengikuti pelatihan pekerjaan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Sedangkan 3 informan menyatakan PNS telah mengikuti pelatihan. Seharusnya PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang lebih baik mengikuti pelatihan karna dapat menambah ilmu,

menambah pengalaman serta wawasan terbaru.

Betapa pentingnya pelatihan bagi PNS khususnya PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Karena dengan diadakannya pelatihan bagi PNS agar memperbaiki kinerja PNS kedepannya dan dapat meningkatkan produktivitas PNS terhadap instansi yang mereka pegang sehingga instansi tersebut menjadi maju. Selain itu dapat meningkatkan prestasi kerja PNS tersebut.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, meemahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan

menciptakan situasi kerja.

3. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

b. Pujian prestasi kerja

“ Alhamdulillah apabila ada PNS yang berprestasi akan diberikan *reward* dan *punishman*, hal ini dilakukan untuk menghargai jerih payah dan supaya lebih bersemangat dalam bekerja sehingga PNS yang lain bisa termotivasi”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“ Jika PNS berprestasi dalam kinerja tentu mendapatkan pujian dari atasan dan juga akan diberikan *reward*”. (KASUBAG TU Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ Jika PNS ada yang berprestasi, rata-rata PNS diberikan pujian atas prestasi kerja yang dilakukan”. ”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“Jika PNS mendapatkan prestasi kerja maka akan selalu diberikan pujian oleh atasan. Pujian tersebut bisa berupa *reward* dan lain-lain”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum’at 18 Juni 2021).

“PNS di Lapas Kleas IIB Selatpanjang telah mendapatkan pujian kerja dari atasan. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Sejauh ini PNS sudah benar mendapatkan pujian dari atasan apabila

berprestasi sebagai anggota Lapas Kelas IIB Selatpanjang”. (Kaur Pegawai dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan, adapun hasil yang didapat yaitu 6 informan menyatakan kalau PNS diapresiasi dengan adanya *reward* maupun pujian dari atasan jika PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang berprestasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 5.12 berikut:

Tabel 5.12 Data PNS yang Mendapatkan Reward/Pujian di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Pujian	
		Iya	Tidak
1	KLPP	2	2
2	BINADIK	6	2
3	Umum	4	1
4	Pegawaian dan Keuangan	1	2
Jumlah		13	7

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Arikunto, (1993: 60) menjelaskan bahwa reward merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki.

Setiap organisasi menggunakan berbagai *reward* atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi. Misalnya saja dengan cara memberikan kepada pegawai berupa sertifikat penghargaan, alih tugas, promosi, pujian dan pengakuan dan juga membantu menciptakan iklim yang menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tantangannya dan memuaskan. Sebaliknya, para pegawai menukarkannya dengan waktu, kemampuan, keahlian, dan usaha untuk mendapatkan imbalan yang sesuai.

Penghargaan (*reward*) adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi penghargaan (*reward*) juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.

Maksud dari *reward* yang terpenting bukanlah dari hasil yang dicapai. Melainkan dari hasil yang dicapai tersebut, pemimpin bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada pegawainya.

Tujuan utama dari program penghargaan (*reward*) yang diberikan pada tiap individu mempunyai alasan dan tujuan khusus. Tujuan diberikannya penghargaan (*reward*) adalah: a. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi; b. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja; c. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Mendapat pujian dan bahkan penghargaan dari pimpinan atas pekerjaan atau prestasi yang diperoleh merupakan suatu hal yang sangat diidam-idamkan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), tidak terkecuali saya. Sebagai seorang PNS, suatu pujian atau penghargaan akan memberikan darah baru sehingga bekerja lebih baik dan lebih semangat. Sebuah pujian, apalagi diberikan oleh pimpinan, merupakan hal yang paling ampuh dan paling cepat untuk membuat seorang PNS termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, paling tidak mempertahankan apa yang telah diraih sebelumnya.

