

SKRIPSI
ANALISIS MORAL KERJA PEGAWAI BERDASARKAN
PERSPEKTIF TEORI DUA FAKTOR DARI FREDERICK
HERZBERG



Oleh :

ALIFKA RAHMADANI

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118621

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

SKRIPSI
ANALISIS MORAL KERJA PEGAWAI BERDASARKAN
PERSPEKTIF TEORI DUA FAKTOR DARI FREDERICK
HERZBERG

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S.AP)

Disusun Dan Diajukan Oleh:

ALIFKA RAHMADANI

Nomor Stambuk: 105611118621

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0341/FSP/A.4-II/I/46/2025 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 bulan Januari tahun 2025.

Menyetujui:

Ketua

Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730 727


Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 992 797

Tim Penguji:

1. Dr. Drs. Abdul Mahsyar, M.Si

 ()

2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

()

3. Dr. Syukri, S.Sos., M.Si

()

4. Iswadi Amiruddin, S.Sos., M.AP

()

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Proposal Penelitian : Analisis Moral Kerja Pegawai Berdasarkan
Perspektif Teori Dua Faktor Dari Frederick
Herzberg

Nama Mahasiswa : Alifka Rahmadani

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118621

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Drs. Abdul Mahsyar, M.Si


Dr. Syukri, S.Sos., M.Si

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730 727


Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si
NBM: 991 742

HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0341/FSP/A.4-II/I/46/2025 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 bulan Januari tahun 2025.

Menyetujui:

Ketua

Sekretaris

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730 727

Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 992 797

Tim Penguji:

1. Dr. Drs. Abdul Mahsyar, M.Si ()
2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si ()
3. Dr. Syukri, S.Sos., M.Si ()
4. Iswadi Amiruddin, S.Sos., M.AP ()

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Proposal Penelitian : Analisis Moral Kerja Pegawai Berdasarkan
Perspektif Teori Dua Faktor Dari Frederick
Herzberg

Nama Mahasiswa : Alifka Rahmadani

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118621

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Drs. Abdul Mahsyar, M.Si

Dr. Syukri, S.Sos., M.Si

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730 727

Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si

NBM: 991 742

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Alifka Rahmadani

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118621

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar hasil penelitian ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Januari 2025

Yang Menyatakan,

Alifka Rahmadani

ABSTRAK

Alifka Rahmadani, Abdul Mahsyar, Syukri. 2025. Analisis Moral Kerja Pegawai Berdasarkan Perspektif Teori Dua Faktor Dari Frederick Herzberg.

ABSTRAK

Moral kerja yang rendah pada pegawai garis depan tidak hanya berdampak pada produktivitas individu tetapi juga pada efisiensi sistem pelayanan secara keseluruhan. Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berlokasi di Kantor Lurah Samata, Kantor Lurah Romang Polong, Kantor Lurah Paccinongan, Kantor Lurah Batangkaluku, dan Kantor Lurah Tompobalang, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Lurah, Sekretaris Lurah, Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan tiga tahap yaitu, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun teknik pengabsahan data yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Masalah dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa isu signifikan yang memengaruhi moral kerja pegawai garis depan di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa moral kerja pegawai birokrasi garis depan yang ada pada lima Kelurahan di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa khususnya yang diterapkan oleh Lurah yaitu dengan faktor motivator untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dari Frederick Herzberg sudah efektif dalam peningkatan moral kerja pegawai.

Kata Kunci: Moral Kerja, Pegawai, Teori dua Faktor

ABSTRACT

Alifka Rahmadani, Abdul Mahsyar, Syukri. 2025. Analisis Moral Kerja Pegawai Berdasarkan Perspektif Teori Dua Faktor Dari Frederick Herzberg.

Low morale among frontline employees not only impacts individual productivity but also the efficiency of the service system as a whole. One of the agency's efforts to increase morale is by maintaining and paying attention to the work environment so that it remains conducive and provides comfort for all employees.

The purpose of this study was to analyze employee work morale based on the perspective of Frederick Herzberg's two-factor theory. This study used a qualitative method located in the Samata Village Office, Romang Polong Village Office, Paccinongan Village Office, Batangkaluku Village Office, and Tompobalang Village Office, Somba Opu District, Gowa Regency. The informants in this study were the Village Head, Village Secretary, Head of Empowerment and Community Service Section. The data collection methods used were observation, interviews and documentation. The data processing and analysis techniques were carried out using three stages, namely, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The data validation techniques were source triangulation, technical triangulation and time triangulation.

The problem in this study is that there are several significant issues that affect the work morale of frontline employees in Somba Opu District, Gowa Regency.

The results of this study indicate that the work morale of frontline bureaucratic employees in five sub-districts in Somba Opu District, Gowa Regency, especially those implemented by the Lurah, namely with motivator factors to increase motivation and job satisfaction from Frederick Herzberg, has been effective in increasing employee work morale.

Keywords: Work Morale, Employees, Two Factor Theory

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Moral Kerja Pegawai Berdasarkan Perspektif Teori Dua Faktor Dari Frederick Herzberg**”. Yang merupakan salah satu syarat penyelesaian studi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teruntuk kepada orang tua tercinta saya Bapak Zainuddin dan Ibu Muslina. Beliau memenag tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi dan tiada henti-hentinya memberikan doa, dukungan, semangat dan segala bentuk kasih sayang yang telah diberikan baik berupa materi maupun waktu untuk peneliti dalam perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana.

Tidak lupa pula saya mengucapkan terimah kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, teruntuk kepada:

1. Dr. Ir. H Abd Rakhim Nanda, S.T., M.T., IPU selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Ibu Dr. Hj Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.

3. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak Dr. Drs. Abdul Mahsyar, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Syukri, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II, yang tak kenal lelah memberikan bimbingan, mengarahkan, mengoreksi serta selalu mendorong dan membantu memberikan semangat peneliti hingga penyelesaian skripsi.
5. Bapak Abdul Kadir Adys, SH., MM. Ibu Arni S.Kom., M. I. Kom. Bapak Muhammad Amril Pratama Putra S.IP., M.AP. Bapak Iswadi Amiruddin, S.Sos., M.AP selaku penguji yang telah memberikan saran/masukan yang akan menjadi pelengkap dan penyempurna di skripsi penulis.
6. Terima kasih Kepada Seluruh pegawai LAZISMU SULSEL dan juga sahabat LAZISMU SULSEL yang telah memberikan saya kesempatan dan kepercayaan untuk bisa mendapatkan Beasiswa Sang Surya selama masa studi di Unismuh Makassar.
7. Terima kasih untuk para keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, dukungan dan dorongan untuk menyelesaikan studi diperguruan tinggi dengan baik.
8. Segenap keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara (HUMANIERA) dan Badan Semi Otonom (BSO) telah menjadi rumah kedua dalam proses banyak hal yang ada di internal kampus.
9. Kepada seluruh pegawai yang ada di Kantor Lurah Samata, Kantor Lurah Romang Polong, Kantor Lurah Paccinongan, Kantor Lurah Batangkaluku,

dan Kantor Lurah Tompobalang yang telah meluangkan waktunya dan memberikan izin untuk melakukan penelitian.

10. Terima kasih untuk saudara seperjuangan, Dewi Astuti, Wanda Hamida, Adel Anandiva, Nuny Herawati, Siti Qoniah, dan Khaeza Ramadhani yang selalu menemani dalam suka dan duka, terima kasih atas segala bantuan, waktu, support dan kebaikan yang diberikan kepada penulis disaat masa perkuliahan sampai selesainya penyusunan skripsi penulis.
11. Terima kasih untuk saudara seperjuangan dari masa kecil penulis hingga saat ini Nur Azizah Aziz dan Mila Karmila Syam yang selalu melekatkan kata belajar, semangat, dan berdoa kepada penulis hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk para anak Holiday, teman kelas IAN E dan juga saudara seangkatan sopol Unismuh Makassar 2021, kebersamaan sungguh luar biasa yang akan selalu dikenang.
13. Kepada sosok yang belum diketahui namanya namun sudah tertulis jelas di *lauhul mahfuz*. Terima kasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai upaya memantaskan diri. Semoga kita berjumpa di versi terbaik kita masing-masing.
14. Terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyelesaian skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik mungkin dan

semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhirnya skripsi ini telah selesai, semoga dapat bermanfaat kepada semua pihak baik penulis maupun orang lain, Insya Allah. Semoga mendapat lindungan, berkah, dan karunia dari Allah Swt kepada Bapak, Ibu serta Saudara (i) atas segala bantuannya. Aamiin Ya Rabbal Aamiin.

Billahi Fii Sabilil Haq. Fastabiqul Khairat

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
HALAMAN PENERIMAAN TIM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Teori dan Konsep	13
C. Kerangka Pikir	21
D. Fokus Penelitian.....	22
E. Deskripsi Fokus	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	26

B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	26
C. Sumber Data.....	27
D. Informan Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data.....	29
G. Teknik Pengabsahan Data.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	32
B. Hasil Penelitian.....	39
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Informan Penelitian	28



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.2 Website Peduli Samata.....	41
Gambar 4.3 Website Simpeg.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. (Suana, 2016)

Reformasi birokrasi pemerintahan salah satu aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesiapan pemerintah untuk memberdayakan aparatur, sebagai langkah strategis guna membangun pemerintahan agar lebih efektif dan efisien. Hal itu dimaksudkan agar pemerintah dapat melakukan perbaikan, pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap penyelenggaraan pemerintah, sehingga tugas dan fungsi dapat terselenggara dengan baik, dengan dukungan sumber daya aparatur yang berkualitas. (Sri Rizka Do Karim et al., n.d.)

Tantangan globalisasi memerlukan kepemimpinan inovatif yang sudah menjadi kebutuhan pemerintah secara global, nasional dan lokal,

sudah pasti jika budaya kerja pemerintah yang monoton dan tidak kreatif maka akan berimbas pada kualitas pelayanan yang berbelit-belit, lama dan bahkan melahirkan sistem pelayanan transaksional. (Wahid et al., 2024)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Karyawan yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. (Su'adah et al., 2022)

Jika karyawan sudah mencapai kinerja yang optimal maka timbul kepuasan kerja, ada 4 faktor yaitu, yang pertama Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kita akan semangat bekerja jika kita mempunyai keterampilan yang kita kuasai dalam pekerjaan kita atau bias dengan umpan balik peluang untuk mendorong kepuasan kerja. Yang kedua ada Kepuasan terhadap gaji, gaji sangat berpengaruh dalam semangat kerja karyawan. Yang ketiga ada kepuasn kerja terhadap supervisi, ini sangatlah penting dalam kepuasan kerja karyawan karena supervisi dalam memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Juga dalam profesionalitas terhadap kepuasan kerja, serta ada juga *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan konflik peran terhadap Kinerja karyawan. (Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, 2020)

Badan kepegawaian Daerah (BKD) merupakan perangkat pemerintah daerah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Bupati/Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi. Sebagaimana diamanatkan dalam penjelasan undang – undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 8 Tahun 1974. Undang – Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. (Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan et al., n.d.)