Dengan pujian, seseorang akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh organisasi, dan dengan pujian seseorang merasa dirinya penting. Demikianlah yang saya alami dan rasakan. Selama bekerja sebagai PNS, memberikan pelayanan kepada masyarakat, sebuah pujian dan penghargaan dari pimpinan akan membuat saya lebih percaya diri dan termotivasi untuk meningkatkan disiplin dan kinerja.

4. Penghargaan

Adapun sub indikator penghargaan pada penelitian adalah sebagai berikut:

a. Mendapatkan promosi jabatan

“ Promosi jabatan tergantung ketersediaan formasi promosi jabatan tersebut, apabila ada formasi maka akan cepat promosi jabatannya, namun apabila tidak ada formasi tidak akan ada formasi jabatan walaupun PNS tersebut berprestasi”.

(KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“ Promosi jabatan diberikan apabila PNS menghasilkan kinerja dalam pekerjaan, dan apabila tidak maka promosi jabatan tidak akan diberikan”.

(KASUBAG TU Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ PNS biasanya diberikan promosi jabatan apabila memiliki kinerja yang baik dan jika lowongan promosi ada”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“PNS telah mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan formasi yang dibutuhkan”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum’at 18 Juni 2021).

“PNS di Lapas Kleas IIB Selatpanjang mendapatkan promosi jabatan jika PNS tersebut berprestasi”. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Sejauh ini PNS belum mendapatkan promosi jabatan, dan apabila ada promosi jabatan berarti ada formasi yang kosong”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan, adapun hasil yang didapat yaitu 6 informan promosi jabatan diberikan jika aadanya formasi yang kosong,

namun jika tidak maka tidak akan diberikan promosi jabatan terhadap PNS. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.13 Data PNS yang Mendapatkan Promosi Jabatan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Promosi Jabatan	
		Iya	Tidak
1	KLPP	1	3
2	BINADIK	4	2
3	Umum	3	2
4	Pegawaian dan Keuangan	1	2
Jumlah		9	11

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab, keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan kewajiban serta pekerjaannya dengan baik dan efisien. Untuk memperoleh pegawai demikian, diperlukan adanya suatu ketentuan yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai yang dilaksanakan berdasarkan suatu sistem kepegawaian obyektif, yaitu sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Kedudukan seorang pegawai pada umumnya ditentukan dalam surat keputusan pimpinan organisasi atau instansi tentang pengangkatannya, baik yang menyangkut tingkat jabatan atau kedudukan, maupun tingkat sistem upah yang berlaku baginya. Sedangkan kewajiban dan hak pegawai merupakan dua hal yang timbul karena jabatan itu dan keduanya harus seimbang, yang satu tidak boleh diutamakan dari yang lainnya.

Berbagai pengertian tentang promosi antara lain dikemukakan oleh Nitisemito

(1983:26): “promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya”. Selanjutnya pendapat tentang promosi yang dikemukakan oleh Sikula (2002:108): “secara teknik promosi adalah suatu posisi ke posisi yang lainnya yang melibatkan baik peningkatan upah maupun status”.

Prestasi kerja menjadi dasar penting dalam melaksanakan promosi karena dengan prestasi kerja berarti ada kemampuan untuk menjalankan suatu jabatan atau tugas baru yang dibebankan oleh instansi organisasi. secara pribadi pegawai yang dinilai, sehingga demikian dapat diharapkan penilaian dapat dilakukan lebih obyektif. Jadi promosi jabatan dilingkungan Lapas Kelas IIB Selatpanjang sangatlah penting, namun hal itu terlaksana apabila PNS mempunyai prestasi kerja yang baik dan formasi yang ada belum penuh. Prestasi kerja dapat diapresiasi salah satunya dengan memberikan promosi jabatan.

Pemberian promosi jabatan sudah dilakukan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang, hal ini dilakukan agar PNS lebih termotivasi dan bersemangat serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Jika hal ini tetap dilakukan akan berdampak baik kepada kinerja suatu organisasi dalam hal ini Lapas Kelas IIB Selatpanjang.