Salah satu upaya instansi dalam meningkatkan semangat kerja yaitu dengan menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja agar tetap kondusif dan memberikan kenyamanan untuk semua pegawai. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. (Lingkungan

Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Jurnal EMA -Ekonomi et al., 2020)

Pada Renstra Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, langkah-langkah strategis yang harus mendapat prioritas yakni: (1) Pengembangan sistem operasional dan prosedur pelayanan administrasi perkantoran yang efektif dengan evaluasi penyempurnaan secara berkala, (2) Optimalisasi sistem seleksi dan penentuan pegawai yang bersyarat mengikuti diklat, (3) Optimalisasi aplikasi dan database dalam sistem informasi manajemen pembinaan karir, (4) Pengembangan sistem dan mekanisme pemberian penghargaan serta sanksi PNS, (5) Penyempurnaan dan updating sistem pelayanan kepegawaian. (Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia & Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, n.d.)

Pegawai birokrasi garis depan memainkan peran vital dalam memastikan kualitas pelayanan publik. Sebagai ujung tombak pemerintahan, mereka berinteraksi langsung dengan masyarakat, memberikan layanan yang mencakup berbagai sektor seperti administrasi, pendidikan, kesehatan, dan keamanan. Namun, dalam realitas sehari-hari, berbagai tantangan masih menghambat optimalisasi kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. (Tutolibiyah & Ilham Malliki, n.d.)

Moral kerja yang rendah pada pegawai garis depan tidak hanya berdampak pada produktivitas individu tetapi juga pada efisiensi sistem pelayanan secara keseluruhan. Pegawai dengan moral kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan inovatif dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Sebaliknya, pegawai dengan moral kerja rendah berisiko menunjukkan sikap kerja yang kurang optimal, seperti keterlambatan, rendahnya responsivitas, atau bahkan konflik dengan masyarakat. (Karyawan Oleh & Sartika, 2007)

Di Kabupaten Gowa, terdapat beberapa isu signifikan yang memengaruhi moral kerja pegawai garis depan. Beberapa di antaranya adalah, fasilitas kerja yang kurang memadai, rendahnya pengakuan atas kontribusi mereka, serta kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Kondisi ini diperparah oleh distribusi sumber daya yang tidak merata.

Untuk mengatasi tantangan ini, Pemerintah Kabupaten Gowa memandang perlu adanya program pengembangan pegawai birokrasi garis depan yang terfokus pada peningkatan moral kerja. Program ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperbaiki kondisi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memperkuat penghargaan terhadap prestasi. Dengan pendekatan holistik, program ini bertujuan untuk membangun pegawai yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu

memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Melalui pengembangan pegawai garis depan yang sistematis dan terarah, Pemerintah Kabupaten Gowa berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mendukung tercapainya visi daerah yang lebih maju, dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi. (Penelitian & Pengembangan, n.d.)

Maka dari itu, penelitian ini penting untuk dilakukan oleh peneliti karena membahas tentang menganalisis moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg di lima kelurahan yang ada di Kabupaten Gowa.

Berdasarkan latar belakang dan uraian penjelasan permasalahan yang terjadi sebagaimana disampaikan di atas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul : “Analisis Moral Kerja Pegawai Berdasarkan Perspektif Teori Dua Faktor Dari Frederick Herzberg”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang ada di lima Kelurahan, Kecamatan Somba Opu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang ada di lima Kelurahan, Kecamatan Somba Opu

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di ambil dalam kajian ini, antara lain :

1. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumber data dan informasi, dalam analisis moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg.
- b. Sebagai bahan kajian atau studi banding dalam analisis moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg.

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai salah satu bahan bacaan atau sumber referensi yang dimiliki oleh perpustakaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar;
- b. Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi bagi mahasiswa dan peneliti yang berminat melakukan penelitian;

- c. Sebagai salah satu referensi dalam diskusi, seminar, maupun pengkajian terkait analisis moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg.
- d. Sebagai salah satu sumber data, informasi dan referensi tambahan untuk prodi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu, penelitian terdahulu ini digunakan penulis sebagai salah satu bahan acuan untuk memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang digunakan. Dalam penelitian terdahulu ini penulis tidak menemukan judul penelitian yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengambil beberapa penelitian sebagai referensi untuk memperkaya bahan kajian dalam penelitiannya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sidwas Muarsarsar (2022)	Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi	Strategi pengembangan SDM melalui aspek peningkatan pengembangan aparatur secara formal dan informal di BKPSDM Kabupaten Sarmi baik kurang berjalan baik, hal tersebut terlihat pada tahun 2020 program pengembangan SDM hanya dilakukan pada 5 (lima) kegiatan saja dan pegawai yang dikirim pun dibatasi dan tidak merata.

			<p>Adapun program kegiatan pengembangan SDM secara pengembangan SDM secara formal itu diantaranya adalah 1) Bimtek Disiplin Kerja PNS diikuti oleh 3 Orang staf BKPSDM Kabupaten Sarmi, 2) Diklat Manajemen Talenta Pegawai diikuti oleh 5 Orang staf BKPSDM Kabupaten Sarmi, 3) Diklat Manajemen Pegawai Negeri Sipil diikuti oleh 4 Orang staf BKPSDM Kabupaten Sarmi, 4) Diklat Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja diikuti oleh 6 Orang staf BKPSDM Kabupaten Sarmi, 5) Seminar Penyusunan E-Kinerja (SKP Online) diikuti oleh 3 Orang staf BKPSDM Kabupaten Sarmi.(Muarsarsar, 2022)</p>
2.	Ilham Hamzah , Burhanuddin, Nur Wahid (2023)	Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar bisa dikatakan cukup baik. Karena telah memenuhi indikator yang dapat menunjang pengembangan

		Kabupaten Takalar	kompetensi pegawai dilihat dari indikator Pendidikan formal, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kursus, Penataran, Seminar, Lokakarya dan Pelatihan ditempat kerja, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal dikarenakan anggaran yang dikeluarkan dalam melaksanakan pengembangan kompetensi pegawai cukup besar sedangkan dana yang digunakan masih dibebankan ke APBD.(Hamzah & Wahid, n.d.)
3.	Nofriandy Imanuel, Meitiana, Luluk Tri Harinie (2022)	Implementasi Kebijakan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Murung Raya	Kualitas SDM di BKPSDM Kabupaten Murung Raya masih kurang dilihat dari pelatihan yang diikuti. Belum semua kepala bidang atau kepala bagian mengikuti diklatpim III. Tujuan dan sasaran Diklatpim Tk. III adalah kompetensi kepemimpinan taktikal yaitu kemampuan menjabarkan visi dan misi instansi ke dalam program instansi dan memimpin keberhasilan pelaksanaan program yang

		<p>telah ditetapkan. Pegawai BKPSDM masih belum memiliki pengalaman yang memadai. Kekurangan pengalaman pegawai BKPSDM selalu dicarikan pembenaran dengan kondisi umur Kabupaten Murung Raya yang masih muda. Jumlah pegawai yang terbatas di BKPSDM dari sisi pengalaman belum disikapi dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang memadai. Masih adanya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas sehingga beban kerja menumpuk pada beberapa orang mencerminkan sikap kerja yang tidak baik. Sebagian pegawai yang tidak bisa tersebut justru menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan kegiatan lain yang tidak sesuai dengan arahan pimpinan.</p>
--	--	--

Dari ketiga penelitian terdahulu diatas yang membedakan dengan penelitian ini adalah peneliti terdahulu melakukan peneltian di kabupaten Sarmi, Kabupaten Takalar, dan Kabupaten Murung Raya dengan mewawancarai informan di

BKPSDM masing-masing kabupaten yang diteliti , sedangkan penelitian yg akan peneliti lakukan terletak di Kabupaten Gowa dengan informan peneliti di lima kelurahan yang ada di Kecamatan Somba Opu. Peneliti terdahulu bertujuan untuk mengetahui lebih jelas mengenai pengembangan pegawai sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang ada di lima Kelurahan, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa.

B. Teori dan Konsep

Moral adalah hak dan kewajiban informasi yaitu hak informasi untuk individu maupun organisasi dan juga kewajiban individu maupun organisasi dalam informasi. Dalam hal ini diatur sejauh mana hak dan kewajiban seorang individu maupun organisasi dalam memperoleh informasi dan apa saja kewajiban mereka terhadap informasi.(Shobirin & Hapzi Ali, 2019)

Moral adalah pengaturan perbuatan manusia sebagai manusia ditinjau dari segi baik buruknya dipandang dari hubungannya dengan tujuan akhir hidup manusia berdasarkan hukum kodrati. Kant mengatakan bahwa kehendak baik pada umumnya adalah kehendak rasional, akal budi praktis yang murni (Immanuel Kant, 2003).

Studi tentang birokrasi garis depan telah memberikan wawasan penting tentang peran, tantangan, dan dinamika kerja pegawai di lapangan dalam penyelenggaraan layanan publik. Pengakuan terhadap peran kritis birokrasi

garis depan dalam menerjemahkan kebijakan menjadi tindakan di lapangan, serta dukungan yang tepat dari organisasi dan kebijakan publik, merupakan hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan responsivitas pelayanan publik.(Parawu et al., 2024)

Indikator kinerja merupakan ukuran kualitatif juga kuantitatif yang menjabarkan tingkat pencapaian sasaran serta kegiatan yang sudah ditetapkan. Indikator kinerja berguna agar kinerja dari suatu unit organisasi menunjukkan peningkatan dari apa yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategis.(Maksin et al., n.d.)

Kualitas kerja pegawai menurut (Hasibuan, 2003) memiliki indikator, antara lain:

- a. Potensi Diri, dapat diartikan sebagai kekuatan, kemampuan, dalam diri individu yang belum dimanfaatkan dan dipergunakan secara maksimal. Kemampuan atau kekuatan tersebut dapat memiliki wujud ataupun tidak
- b. Hasil Kerja Optimal, dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai secara maksimal. Pegawai memberikan hasil kerja secara maksimal atau tidak dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja serta produktivitas organisasi
- c. Proses Kerja, adalah tahap dimana seorang pegawai melakukan tugas dan perannya di suatu organisasi

- d. Antusiasme, adalah perilaku yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalani tanggung jawabnya di tempat kerja seperti kehadiran, melaksanakan tugas, motivasi kerja, serta komitmen kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam setiap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan di suatu organisasi.

Teori Moral Kerja

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku *Organizational Behavior* menjelaskan bahwa moral kerja terkait dengan sikap individu terhadap pekerjaan. Moral kerja yang tinggi mencerminkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi. Moral kerja dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja.

William Ouchi (1981) dalam *Theory Z* berfokus pada pentingnya rasa tanggung jawab kelompok, kepercayaan, dan kesetiaan terhadap organisasi untuk meningkatkan moral kerja. Ia membandingkan budaya kerja Jepang dengan pendekatan Barat dan menekankan kolaborasi sebagai kunci. Moral kerja dipengaruhi oleh hubungan interpersonal dan rasa keterikatan terhadap organisasi.

Abdulrahman Al-Ali (1988) menekankan bahwa moral kerja berakar pada nilai-nilai budaya dan agama. Dalam konteks Islam, moral kerja dilihat sebagai ibadah, dengan kerja keras, kejujuran, dan keadilan sebagai prinsip

utama. Moral kerja tinggi dianggap sebagai cara untuk mendapatkan berkah dan pahala dari Tuhan.

1. Pencapaian

Pencapaian (*achievement*) adalah hasil yang diperoleh seseorang atau kelompok setelah melakukan usaha atau aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian mencerminkan keberhasilan individu atau kelompok dalam memenuhi standar tertentu, mengatasi tantangan, dan mencapai target yang diharapkan. Dalam konteks psikologi, pencapaian sering dikaitkan dengan motivasi pencapaian, yaitu dorongan internal untuk mencapai keberhasilan dan prestasi. Pencapaian juga dapat diukur melalui indikator seperti efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. (McClelland, D. C, 1987)

Teori Motivasi Pencapaian (*Achievement Motivation Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland. Motivasi pencapaian merupakan dorongan untuk menguasai tugas yang sulit, menguasai keterampilan baru, dan berusaha mencapai standar yang tinggi. Ada tiga kebutuhan utama dalam teori ini:

- a) *Need for Achievement*: Keinginan untuk mengatasi tantangan dan mencapai kesuksesan.
- b) *Need for Power*: Dorongan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain.

- c) *Need for Affiliation*: Kebutuhan akan hubungan sosial yang baik.

Teori Harapan-Valensi (*Expectancy Theory*) Diajukan oleh Victor Vroom, teori ini menjelaskan bahwa motivasi seseorang untuk mencapai suatu target dipengaruhi oleh:

- a) Harapan (*Expectancy*): Keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja.
 b) Instrumentalitas (*Instrumentality*): Keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan hasil tertentu.
 c) Valensi (*Valence*): Tingkat penghargaan terhadap hasil tersebut.

2. Pengakuan

Frederick Herzberg: Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) Herzberg menyatakan bahwa pengakuan adalah salah satu *motivators* yang meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Pengakuan terkait langsung dengan rasa pencapaian, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap pekerjaan.

Abraham Maslow: Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa pengakuan berada dalam tingkat *esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan).

- a) *Internal Recognition*: Penghargaan terhadap diri sendiri, seperti rasa percaya diri dan pencapaian pribadi.

b) *External Recognition*: Pengakuan dari orang lain, seperti pujian, penghargaan, atau reputasi sosial.

Pengakuan ini penting untuk membantu individu merasa dihargai, dihormati, dan diakui keberadaannya dalam masyarakat.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran dan kewajiban individu atau kelompok untuk memenuhi tugas, kewajiban, atau peran yang telah dipercayakan kepada mereka. Dalam konteks moral, tanggung jawab mencakup kemampuan untuk bertindak sesuai dengan norma atau nilai yang berlaku, serta kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan tersebut.

Hans Jonas dalam *The Imperative of Responsibility* (1984) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah kewajiban moral yang mencakup tindakan manusia terhadap lingkungan, generasi mendatang, dan kemajuan teknologi. Ia memperkenalkan konsep etika tanggung jawab yang menekankan kewajiban individu untuk bertindak dengan hati-hati demi mencegah kerugian atau dampak negatif.

Max Weber dalam teori Etika Tanggung Jawab (*Ethic of Responsibility*) menjelaskan bahwa tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk mempertimbangkan konsekuensi dari tindakannya,

khususnya dalam konteks kepemimpinan dan politik. Ia membedakan antara:

- a) Etika Keyakinan (*Ethic of Conviction*): Bertindak berdasarkan prinsip moral.
- b) Etika Tanggung Jawab (*Ethic of Responsibility*): Bertindak dengan mempertimbangkan dampak praktis dari keputusan.

4. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merujuk pada lingkungan fisik, sosial, dan psikologis tempat individu melakukan pekerjaannya. Kondisi kerja mencakup berbagai aspek seperti keamanan kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan organisasi, gaji, jam kerja, fasilitas, hingga atmosfer psikologis di tempat kerja.

Frederick Herzberg: Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)
Herzberg membedakan dua kategori faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

- a) Faktor Higienis (*Hygiene Factors*): Termasuk kondisi kerja, gaji, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Faktor ini tidak meningkatkan kepuasan jika terpenuhi, tetapi dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak ada.
- b) Faktor Motivator (*Motivators*): Termasuk tantangan kerja, pengakuan, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi.

Abraham Maslow: Hierarki Kebutuhan dalam Kondisi Kerja. Maslow menjelaskan bahwa kondisi kerja harus memenuhi kebutuhan dasar karyawan:

- a) Kebutuhan Fisiologis: Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- b) Kebutuhan Keamanan: Lingkungan kerja yang aman dan stabil.
- c) Kebutuhan Sosial: Hubungan harmonis dengan rekan kerja.
- d) Kebutuhan Penghargaan: Pengakuan atas kontribusi.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri: Kesempatan untuk berkembang dan menunjukkan potensi maksimal.

5. Kompensasi

Edward L. Deci dan Richard M. Ryan: Self-Determination Theory (SDT) Deci dan Ryan menjelaskan bahwa kompensasi memengaruhi motivasi karyawan melalui dua jenis motivasi:

- a) Motivasi Ekstrinsik: Dipengaruhi oleh imbalan eksternal seperti gaji, bonus, atau penghargaan.
- b) Motivasi Intrinsik: Dipengaruhi oleh kepuasan personal yang berasal dari pekerjaan itu sendiri.

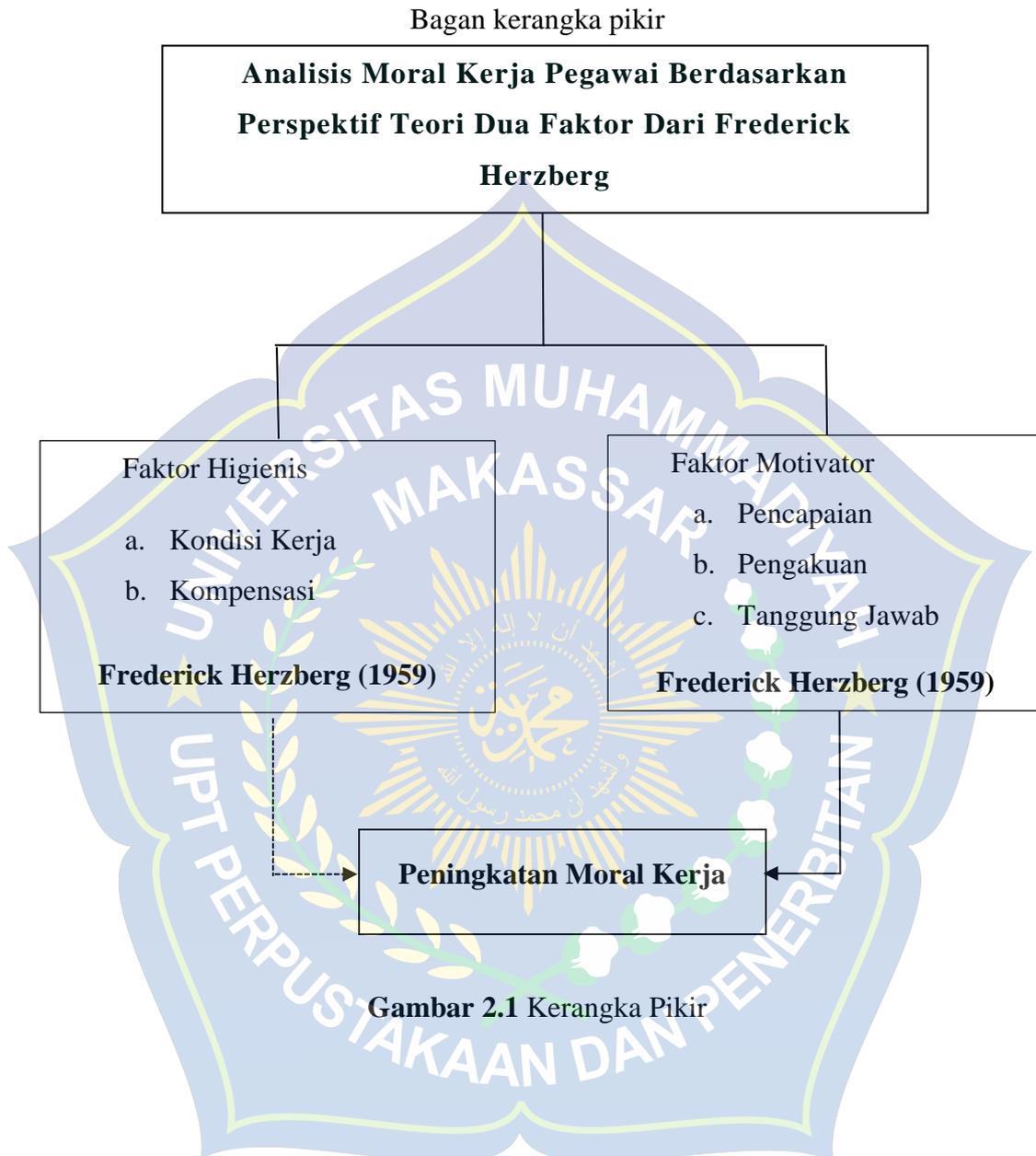
Milkovich dan Newman: Kompensasi sebagai Nilai Tambah
Milkovich dan Newman (2008) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada

karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Mereka membagi kompensasi menjadi:

- a) Kompensasi Langsung: Gaji pokok, insentif, bonus.
- b) Kompensasi Tidak Langsung: Tunjangan seperti asuransi, cuti, dan program kesejahteraan
- c) Gaji karyawan.

C. Kerangka Pikir

Frederick Herzberg (1959) menguraikan *Two-Factor Theory* yang terdiri dari dua indikator yaitu: faktor motivator dan faktor higienis. Teori motivator Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yang terdiri dari faktor motivator dan faktor higienis namun pada faktor higienis dengan indikator kondisi kerja dan kompensasi hanya dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak dapat meningkatkan motivasi. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan indikator motivator saja yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang mengacu pada moral kerja pegawai. Berikut gambar bagan kerangka pikir:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah mengenai analisis moral kerja pegawai birokrasi garis depan di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa yang akan dikaji menggunakan indikator dari **Frederick Herzberg** dengan teori motivasi yang terdapat faktor motivator.