5. Kemungkinan untuk berkembang

Adapun sub indikator kemungkinan untuk berkembang pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Menerima saran dan kritik

“Sejauh ini PNS menerima kritik dan saran dari atasan, hal ini nantinya bisa menjadi koreksi dan masukan bagi PNS tentang apa yang dia kerjakan”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“Dilapas Kelas IIB Selatpanjang ini semua PNS harus menerima kritik dan saran, hak ini nantinya berguna untuk memperbaiki kinerja kedepan menjadi lebih baik lagi”. (KASUBAG TU Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“PNS menerima kritik dan saran, sebab kritik dan saran berguna memperbaiki kinerja PNS itu sendiri”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“PNS selalu siap menerima kritik dan saran dari lingkungan sekitar demi memperbaiki kinerja yang dihasilkan agar lebih baik lagi”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum'at 18 Juni 2021).

“PNS Lapas Kelas IIB Selatpanjang menerima saran dan kritik dengan menyediakan layanan pengaduan”.(KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Sejauh ini PNS sudah benar menerima kritik dan saran apabila disampaikan oleh atasan maupun sesama teman sebagai anggota Lapas Kelas IIB Selatpanjang”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan, adapun hasil yang didapat yaitu 6 informan menyatakan kalau PNS mau menerima saran dan kritik dari atasan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kritik adalah tanggapan, kadang-kadang disertai uraian dan pertimbangan baik buruk terhadap suatu hasil karya, pendapat, dan sebagainya. Kritik tidak hanya menyangkut soal rasa baik, tetapi harus melibatkan cara-cara analisis dan bentuk-bentuk pengalaman khusus yang tidak dimiliki oleh orang lain pada umumnya, Eagleton, (2003: 70). Kritik juga merupakan suatu kegiatan eksternal yang terlepas dari dua hal. Pertama, pengkritik harus dilepaskan secara emosional dan dari hubungan keintiman, artinya tidak berkepentingan dan tidak memihak. Kedua, pengkritik harus berpikiran terbuka dan bersifat objektif, Walzer, (1985: 31).

Saran Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pendapat (usul, anjuran, cita-cita) yang dikemukakan untuk dipertimbangkan. Kalimat saran merupakan kalimat yang diungkapkan si pemberi saran kepada penerima saran yang berisi opini dan harapan supaya keadaan dapat menjadi lebih baik.

Saran dan kritik merupakan hal terpenting dalam dunia kerja. Hal ini nantinya memperlihatkan sejauh mana seorang PNS menyelesaikan pekerjaan yang dia kerjakan. Saran dan kritik berguna juga untuk mengetahui kekurangan-kekurangan apa yang harus diperbaiki oleh PNS tersebut. Saran dan kritik ini arulah membangun karakter PNS untuk lebih baik dalam kinerjanya kedepan.

PNS yang baik adalah pegawai yang selalu ingin berkembang dan siap memperbaiki kinerja di kantor. PNS Jangan takut atau tersinggung saat seseorang memberikan kritik dan saran, terutama jika hal tersebut berasal dari atasan. Kritik dan saran dari atasan dapat membantu PNS dalam menyelesaikan pekerjaan-

pekerjaan penting.

Betapa pentingnya kritikan dan saran bagi seorang PNS, sebagai seorang PNS harus menerima jika ada kritik dan saran dilontarkan kepadanya. Kritik dan saran merupakan hal yang positif dan berguna bagi PNS itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya kedepan. Manusia yang baik adalah manusia yang menerima kritikan dan saran dari orang lain, dengan adanya kritikan dan saran seorang PNS mengetahui dimana titik lemah dia sendiri dan memperbaikinya demi untuk kebaikannya dalam melakukan pekerjaan. Jika kritikan dan saran mampu diterima dengan baik maka hasil pekerjaan yang didapat juga akan baik.

b. Berusaha kreatif dan inovatif

“Sejauh ini PNS telah berusaha kreatif dan inovatif dengan sesuai kemampuan Sumber Daya yang PNS miliki”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“Beberapa PNS berusaha kreatif dan inovatif, ada juga yang bersifat acuh tak acuh. Hal ini tergantung karakter dan niat dari PNS dalam menyelesaikan pekerjaan”. (KASUBAG TU Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ Dalam melakukan pekerjaan, selama ini PNS selalu berusaha memunculkan kreatifitas dan berusaha inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“ PNS selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan inovatif dan kreatif”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Jum'at 18 Juni 2021).

“ PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang terus berinovasi dalam memberikan pelayanan agar menghasilkan yang terbaik, selain itu juga kreatif dalam melakukan pelayanan.” (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Sejauh ini PNS sudah benar berusaha melaksanakan tugasnya dengan inovatif dan kreatif sebagai anggota Lapas Kelas IIB Selatpanjang”. (Kaur Pegawaiian dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Dari wawancara diatas berdasarkan 6 informan, adapun hasil yang didapat yaitu 6 informan menyatakan kalau PNS berusaha bekerja inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun ada juga beberapa PNS acuh tak acuh dalam menyelesaikan pekerjaan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut:

Tabel 5.14 Data PNS yang Kreatif dan Inovatif di Lapas Kelas IIB Selatpanjang

NO	Pegawai Bagian	Kreatif dan Inovatif	
		Iya	Tidak
1	KLPP	3	1
2	BINADIK	4	2
3	Umum	4	1
4	Pegawaian dan Keuangan	2	1
Jumlah		13	7

Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

Manusia adalah faktor utama yang sangat penting dalam setiap organisasi apapun bentuknya. Ketika manusia memasuki dunia organisasi dan dia beraktifitas disana, maka itulah awal perilaku manusia yang berada dalam organisasi itu. Oleh

karena persoalan-persoalan manusia senantiasa berkembang berdasarkan situasi dan kondisi dan semakin sulit dikendalikan, maka persoalan-persoalan organisasi dan khususnya persoalan perilaku organisasi semakin hari semakin berkembang.

Setiap orang pada dasarnya memiliki sikap kreatif dan inovatif, akan tetapi tidak semua orang bisa mengembangkan sikap kreatif dan inovatifnya tersebut secara maksimal. Untuk bisa mengembangkan sikap kreatif dan inovatif dibutuhkan usaha yang sungguh-sungguh, tekun, konsisten, dan penuh dedikasi yang tinggi.

Kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu, Yuwono, (2010: 330). Menurut Suryana, Y. & Bayu, K. (2011: 210) kreativitas merupakan sekumpulan ide baik berupa pengetahuan maupun pengalaman yang berada dalam pikiran manusia yang kemudian digabungkan menjadi sesuatu hal yang sifatnya kreatif yang berguna baik pada dirinya maupun orang lain atau organisasi dalam situasi atau kondisi yang tidak menentu.

Sutirna, H. (2018: 23) menyatakan bahwa inovatif atau inovasi adalah suatu ide, hal-hal yang praktis, metode, cara, barang-barang buatan manusia, yang diamati atau dirasakan sebagai suatu yang baru bagi seseorang atau kelompok orang (masyarakat).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini harus lebih kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas. Terutama dalam melayani masyarakat. PNS sebagai aparatur sipil negara harusnya sudah tahu tupoksi jabatannya dan paham apa yang akan dikerjakan serta bagaimana melakukannya. Jikapun dia tidak paham, maka mencari tahu supaya paham adalah hal yang biasa dilakukan seorang pekerja. Dengan

demikian, abdi negara harus punya rencana kerja.

Rencana kerja dalam istilah sekarang disebut SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Mungkin tak asing lagi bagi kita istilah itu, namun tidak semua orang memahami dengan SKP yang dibuatnya. Hal ini disebabkan antara lain : tidak mengacu pada tupoksi atasannya, tidak mengerti uraian tugasnya, membuat SKP sebagai prasyarat saja, tidak ada evaluasi pimpinan terhadap penyusunan SKP dan hasilnya serta banyak faktor lainnya.