E. Deskripsi Fokus

Adapun yang menjadi deskripsi penelitian yaitu :

1. Faktor Motivator

Faktor motivator mengacu pada analisis moral kerja pegawai di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa adalah aspek-aspek dari pekerjaan yang berkontribusi pada kepuasan dan motivasi pegawai. Faktor-faktor ini secara langsung berkaitan dengan rasa pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, dan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan kepuasan pegawai. Berikut penjelasan mendetail tentang masing-masing faktor motivator tersebut:

a. Pencapaian

Kelurahan yang ada di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa meningkatkan kepuasan dengan pencapaian pada perasaan yang diperoleh pegawai ketika mereka berhasil mencapai atau melampaui tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian memberikan rasa kepuasan dan meningkatkan rasa percaya diri pada pegawai.

Tantangan tugas atau proyek yang menantang memotivasi pegawai untuk berusaha lebih keras dan memecahkan masalah kompleks, yang dapat menghasilkan perasaan pencapaian. Tujuan yang jelas penetapan tujuan yang jelas dan terukur memungkinkan pegawai untuk memfokuskan usaha mereka dan mengetahui kapan mereka telah mencapai tujuan tersebut. Hasil yang Terukur

pencapaian yang dapat diukur secara objektif, seperti penyelesaian proyek atau pencapaian target, memberikan bukti konkret dari keberhasilan.

b. Pengakuan

Kelurahan yang ada di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa memberikan pengakuan dengan pengakuan formal atau informal terhadap kontribusi, prestasi, atau usaha pegawai. Ini mencakup segala bentuk penghargaan dan apresiasi yang diberikan atas pencapaian. Penghargaan Formal yaitu penghargaan seperti bonus, sertifikat, atau penghargaan tahunan memberikan pengakuan resmi terhadap prestasi pegawai. Penghargaan Informal yaitu ucapan terima kasih, pujian, atau pengakuan publik dalam rapat atau acara perusahaan merupakan bentuk pengakuan informal yang dapat meningkatkan motivasi. Pengakuan dari rekan kerja atau tim juga berperan dalam meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan.

c. Tanggung Jawab

Kelurahan yang ada di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa memberikan tanggung jawab yang dimana mengacu pada tingkat kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan proyek. Memberikan tanggung jawab dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan. Memberikan kebebasan kepada pegawai untuk membuat

keputusan terkait tugas atau proyek mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan. Tanggung jawab dalam memimpin proyek atau tim memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan manajerial. Pengaruh dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan dalam pekerjaan mereka dan kontribusi terhadap hasil akhir juga menambah rasa tanggung jawab.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian bertempat di Kelurahan Samata, Kelurahan Romang Polong, Kelurahan Paccinongan, Kelurahan Batangkaluku, Dan Kelurahan Tompobalang, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Dan waktu penelitian ini di laksanakan mulai tanggal 05 Desember 2024 sampai 02 Januari 2025. Dipilihnya lokasi ini karena penulis ingin menganalisis mengenai moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif berusaha untuk mendeskripsikan, merangkum atau menggambarkan berbagai keadaan, situasi atau fenomena realitas yang ada di masyarakat sebagai objek

kajian, serta berupaya memunculkan realitas tersebut sebagai karakter, sifat, model atau penggambaran terhadap kejadian, peristiwa atau fenomena tertentu.

C. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder antara lain sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (sampel atau responden) dengan menggunakan Teknik pengumpulan data tertentu. Data primer umumnya masih dalam bentuk mentah karena belum mengalami pengolahan atau interpretasi mengenai sifat dan kualitasnya.
2. Data sekunder, yaitu informasi yang diperoleh dari sumber-sumber seperti artikel-artikel dan gambar-gambar yang bisa berbentuk buku, dokumen, atau data elektronik (situs web).

D. Informan Penelitian

Adapun informan dalam penelitian ini adalah orang yang didasarkan pada kemampuan dan pengalamannya untuk memberikan informasi terkait moral kerja pegawai. Informan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Jabatan	Nama	Inisial
1.	Lurah Samata	ABD. Wahab Rachman, S.STP	AW
2.	Lurah Romang Polong	Andi Mappatunru, S.Sos	AM
3.	Sekretaris Lurah Paccinongan	Muhammad Taufik, S.IP	MT
4.	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat Kelurahan Batangkaluku	Fifi Fausiah S.E	FF
5.	Lurah Tompobalang	Andi Abdul Kadir Mappaturung, SE., MM	AK

E. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu pengumpulan data yang didapatkan penulis di lima kelurahan yang ada di kecamatan somba opu, kabupaten gowa dengan cara pengamatan dan pencatatan terhadap moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg.
- b. Wawancara, yaitu dimana penulis berkomunikasi langsung dengan informan yang ada di lima kelurahan kecamatan somba

opu, kabupaten gowa guna mendapatkan informasi-informasi yang berkaitan dengan moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg

- c. Dokumentasi adalah pengumpulan data atau dokumen-dokumen yang relevan dengan judul penelitian yang dilakukan peneliti di lima kelurahan kecamatan somba opu, kabupaten gowa.

F. Teknik Analisis Data

Data yang telah di dapatkan selanjutnya di analisis dengan menggunakan teknik analisa kualitatif. Adapun tahapan teknik analisa yang dilakukan oleh peneliti adalah, sebagai berikut:

1. Reduksi data, dalam tahap ini penulis akan melakukan pemilihan, dan pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh.
2. Penyajian data, penulis akan mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Display data atau penyajian data yang lazim digunakan pada langkah ini adalah dalam bentuk teks naratif berdasarkan hasil wawancara, observasi dan data yang didapatkan.
3. Penarikan kesimpulan, pada tahapan ini kesimpulan yang didapatkan oleh penulis masih bersifat sementara dan akan berubah hingga ditemukan bukti yang kuat untuk digunakan pada tahap selanjutnya.

G. Teknik Pengabsahan Data

Pengabsahan data adalah menjamin bahwa semua yang telah diamati dan diteliti peneliti sesuai (relevan) dengan data yang benar-benar terjadi. Untuk menghasilkan tingkat keabsahan data peneliti tentunya diperlukan untuk mendukung sebuah penelitian kualitatif yakni melalui:

1. Triangulasi

Pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan banyak waktu. Untuk keperluan triangulasi maka dilakukan tiga cara yaitu :

a) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya, membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen.

b) Triangulasi teknik

Triangulasi Teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik observasi dan wawancara untuk mengecek data yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data sebelumnya.

c) Triangulasi waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan pengecekan data berbagai sumber dengan cara dan berbagai waktu. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi pada penelitian ini akan diadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja, sehingga data yang diperoleh di lima Kelurahan, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa valid.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Kantor Kelurahan Di Kabupaten Gowa

Pada masa kerajaan, Kabupaten Gowa memiliki sistem pemerintahan tradisional yang dikelola oleh kerajaan-kerajaan lokal. Struktur administrasi pada saat itu berbasis wilayah adat dan kepemimpinan tradisional, tanpa konsep kelurahan seperti saat ini. Setelah Indonesia merdeka, sistem pemerintahan mulai diatur secara modern. Kabupaten Gowa, sebagai bagian dari Provinsi Sulawesi Selatan, mengikuti pembagian wilayah administratif yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Dalam perkembangan berikutnya, terutama di daerah perkotaan, desa-desa yang lebih maju diubah statusnya menjadi "kelurahan," sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa. Kelurahan pertama di Kabupaten Gowa biasanya berada di kecamatan dengan tingkat kepadatan penduduk yang tinggi, seperti Somba Opu. Pembentukan kelurahan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan administrasi dan mempercepat pembangunan di daerah. Kantor-kantor kelurahan di Kecamatan Somba Opu didirikan untuk mendukung desentralisasi pemerintahan dan mempercepat pelayanan kepada masyarakat. Setiap kantor kelurahan bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi penduduk, pengembangan wilayah, dan

pelayanan publik. Kantor-kantor kelurahan di Somba Opu tidak hanya berfungsi sebagai tempat administrasi, tetapi juga sebagai pusat koordinasi untuk kegiatan sosial, ekonomi, dan budaya. Mereka menjadi penghubung antara pemerintah kecamatan dan masyarakat. Dalam beberapa dekade terakhir, kantor-kantor kelurahan di Kecamatan Somba Opu terus berkembang, baik dari segi fisik maupun teknologi. Hal ini mencerminkan upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik.

b. Visi dan Misi

1. Visi Kantor Lurah Samata yaitu “Terwujudnya Masyarakat yang Unggul dan Tangguh dengan Tata Kelola Pemerintahan Terbaik.”
Misi Kantor Lurah Samata yaitu 1. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat yang Unggul dan Inklusif. 2. Memperkokoh Kemandirian Ekonomi Daerah Berbasis Sumber Daya Lokal dan Teknologi. 3. Meningkatkan Infrastruktur yang Berkualitas, Terintegrasi dan Berwawasan Lingkungan. 4. Mengembangkan Tata Kelola Pemerintahan Inovatif Melalui Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik.
2. Visi Kantor Lurah Paccinongan yaitu “Mewujudkan lingkungan menjadi bersih, indah, sehat, aman dan menciptakan keluarga yang bahagia dan sejahtera”. Misi kantor lurah paccinongan yaitu 1. menghidupkan dan meningkatkan kegiatan kemasyarakatan. 2. mengembangkan potensi ekonomi dan pemanfaatan sumber daya

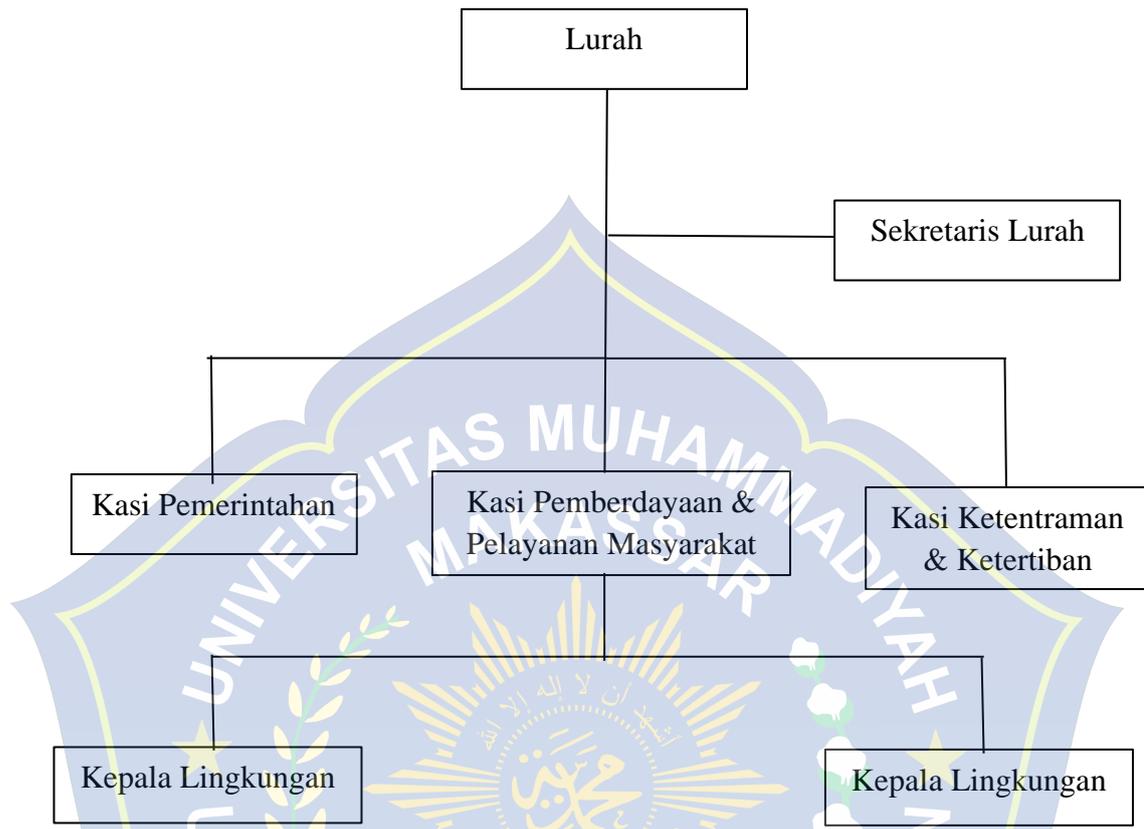
masyarakat melalui pelatihan – pelatihan. 3.menciptakan lingkungan yang bersih, indah, dan sehat. 4. memelihara kelestarian berKB terutama MKJP (Metode Kontrasepsi Jangka Panjang

3. Visi Kantor Lurah Batangkaluku yaitu “terwujudnya kualitas pelayanan administrasi di bidang pemerintahan, pengembangan, perekonomian, kesejahteraan, keamanan, dan ketertiban”. Misi kantor lurah batangkaluku yaitu 1. Mengoptimalkan kinerja perangkat kelurahan. 2. Memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. 3. Meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di kantor kelurahan batangkaluku.

c. Struktur Organisasi Dan Fungsinya

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi kantor kelurahan di kabupaten gowa dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Kantor Lurah diperlukan sebagai gambaran mengenai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap anggota. Dalam organisasi diharapkan dapat membangun komunikasi, koordinasi yang baik kepada anggota agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

- a. Lurah bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di kelurahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati/Walikota melalui camat. Mereka harus mampu memimpin dengan baik

dan memberikan arahan yang jelas bagi staf dan masyarakat setempat. Kemampuan kepemimpinan yang baik akan membantu lurah dalam memobilisasi sumber daya dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat kelurahan. Tugas dan fungsi ini diatur dalam berbagai peraturan, seperti: 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan Sarana dan Prasarana Kelurahan. Lurah menyelenggarakan fungsi:

1. Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Mereka harus siap sedia menerima keluhan, saran, dan masukan dari warga kelurahan. Selain itu, lurah juga harus aktif dalam menyediakan berbagai program pelayanan publik seperti pendaftaran penduduk, penerbitan dokumen kependudukan, serta bantuan sosial bagi masyarakat yang membutuhkan.

2. Lurah memiliki peran dalam melakukan pengawasan terhadap berbagai kegiatan di kelurahan. Mereka harus memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, lurah juga harus melakukan pembinaan terhadap staf dan

perangkat kelurahan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

3. Sebagai perwakilan pemerintah di tingkat kelurahan, Lurah juga berperan sebagai penghubung antara kelurahan dengan instansi pemerintah lainnya, baik itu pemerintah daerah maupun pemerintah pusat. Mereka harus mampu menjalin kerja sama yang baik dengan berbagai pihak untuk mendukung pembangunan dan kemajuan kelurahan.

b. Sekretaris mempunyai tugas membantu Lurah dalam memimpin mengkoordinasi dan melaksanakan program dan kegiatan urusan umum dan kepegawaian, perencanaan, pelaporan dan keuangan serta memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur yang menjadi kewenangannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas sekretaris lurah diatur dalam peraturan seperti: 1. Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2018 tentang Kegiatan Pembangunan Kelurahan. Fungsi dari sekretaris lurah yaitu.

1. Pengelola administrasi dan keuangan kelurahan.
2. Penghubung antara Lurah dan Kepala Seksi dalam pelaksanaan program.

3. Penjamin kelancaran dan efisiensi operasional di Kantor Kelurahan.

c. Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat memiliki tugas dan fungsi yang penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pemberdayaan serta pelayanan yang efektif. Adapun tugas dari Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat yaitu:

1. Perencanaan Program Pemberdayaan
2. Pengorganisasian Masyarakat
3. Pelaksanaan Program Pelayanan
4. Koordinasi dengan Pihak Terkait
5. Monitoring dan Evaluasi
6. Penyuluhan dan Pendidikan
7. Pelaporan

Fungsi dari Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat yaitu:

1. Pemberdayaan Masyarakat: Membantu masyarakat agar dapat mandiri dalam mengelola sumber daya yang ada, mengembangkan potensi diri, dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan kehidupan.

2. Pelayanan Publik: Menyediakan layanan yang memadai untuk masyarakat dalam berbagai bidang, termasuk layanan sosial, kesehatan, pendidikan, serta ekonomi.
3. Fasilitator: Bertindak sebagai jembatan antara pemerintah dan masyarakat untuk menyampaikan informasi, kebijakan, serta bantuan yang dibutuhkan oleh masyarakat.
4. Motivator dan Penggerak: Memberikan motivasi dan dorongan kepada masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam program pemberdayaan dan pelayanan yang disediakan.
5. Mediator: Menjadi penghubung dalam pemecahan masalah yang muncul antara masyarakat dengan pemerintah atau lembaga lainnya.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analisis moral kerja pegawai di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan selama kurang dari dua bulan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Lurah Kelurahan Samata, Romang Polong, dan Tompobalang, Sekretaris Lurah Kelurahan Paccinongan, Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat Kelurahan Batangkaluku,

Analisis data adalah bagian dari tahapan penelitian kualitatif yang bermanfaat untuk menelaah data yang telah diperoleh peneliti secara langsung dari informan selama penelitian dilakukan di lima Kelurahan yang

ada di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa. Analisis data dilakukan dengan mengumpulkan data melalui wawancara terhadap informan. Untuk menganalisis moral kerja pegawai di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dapat dilihat pada uraian berikut ini:

1. Faktor Motivator

a. Pencapaian

Dalam menjalankan tugas kepemimpinan, seorang lurah mempunyai peranan yang sangat penting untuk menjalankan suatu tugas agar tercapainya tujuan organisasi. Lurah juga diharapkan dapat memberikan dampak yang baik bagi pegawai dan juga masyarakatnya.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Romang Polong yang berkaitan dengan pengalaman yang memotivasi dalam pencapaian yang telah didapatkan

“Adapun bentuk pengalaman pencapaian yang memotivasi yaitu berhasil mengajak masyarakat untuk terlibat aktif dalam program gotong royong yang dimana kegiatan ini dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya menjaga lingkungan, kegiatan ini juga merupakan bentuk silaturahmi kepada warga”. (Wawancara AM 12 Desember 2024)

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Lurah Romang Polong yang ada di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa telah menjalankan

tugasnya untuk memberikan kesadaran kepada masyarakat bahwa pentingnya menjaga lingkungan.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Samata yang berkaitan dengan pengalaman yang memotivasi dalam pencapaian yang telah didapatkan.

“Pencapaian yang saya banggakan yaitu dalam pembuatan sistem pelayanan berbasis online yang dinamakan PEDULI SAMATA dimana website ini dapat memudahkan pelayanan bagi masyarakat”. (Wawancara AW 27 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Lurah Samata sangat memperhatikan pelayanan untuk masyarakat yang dimana pelayanan berbasis online ini untuk memudahkan masyarakat mendapatkan informasi kelurahan.

Berikut website PEDULI SAMATA dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 4.2 : Website PEDULI SAMATA

"PEDULI SAMATA" adalah platform layanan pengaduan dan administrasi yang disediakan oleh Kelurahan Samata. Melalui platform ini <https://samatakel.diginus.id/#suratModal>, masyarakat dapat mengakses berbagai layanan, termasuk pengaduan, layanan administrasi, informasi kelembagaan, berita, dan kontak dengan pihak kelurahan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Seksi Pemberdayaan Dan Pelayanan Masyarakat Batangkaluku yang berkaitan dengan pengalaman yang memotivasi dalam pencapaian yang telah didapatkan.

“Pada pencapaian ini kita disini berhasil membuat kebun PKK disekitar pekarangan kelurahan Batangkaluku, terdiri dari beberapa sayuran yaitu kangkung, tomat, sawi dan juga disini kita menjalankan program dari kabupaten yaitu pencerahan qolbu atau jumat ibadah yang dilaksanakan pada setiap hari jumat mulai dari pekan ke 2 sampai akhir bulan yang dilaksanakan dikantor atau masjid yang ada di sekitar Kelurahan Batangkaluku, ada juga program kegiatan yang dijalankan oleh Pak Lurah yaitu sabtu atau ahad bersih untuk meningkatkan rasa kesadaran masyarakat terhadap lingkungan”. (Wawancara FF 12 Desember 2024)

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Lurah Batangkaluku sangat memperhatikan program yang telah ditentukan oleh Bupati Gowa untuk meningkatkan moral keagamaan pegawai dan juga memberikan motivasi kepada pegawai bahwa pentingnya memberikan kesadaran kepada masyarakat terhadap lingkungan. Pegawai dikelurahan

batangkaluku juga memanfaatkan lahan yang ada dengan sangat baik.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Tompobalang yang berkaitan dengan pengalaman yang memotivasi dalam pencapaian yang telah didapatkan.

“Sampai saat ini saya selaku lurah selalu melakukan sosialisasi berupa pengembangan pegawai yang dilaksanakan pada rapat staf tiap minggu dan juga rapat bulanan untuk pengevaluasian terhadap pengembangan pegawai, dan untuk peningkatan moral lainnya itu ada program keagamaan dari kabupaten berupa pencerahan qolbu”. (Wawancara AK 24 Desember 2024)

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Lurah Tompobalang sangat memperhatikan pengembangan pegawainya dalam pelaksanaan rapat pengevaluasian dan menjalankan program keagamaan dari kabupaten dengan adanya pencerahan qolbu.

Hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Lurah Paccinongan yang berkaitan dengan pengalaman yang memotivasi dalam pencapaian yang telah didapatkan.