Seorang PNS yang baik tentu tidak harus diperintah untuk mengerjakan tugas pokoknya, karena dengan SKP yang disusun sudah tau apa *output* dan *outcome* yang akan dihasilkannya. Kadang sikap sungkan dengan pimpinan menjadi alasan seorang PNS menjadi tidak kreatif. Namun jika PNS sudah mengerti apa guna SKP yang disusun dengan persetujuan atasan langsungnya, maka tidak lagi ada istilah sungkan. Persetujuan atas langsung terhadap SKP secara tidak langsung memberikan kewenangan bawahan untuk kreatif dan inovatif untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Seorang PNS harus bisa mengimbangi tuntutan global yang penuh persaingan. Oleh karena itu, dalam mengemban tugas ada tuntutan yang tak bisa dihindari di antaranya, seorang PNS harus menguasai bidang tugas masing-masing agar dapat bekerja secara profesional. Yakni mengutamakan sikap perilaku dalam bekerja, sikap perilaku merupakan kunci sukses dalam berorganisasi, melalui sikap perilaku yang positif dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, sehingga kerjasama dapat terjalin.

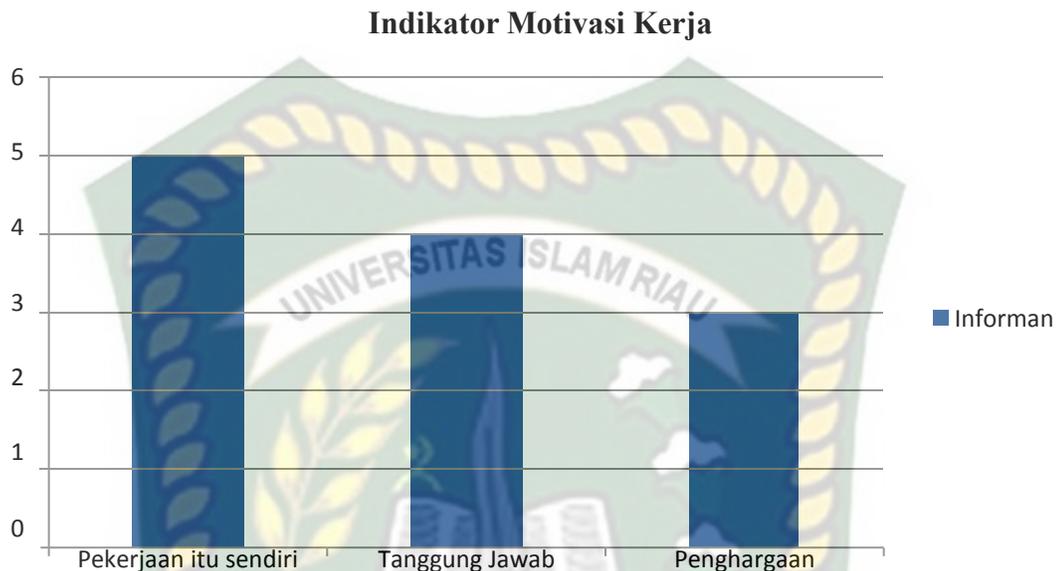
Di samping itu PNS jangan mudah terpancing dengan hal-hal yang dapat menimbulkan perpecahan di antara sesama pegawai, bahkan sebaiknya harus mampu berperan sebagai pembaharu, perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Dari analisis 5 indikator diatas yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Lapas Kelas IIB Selatpanjang diketahui bahwa:

1. Pekerjaan itu sendiri, dimana masih ada pegawai yang kurang senang dengan pekerjaannya sendiri dan masih ada PNS yang kurang paham tentang pekerjaannya sendiri
2. Tanggung jawab, dimana masih ada pegawai yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya
3. Penghargaan, dimana waktu pemberian penghargaan cukup lama.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari *range* Tingkatan Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang pada gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1 Indikator yang Paling Mempengaruhi Motivasi Kerja PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang



Sumber : Lapas Kelas IIB Selatpanjang, 2021

5.3 Faktor Penghambat Motivasi Kerja PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai faktor-faktor yang menghambat motivasi kerja di Lapas Kelas IIB Selatpanjang sebagai berikut:

“Sejauh yang saya amati hambatan-hambatan PNS di Lapas Kelas II Selatpanjang ada yang tinggal cukup jauh dari tempat kerja, Karena letak geografis Kabupaten Kepulauan Meranti yang dikelilingi laut, saat mau ke tempat kerja harus menunggu kapal pompong dulu, terkadang kapal pompon datang cepat kadang lambat. sehingga untuk datang ke tempat kerja terkadang ada yang terlambat namun tidak sering hanya sesekali dalam satu bulan”.

Selain dari pada itu karena karakter PNS yang berbeda-beda disebabkan oleh suku yang berbeda juga, ada PNS yang penurut dan terkadang ada PNS yang tidak mau mengikuti arahan pimpinan, terkadang ada PNS yang mementingkan egonya sendiri dalam tim”. (KALAPAS Kelas IIB Selatpanjang, Rabu 16 Juni -2021).

“Hambatan menurut saya sejauh ini karena letak geografis PNS, apalagi daerah kita ini dikelilingi oleh laut. Selain itu lamanya intensif yang diberikan Lapas apabila ada PNS yang lembur bekerja, sehingga terkadang PNS malas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. (KASUBAG TU Lapas Kelas Iib Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“Sejauh yang saya alami di Lapas Kelas IIB Selatpanjang ini para PNS ada yang jarak rumah yang jauh dari tempat kerja, apalagi letak geografis Kabupaten Kepulauan Meranti dikelilingi oleh laut, sehingga untuk pergi ke tempat kerja menggunakan kapal penyebrangan. Selain itu jarangnya pelatihan-pelatihan yang dilakukan Lapas Kelas IIB Selatpanjang untuk menambah ilmu baru. Kemudian karena kultur suku yang berbeda-beda ya, ada melayu, batak, jawa”. (Ka. KPLP Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Kamis 17 Juni 2021).

“Menurut saya yang menjadi hambatan motivasi kerja PNS adalah perbedaan suku, banyak suku disini kemudian rumah PNS yang tidak dekat dengan tempat kerja. Lapas Kelas IIB Selatpanjang juga jarang mengadakan workshop untuk para PNS”. (Kasi BINADIK Lapas Kelas IIB Selatpanjang,

Jum'at 18 Juni 2021).

“Hambatan yang mempengaruhi motivasi kerja PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang yaitu letak geografis yang dikelilingi lautan, pelatihan yang kurang untuk meningkatkan kualitas PNS”. (KAUR Umum Lapas Kelas IIB Selatpanjang, Senin 21 Juni 2021).

“Hambatan-hambatan motivasi kerja PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang selama ini lambatnya pemberian penghargaan bagi PNS yang berprestasi, jarak kerja yang dikelilingi laut, dan pelatihan yang diadakan Lapas Kelas IIB Selatpanjang yang kurang maksimal, atau bisa dikatakan jarang dilakukan untuk meningkatkan kualitas PNS”. (Kaur Pegawai dan Keuangan, Selasa 22 Juni 2021).

Hambatan adalah sesuatu yang dapat menghalangi kemajuan atau pencapaian suatu hal. Pengertian Hambatan adalah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Hambatan adalah halangan atau rintangan. Menurut Oemar (1992:72), “Hambatan adalah segala sesuatu yang menghalangi, merintang, menghambat yang ditemui manusia atau individu dalam kehidupannya sehari-hari yang datangnya silih berganti, sehingga menimbulkan hambatan bagi individu yang menjalaninya untuk mencapai tujuan.