“Kalau untuk pencapaian itu sendiri disini kita menjalankan saja program dari kabupaten yaitu pencerahan qolbu, program pencerahan qolbu ini sangat berpengaruh dalam menambah wawasan ilmu agama masyarakat dan juga pegawai, dan juga disini itu ada yang namanya rapat koordinasi PKK/Kader , rapat stanting BKKBN, dan rapat koordinasi kecamatan”. (Wawancara MT 12 Desember 2024)

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Lurah Paccinongan sangat memperhatikan apa saja yang menjadi pengembangan pegawai dalam bidang apapun tidak hanya pegawai kelurahan tapi juga memperhatikan PKK/Kader di Kelurahan Paccinongan.

Program Pencerahan Qolbu bagi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa, termasuk pegawai kelurahan, telah dilaksanakan sejak masa kepemimpinan Bupati Gowa Adnan Purichta Ichsan. Adnan Purichta Ichsan mulai menjabat sebagai Bupati Gowa pada tahun 2015. Program Pencerahan Qolbu ini diperkirakan mulai dijalankan tidak lama setelah beliau menjabat, mengingat fokus utamanya pada pembangunan karakter aparatur sipil negara (ASN) untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik.

Pada faktor motivator dibagian pencapaian beberapa Lurah Dikecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dapat dikatakan sudah efektif dalam meningkatkan moral kerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dengan upayah-upayah lurah dalam memberikan motivasi kepada pegawainnya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya. Tujuan

pemberian motivasi kepada pegawai dilakukan agar dapat meningkatkan antusias pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

b. Pengakuan

Pengakuan memiliki peran penting dalam memberikan dorongan emosional dan profesional kepada seseorang. Pengakuan memberikan apresiasi untuk memotivasi seseorang atas usaha yang telah dilakukan.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Romang Polong yang berkaitan dengan pengakuan yang diberikan kepada pegawai.

“Pengakuan yang biasa diberikan yaitu pengakuan pada penyebutan nama dalam rapat dan juga biasanya diberikan hadiah atas apresiasi mengerjakan pekerjaan dengan baik dan cepat menyelesaikan laporan, dan juga menindaklanjuti permintaan dari atasan” (Wawancara AM 12 Desember 2024)

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Romang Polong, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa selalu memberikan dan mengapresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Samata yang berkaitan dengan pengakuan yang diberikan kepada pegawai.

“Pengakuan yang saya berikan kepada pegawai biasanya dalam bentuk apresiasi”. (Wawancara AW 27 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Samata selalu mengapresiasi atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat Batangkaluku yang berkaitan dengan pengakuan yang diberikan kepada pegawai.

“Pengakuan yang biasa diberikan lurah kepada pegawai biasanya dalam bentuk apresiasi atau ucapan terima kasih atas usaha mengerjakan suatu hal”. (Wawancara FF 12 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Batangkaluku selalu mengapresiasi atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai kelurahan.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Tompobalang yang berkaitan dengan pengakuan yang diberikan kepada pegawai.

“Biasannya kalau pengakuan itu yang saya berikan berupa apresiasi saja pada pelaksanaan rapat staf” (Wawancara AK 24 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Tompobalang selalu mengapresiasi atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai kelurahan dengan melalui rapat staf.

Hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Lurah Paccinongan yang berkaitan dengan pengakuan yang diberikan kepada pegawai.

“Pengakuan ini biasanya dilakukan oleh pak lurah pada saat rapat atau pengecekan laporan kinerja pegawai, disitulah pak lurah biasanya memberikan apresiasi kepada pegawai” (Wawancara MT 12 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Paccinongan mengapresiasi atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai kelurahan dengan melalui rapat atau pengecekan laporan kinerja pegawai.

Pada faktor motivator dibagian pengakuan beberapa Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dapat dikatakan kurang efektif dalam meningkatkan moral kerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dengan pengakuan atau apresiasi yang diberikan lurah agar pegawai lebih merasa dihargai yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan juga pada pengakuan ini pegawai lebih bersemangat untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan perasaan memiliki keterlibatan seseorang dalam pekerjaan yang mereka lakukan untuk meningkatkan kepercayaan diri. Tanggung jawab juga bisa dilihat

sejauh mana seseorang diberikan kepercayaan dan wewenang untuk mengambil keputusan serta menjalankan tugas yang bermakna.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Romang Polong yang berkaitan dengan kepercayaan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

“Saya memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada pegawai saya sesuai dengan tupoksi atau posisi yang telah diberikan, bisa dilihat dari struktur organisasi yang telah dibuat, dan juga pegawai di Kabupaten Gowa ini harus menyelesaikan laporan kinerja pegawai tiap tiga bulan yang dimana itu sudah menjadi tanggung jawab setiap pegawai yang ada di kabupaten gowa yang dilaporkan langsung melalui website SIMPEG yang langsung dikontrol dan dikelolah oleh BKPSDM Gowa” (Wawancara AM 12 Desember 2024)

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Romang Polong telah memberikan tanggung jawab sebagai mana mestinya dan selalu memberikan kepercayaan atas apa yang telah dikerjakan pegawai.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Samata yang berkaitan dengan kepercayaan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

“ Jika dilihat dari stuktur organisasi yang ada penempatan posisi pegawai itu sudah ada sebelum saya menjadi lurah disini, dan saya tetap mempercayakan posisi itu kepada pegawai saya”. (Wawancara AW 27 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Samata telah memberikan tanggung jawab sebagaimana posisi yang telah ditentukan.

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat Kelurahan Batangkaluku yang berkaitan dengan kepercayaan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

“Tanggung Jawab itu sendiri telah di bagi melalui pekerjaan atau posisi yang telah diberikan oleh lurah kepada pegawai yang ada disini”. (Wawancara FF 12 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Batangkaluku telah membagi posisi pegawai untuk memberikan tanggung jawab kepada pegawai yang ada.

Hasil wawancara peneliti dengan Lurah Tompobalang yang berkaitan dengan kepercayaan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

“Untuk mengenai tanggung jawab itu sendiri kita bisa melihat saja dari kinerja pegawai pada tiap harinya, apakah pegawai tersebut cocok dengan posisi itu atau tidak dan ternyata pegawai yang ada disini sudah sesuai dengan pembagian posisi di struktur organisasi”. (Wawancara AK 24 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Tompobalang melihat kinerja pegawai untuk menentukan posisi yang sesuai.

Hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Lurah Paccinongan yang berkaitan dengan kepercayaan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

“Pembagian posisi pegawai distruktur organisasi sudah menjadi Tanggng jawab mereka dalam menjalankan kinerja dengan baik”. (Wawancara MT 12 Desember 2024).

Dari hasil wawancara diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lurah Paccinongan sudah memberikan kepercayaan terhadap pegawai dengan adanya struktur organisasi.

Seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Gowa wajib mengirim laporan kinerja tiap tiga bulan melalui website SIMPEG. Berikut website SIMPEG dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 4.3 : Website SIMPEG

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kabupaten Gowa adalah platform berbasis web yang dirancang untuk mengelola data kepegawaian secara efektif dan efisien. Melalui <http://mysimpeg.gowakab.go.id/simpeg/home/index.php>. Tujuannya adalah mempermudah akses informasi bagi pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa. Adapun kebijakan terkait SIMPEG kabupaten gowa yaitu peraturan Bupati Gowa Nomor 71 Tahun 2016: Peraturan ini mengatur kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Gowa. BKPSDM bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian, termasuk implementasi dan pengelolaan SIMPEG.

Pada faktor motivator dibagian tanggung jawab beberapa Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dapat dikatakan sudah efektif dalam meningkatkan moral kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada kepemimpinan lurah dalam memberikan tanggung jawab dengan tepat dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan tanggung jawab yang lebih besar, pegawai dapat meningkatkan keterampilan profesionalnya, yang mendukung perkembangan karier

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di beberapa Kantor Lurah Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa maka, pembahasan hasil penelitian ini adalah untuk menganalisis moral kerja pegawai. Yang akan diuraikan menggunakan teori dari Frederick Herzberg yaitu Faktor Motivator dengan Pencapaian, Pengakuan, Tanggung Jawab.

1. Faktor Motivator

a. Pencapaian

Salah satu motivator intrinsik yang paling penting adalah pencapaian. Psikologi motivasi kerja adalah disiplin ilmu yang telah membuktikan dalam penelitian bahwa pencapaian berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Pencapaian adalah memperoleh kebanggaan, rasa percaya diri, dan penghargaan pribadi. Pada umumnya, setiap individu mendapatkan hasil kerja yang lebih besar dari yang mereka harapkan akan mendapat semangat kerja yang lebih tinggi. Menurut hasil penelitian, pencapaian berhubungan positif dengan produktivitas. Pegawai yang memiliki kesempatan untuk mencapai hasil kerja yang berarti, lebih terlibat emosional dengan tugas mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian adalah: ketersediaan sumber daya, termasuk tidak hanya peralatan, tetapi juga informasi.

Beberapa Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa telah melakukan pencapaian yang berpengaruh terhadap moral kerja pegawai hal itu dilakukan melalui pengarahan terhadap pegawai untuk terlibat aktif dalam program gotong royong untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan kesadaran masyarakat terhadap pentingnya menjaga lingkungan.

Lurah Samata berhasil membentuk pencapaian berupa pembuatan website untuk mempermudah pelayanan bagi masyarakat. Website PEDULI SAMATA merupakan layanan berbasis online untuk mempermudah mengakses berbagai layanan, termasuk pengaduan, layanan administrasi, informasi kelembagaan, berita, dan kontak dengan pihak kelurahan.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator Pencapaian berkaitan dengan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang bermakna, yang memberikan rasa bangga, percaya diri, dan kepuasan pribadi.

b. Pengakuan

Kemampuan pegawai merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu dibutuhkan motivasi dari pemimpin. Tetapi akan menjadi masalah jika pemimpin dalam

memotivasi pegawainnya itu rendah karena dapat mengurangi semangat pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang. Karena dengan adanya motivasi pegawai dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang ditentukan.

Seperti yang telah dilakukan oleh Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dalam memberikan pengakuan terhadap pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa memberikan motivasi atau pujian kepada pegawainya dalam melakukan pekerjaannya.