Hambatan memiliki arti yang sangat penting dalam setiap melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Suatu tugas atau pekerjaan tidak akan terlaksana apabila ada suatu hambatan yang mengganggu pekerjaan tersebut. Hambatan merupakan keadaan

yang dapat menyebabkan pelaksanaan terganggu dan tidak terlaksana dengan baik. Setiap manusia selalu mempunyai hambatan dalam kehidupan sehari-hari, baik dari diri manusia itu sendiri ataupun dari luar manusia. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat diambil kesimpulan adapun hambatan-hambatan yang mempengaruhi semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lapas Kelas IIB Selatpanjang adalah:

1. Kondisi geografis Kabupaten Kepulauan Meranti yg terdiri dari banyak pulau dan terdapat beberapa PNS yang tempat tinggalnya diseberang pulau sehingga menyebabkan sering terlambat masuk kantor.
2. Sulitnya mendapatkan pelatihan-pelatihan atau workshop karena keterbatasan anggaran
3. Karakter atau sifat PNS yang berbeda-beda yg penurut atau ada yg pelawan menjadi hambatan dalam melaksanakan pembinaan di Lapas Kelas IIB Selatpanjang.
4. Kurangnya pemberian penghargaan atas prestasi PNS

BAB VI

PENUTUPAN

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah diteliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lapas Kelas II Selatpanjang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja PNS di Lapas Kelas IIB Selatpanjang sebagai berikut:

1. Masih ada PNS yang kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan
2. Masih ada PNS yang kurang senang dengan pekerjaan yang diberikan
3. Masih ada PNS yang tidak tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2. Adapun hambatan yang mempengaruhi semangat kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lapas Kelas IIB Selatpanjang adalah:

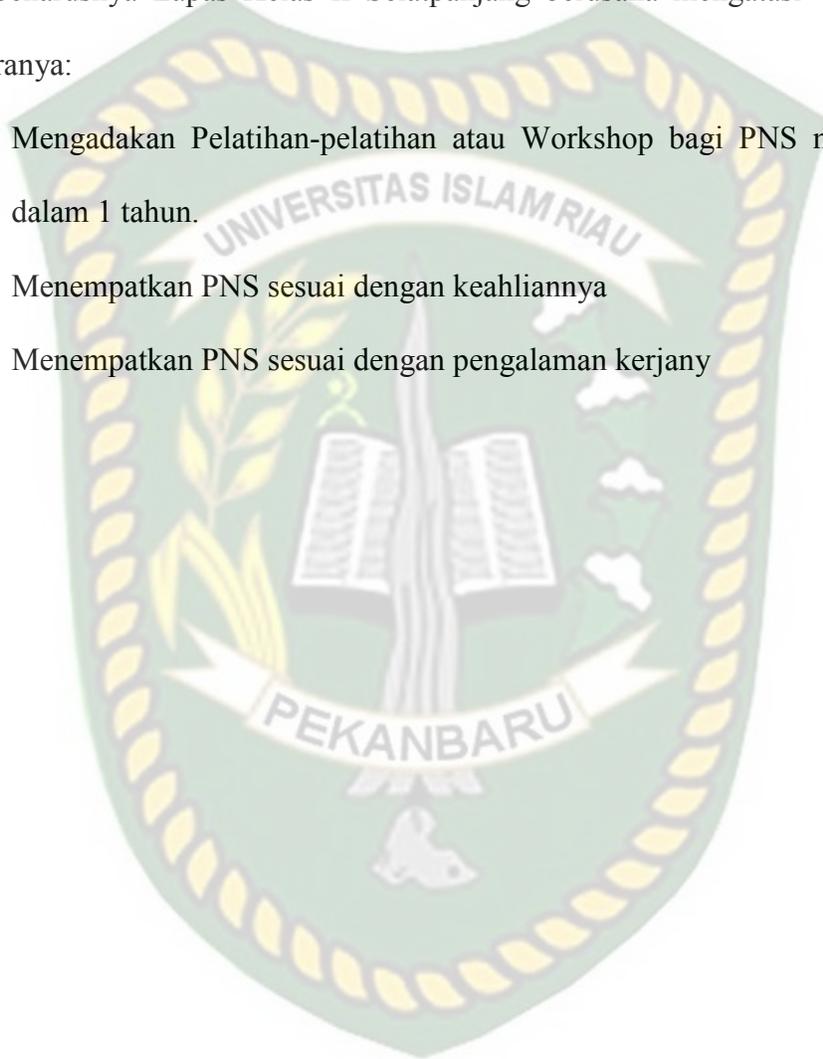
1. Kondisi geografis Kabupaten Kepulauan Meranti yg dikelilingi laut, sehingga ada PNS yang terlambat datang ke kantor
2. Sulitnya mendapatkan pelatihan-pelatihan atau workshop karena keterbatasan anggaran
- 3 Karakter PNS yang berbeda-beda
4. Pemberian penghargaan atas prestasi PNS yang lama