Selain motivasi, berperilaku adil pada setiap pegawai juga penting, agar tidak timbul kecemburuan di dalamnya yang dapat membuat pekerjaan tidak berjalan dengan baik. Seperti yang telah dilakukan oleh Lurah Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dalam pemberian tunjangan perbaikan penghasilan mengacu pada daftar kehadiran pegawai. Jadi pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah maka mendapatkan tunjangan lebih sedikit ketimbang pegawai yang memiliki tingkat kehadiran tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator Pengakuan salah satu faktor intrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi Pegawai. Pengakuan berhubungan dengan bagaimana usaha, kontribusi, atau pencapaian seorang karyawan diakui dan dihargai oleh atasan, rekan kerja, atau organisasi.

c. **Tanggung Jawab**

Tanggung Jawab yang diberikan memiliki peran yang penting dalam sebuah instansi/organisasi karena keberhasilan suatu tujuan organisasi tidak luput dari adanya partisipasi pegawai, baik sebagai kelompok maupun secara individu yang merupakan bagian kesatuan yang sangat penting. Karena itu keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi tidak saja tergantung pemimpin tetapi juga tergantung pegawai. Oleh karena itu di butuhkan partisipasi dari pegawai dalam hal pencapaian tujuan dengan diberikannya tanggung jawab yang sesuai dengan struktur yang telah dibagi.

Seperti yang telah dilakukan oleh beberapa Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dalam hal pemberian tanggung jawab kepada pegawai guna membangun kepercayaan diri pegawai. Dimana tanggung jawab pegawai Kabupaten Gowa wajib membuat laporan kinerja yang terlebih dahulu dan disetujui terlebih dahulu oleh atasan sebelum mengirim ke website SIMPEG, ini sangat penting untuk

dimiliki oleh setiap pegawai. Jika pegawai memiliki banyak tanggung jawab, mengalami motivasi, dan menghasilkan rasa percaya diri dan kompetensi. Karena pegawai merasa dihargai dan dianggap mampu melakukan pekerjaan, dan juga pegawai dapat bekerja lebih baik. Peningkatan tanggung jawab dapat bersama peluang untuk mengembangkan dan menempatkan keterampilan mana pun yang dimilikinya dalam peran yang lebih besar.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Frederick Herzberg yang menyatakan bahwa faktor motivator Tanggung Jawab merujuk pada tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam pekerjaan mereka dan bagaimana tanggung jawab tersebut dapat menjadi sumber motivasi intrinsik. Tanggung jawab ini mencakup kepercayaan yang diberikan kepada karyawan untuk mengelola tugas tertentu secara mandiri dan mengambil keputusan dalam lingkup pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terkait analisis moral kerja pegawai berdasarkan perspektif Frederick Herzberg di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Faktor Motivator

a. Pencapaian

Faktor motivator pencapaian yang dilakukan oleh pegawai birokrasi garis depan dapat dikatakan sudah efektif. Hal ini dapat diketahui dengan upayah Lurah di Kelurahan Romang Polong dalam pencapaiannya untuk pengembangan pegawai dan memberikan motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lurah tersebut memberikan arahan kepada pegawai untuk mengajak masyarakat agar terlibat aktif dalam program gotong royong. Lain halnya dengan Lurah Samata yang berhasil memotivasi pegawai dalam pembuatan website pelayanan atau pelayanan berbasis online. Lurah di kelurahan Batangkaluku telah melaksanakan program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan kesadaran lingkungan. Lurah di Kelurahan Tompobalang secara aktif berupaya meningkatkan kinerja dan moral pegawai melalui berbagai kegiatan seperti sosialisasi untuk pengembangan pegawai. Lurah di Kelurahan Paccinongan

melaksanakan berbagai program dan rapat sebagai bentuk pencapaian dalam mendukung pengembangan masyarakat dan pegawai.

b. Pengakuan

Pengakuan yang diterapkan oleh Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa dapat dikatakan sudah efektif. Hal ini dapat dilihat ketika Lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa memberikan pengakuan dan apresiasi kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Upaya ini dilakukan untuk menunjukkan komitmen lurah dalam memotivasi pegawai melalui pengakuan atas dedikasi dan hasil kerja mereka.

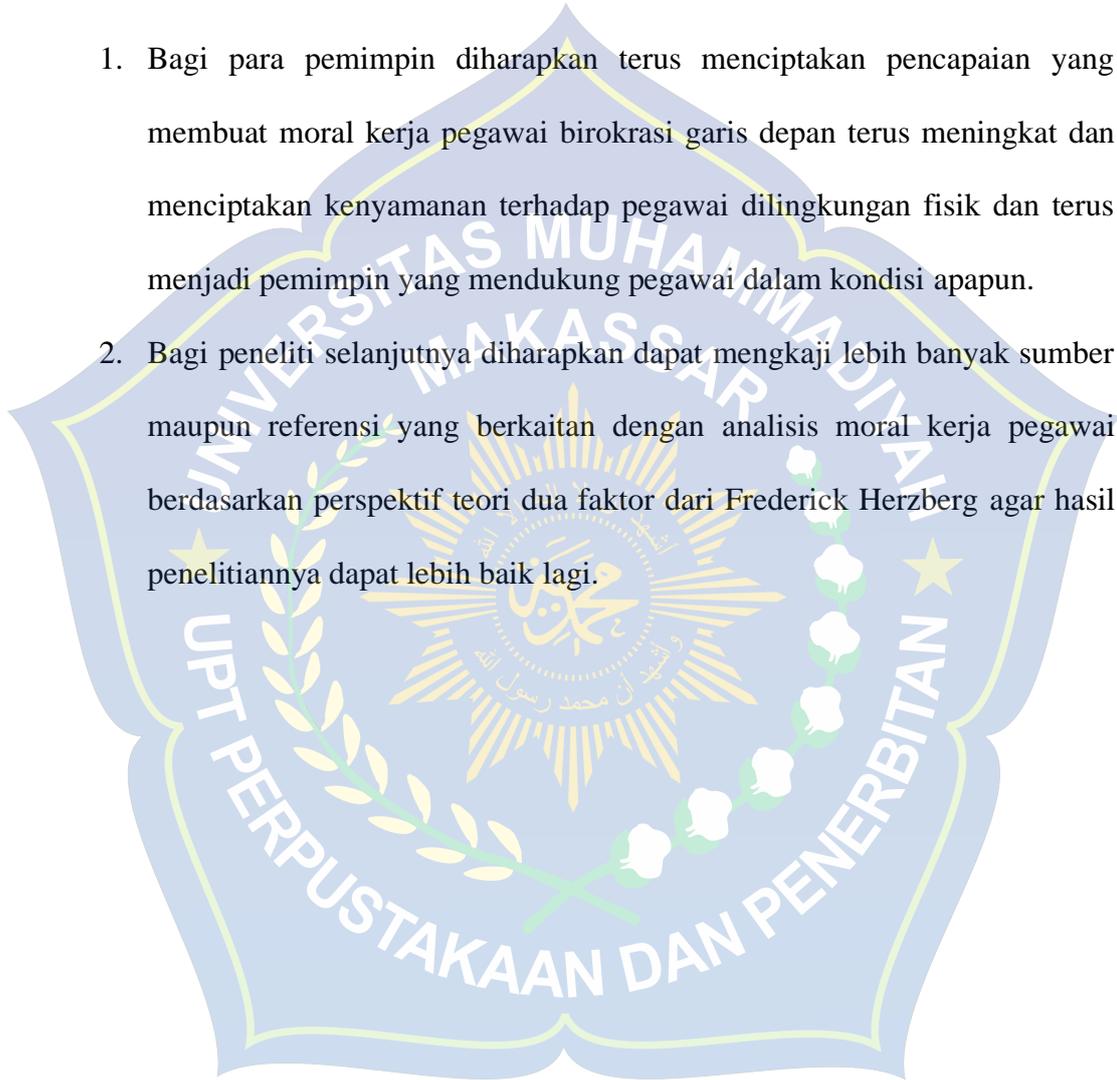
c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab yang diterapkan oleh Lurah di kabupaten gowa dapat dikatakan sudah efektif. Hal ini dapat dilihat bahwa lurah di Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang telah diterapkan dalam struktur organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi para pemimpin diharapkan terus menciptakan pencapaian yang membuat moral kerja pegawai birokrasi garis depan terus meningkat dan menciptakan kenyamanan terhadap pegawai dilingkungan fisik dan terus menjadi pemimpin yang mendukung pegawai dalam kondisi apapun.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang berkaitan dengan analisis moral kerja pegawai berdasarkan perspektif teori dua faktor dari Frederick Herzberg agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ali, A. (1988). *Work Ethic in Islam: A Comparative Study*. Islamic Research Institute.
- Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan, P., Karunita Meidyanti, E., & Almas Widya Motik, K. (N.D.). *The Role Of Regional Civil Service Agency In Increasing Discipline Of Civil Servants In Surabaya*. [Http://Www.Jsep.Org/Index.Php/Jsep/Index](http://www.jsep.org/index.php/jsep/index)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation And Self-Determination In Human Behavior*. New York: Springer.
- Hamzah, I., & Wahid, N. (N.D.). *Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar*. [Https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Index](https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation To Work*. New York: Wiley.
- Immanuel Kant. (2003). *Dasar-Dasar Filsafat Moral*. Hal. 26.
- Jonas, H. (1984). *The Imperative Of Responsibility: In Search Of An Ethics For The Technological Age*. Chicago: University Of Chicago Press.
- Karyawan Oleh, P., & Sartika, D. (2007). *Peran Moral Kerja Dalam Meningkatkan*.
- Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, B., & Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, B. (N.D.). *Rencana Strategis*.
- Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Jurnal Ema -Ekonomi, P., Jufri, A., Hastari, S., Wahyudi, P., & Manajemen, J. (2020). | P A G E Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. In *Manajemen Akuntansi* (Vol. 5).
- Maksin, M., Tantri, R. A., Hidayat, S., Ariyanto, A. E., Kunci, K., Ber-Akhlak, A., Loyalitas, K., & Pegawai, P. (N.D.). *Implementation Of "Asn Ber-Akhlak" Program With Characteristics As A Form Of Employee Development To Improve The Quality And Loyalty Of Employees*. [Https://Doi.Org/10.33084/Restorica.V7i](https://doi.org/10.33084/restorica.v7i)

- Muarsarsar, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sarmi. *Jkp) Journal Of Government, Social And Politics*, 8.
- Mcclelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation*. New York: Mcgraw-Hill Education.
- Ouchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Addison-Wesley.
- Parawu, H. E., Mahsyar, A., & Sudarmi, S. (2024). Revitalisasi Kemampuan Adaptasi Birokrasi Garis Depan Pada Kebiasaan Baru Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Kota Makassar. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(1), 11–22. <https://doi.org/10.37676/Professional.V11i1.5799>
- Penelitian, B., & Pengembangan, D. (N.D.). *Rencana Kerja (Renja) Balitbangda Kabupaten Gowa Tahun 2023*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson
- Shobirin, M., & Hapzi Ali. (2019). *Strategi Pengembangan Infrastruktur Dalam Meningkatkan Pelayanan Penumpang Di Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V1i2.66>
- Sri Rizka Do Karim, O., Supriatna, T., & Pitono, A. (N.D.). *Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara*. www.antaramaluku.com
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu)* (Vol. 5, Issue 3).
- Suana, I. W. (2016). *Pengaruh Moral Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia*

Merupakan Hal Yang Sangat Penting Dalam Suatu Organisasi , Karena K. 5(11), 7328–7358.