6.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

Seharusnya Lapas Kelas II Selatpanjang berusaha mengatasi motivasi PNS diantaranya:

1. Mengadakan Pelatihan-pelatihan atau Workshop bagi PNS minimal 2 kali dalam 1 tahun.
2. Menempatkan PNS sesuai dengan keahliannya
3. Menempatkan PNS sesuai dengan pengalaman kerjanya



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afifuddin. 2010. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Arikunto, S,. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: PT Rineka Karya.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi dan Kasus)*. Bandung: Alfabeta.
- Hadari Nawawi. 1994. *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hamim, Sufian. 2003. *Sistem Perencanaan Strategis Dalam Pembangunan*, Pekanbaru: UIR Press.
- Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi. Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Henry, N,. 1988. *Administrasi Negara dan Masalah-masalah Kenegaraan*. Terjemahan: Luciana D. Lontoh. Jakarta: Rajawali.
- Kasim, M. 1994. *Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Erlangga.
- Keban. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Konsep, Teori Dan Isu*. Yogyakarta : Gava Media.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia, Edisi 3*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marshall Dimock dan Glade Dimock. 1996. *Administrasi Negara*. Terjemahan: Husni Thamrin Pane. Jakarta: Aksara Baru.

- Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pionir Jaya.
- Munaf, Y,. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Musanef R,, 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung
- Ndraha, T,.2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oemar Hamalik. 2004. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Pasolong, H,. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Poerwadarminta W.J.S. 1986. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Purwanto, M, N,. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya,.
- Robbins, S, P,. 2003. *Perilaku Organisasi jilid 1, alih bahasa*. Jakarta: PT.Indeks kelompok Gramedia.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Saryono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan. Kuantitatif* . Yogyakarta: Nuha Medika.

- Saydam, G., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.: Binarupa.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Selligman. 2005. *Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan Dengan Psikologi Positif*. Bandung. Mizan Pustaka.
- Soeitoe, Samuel. 1982. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi dan Garmiwa. 2007. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu. Siagian,
- Sondang P. 2003. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Suprihanto, J., 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sunyoto, D., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Suradinata, E., 1993. *Kebijakan, Keputusan dan Kebijaksanaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Syafiie. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umam. K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Usman Husaini .2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Waluyo. 2007. *Manajemen Publik, Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal

Simatupang, T, H,. 2009. Pelayanan Publik Pada Lembaga Pemasarakatan (Analisis Hukum: Peningkatan Kualitas Sistem Kunjungan di Lapas). *Jurnal Lex Jurnalica* Vol. 7 No.1.

Ninuk Setiawati, Erwin Resmawan & Sugandi. 2014. Pengaruh Terhadap Kerja Negeri Sipil Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda. *eJurnal Administrative Reform*. Vol. 2 No. 1: 1073-1084.

Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2.

Aminah. 2009. Hubungan Pemotivasian Kerja dan Pengawasan Dengan Kinerja Guru pada SMPN 84 Jakarta. *Jurnal Pendidikan UNS*. Vol 2 No. 1

Tesis

Eni, S,. 2020. Pengaruh Pemotivasian Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Jalan dan Jembatan Wilayah I di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau. *Tesis*. Universitas Islam Riau.

Sofyani H, R,. 2012. Hubungan antara Manajemen Waktu dengan Prestasi Belajar pada Mahasiswa. *Skripsi* Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Yohanes, A., 2011. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang. *Tesis*. Universitas Terbuka. Jakarta.

Lain-lain

Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1995

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 81 Tahun 1993.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