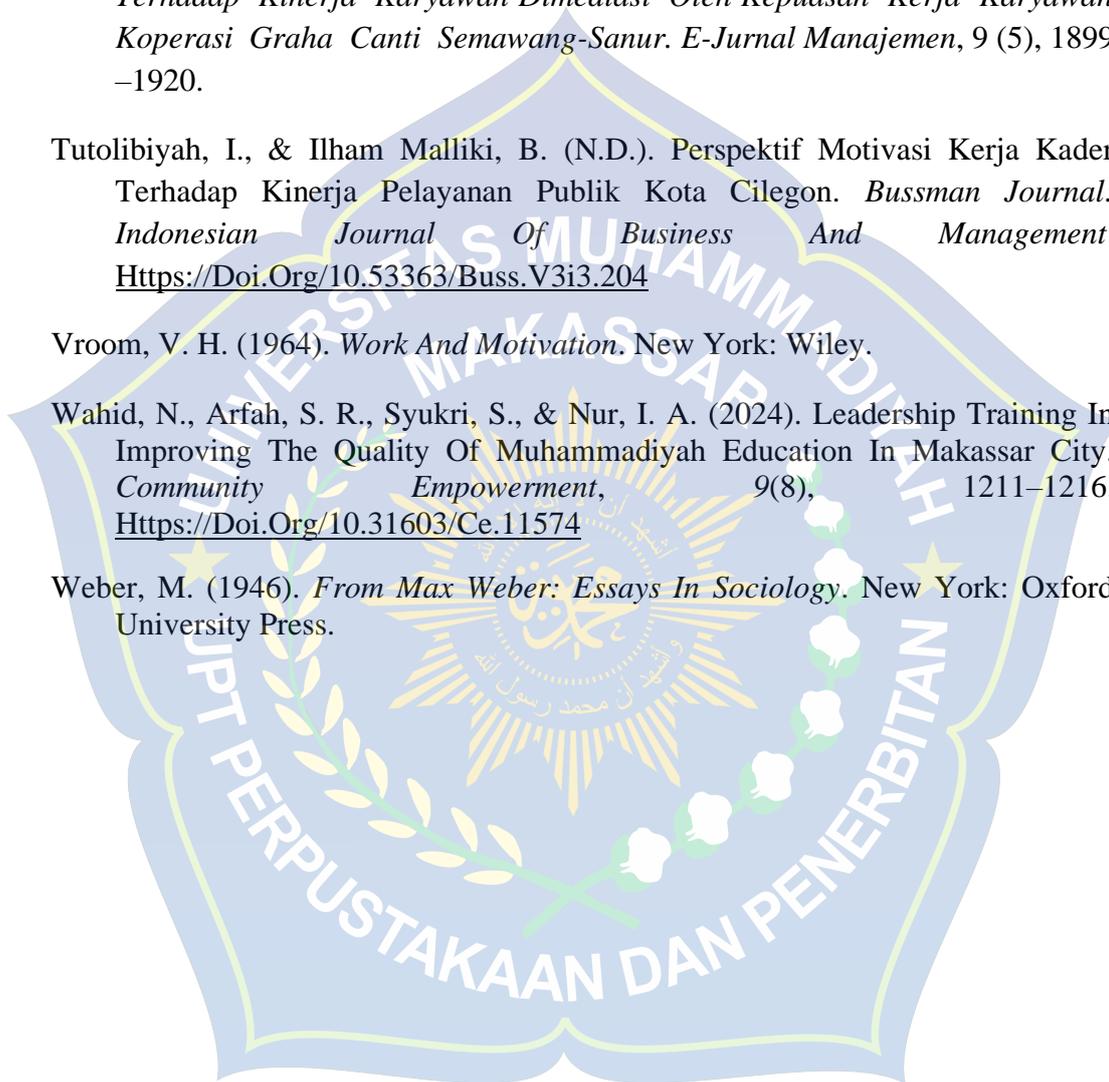
Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. E-Jurnal Manajemen*, 9 (5), 1899–1920.

Tutolibiyah, I., & Ilham Malliki, B. (N.D.). *Perspektif Motivasi Kerja Kader Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Kota Cilegon. Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management.* <https://doi.org/10.53363/Buss.V3i3.204>

Vroom, V. H. (1964). *Work And Motivation*. New York: Wiley.

Wahid, N., Arfah, S. R., Syukri, S., & Nur, I. A. (2024). *Leadership Training In Improving The Quality Of Muhammadiyah Education In Makassar City. Community Empowerment*, 9(8), 1211–1216. <https://doi.org/10.31603/Ce.11574>

Weber, M. (1946). *From Max Weber: Essays In Sociology*. New York: Oxford University Press.





Lampiran 1: Pedoman Wawancara

1. Faktor Motivator

a. Pencapaian:

Bisakah Anda ceritakan tentang sebuah proyek atau pencapaian yang paling Anda banggakan?

b. Pengakuan:

Pengakuan seperti apa yang anda berikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan? Bagaimana cara terbaik Anda untuk memberikan pengakuan tersebut?

c. Tanggung Jawab:

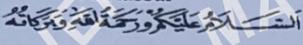
Situasi apa yang di mana Anda merasa percaya untuk memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan posisi pegawai ?

Lampiran 2: Surat Izin Penelitian dari Kampus


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5389/05/C.4-VIII/XII/1446/2024 02 December 2024 M
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 01 Jumadil akhir 1446
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar



Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 1194/FSP/A.1-VIII/XII/1446 H/2024 M tanggal 2 Desember 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

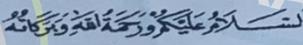
Nama : **ALIFKA RAHMADANI**
 No. Stambuk : **10561 1118621**
 Fakultas : **Fakultas Sosial dan Politik**
 Jurusan : **Ilmu Administrasi Negara**
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PROGRAM PENGEMBANGAN PEGAWAI BIROKRASI GARIS DEPAN UNTUK PENINGKATAN MORAL KERJA DI KABUPATEN GOWA"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 5 Desember 2024 s/d 5 Februari 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran




 Ketua JPM
 Universitas Muhammadiyah Makassar
Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
 NBM 1127761

Lampiran 3: Surat Izin Penelitian dari PTSP Provinsi Sulawesi Selatan


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **30847/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
 Lampiran : - Bupati Gowa
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5389/05/C.4-VIII/XII/1446/2024 tanggal 02 Desember 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **ALIFKA RAHMADANI**
 Nomor Pokok : 105611118621
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PROGRAM PENGEMBANGAN PEGAWAI BIROKRASI GARIS DEPAN UNTUK PENINGKATAN MORAL KERJA DI KABUPATEN GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **05 Desember 2024 s/d 05 Februari 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 04 Desember 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**

 **ASRUL SANI, S.H., M.Si.**
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*

Lampiran 4: Surat Izin Penelitian dari PTSP Kabupaten Gowa



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mall Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa
 92111, Website dpmptsp.gowakab.go.id

Nomor : 503/1197/DPM-PTSP/PENELITIAN/XII/2024
 Kepada Yth,
 Daftar Terlampir

Lampiran :
 Perihal : Surat Keterangan Penelitian di -
 Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 30847/S.01/PTSP/2024 tanggal 4 Desember 2024 tentang Izin Penelitian. Dengan ini disampaikan kepada saudara/I bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : ALIFKA RAHMADANI
 Tempat/ Tanggal Lahir : Gowa / 8 November 2002
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Nomor Pokok : 105611118621
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
 Alamat : Samata

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi / Tesis / Disertasi / Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :
"PROGRAM PENGEMBANGAN PEGAWAI BIROKRASI GARIS DEPAN UNTUK PENINGKATAN MORAL KERJA DI KABUPATEN GOWA"

Selama : 5 Desember 2024 s/d 5 Februari 2025
 Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Surat Keterangan akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 6 Desember 2024
 a.n. BUPATI GOWA
 KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA

  TT ELEKTRONIK

H.INDRA SETIAWAN ABBAS.S.Sos.M.Si
 Nip. 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:
 1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
 2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar

Dokumen ini sebagai alat bukti yang sah yang diterbitkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gowa

Lampiran 5: Dokumentasi dengan Narasumber



Wawancara dengan Lurah Samata ABD. Wahab Rachman, S.STP



Wawancara dengan Lurah Romang Polong Andi Mappatunru, S.Sos



Wawancara dengan Sekretaris Lurah Paccinongan Muhammad Taufik S.IP



Wawancara dengan Kepala Seksi Pemberdayaan dan Pelayanan Masyarakat Kelurahan Batangkaluku Fifi Fausiah S.E



Wawancara dengan Lurah Tompobalang

Andi Abdul Kadir Mappaturung, SE., MM

Lampiran 6: Struktur Organisasi



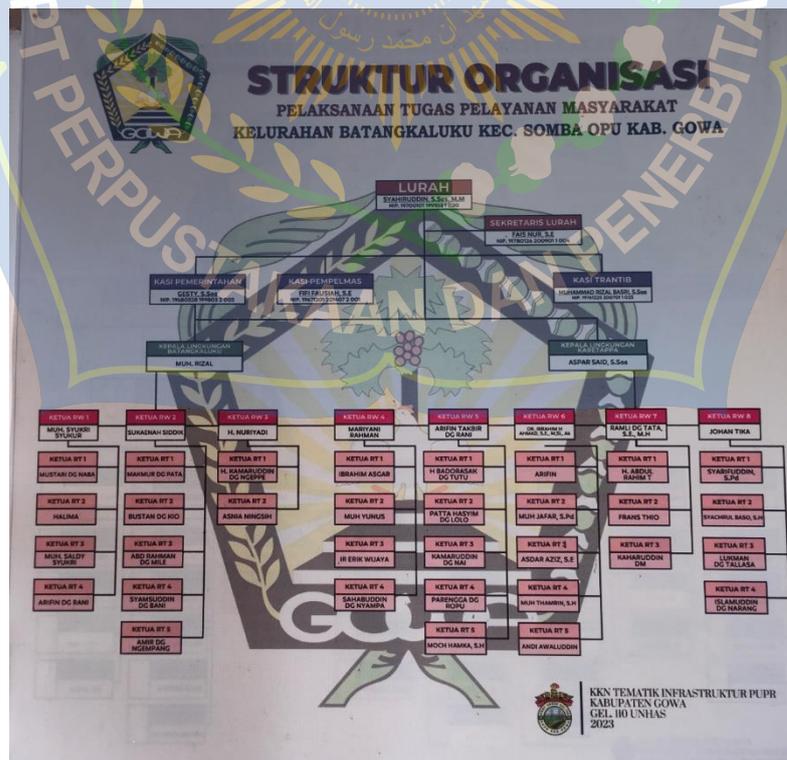
Struktur Organisasi Kelurahan Samata



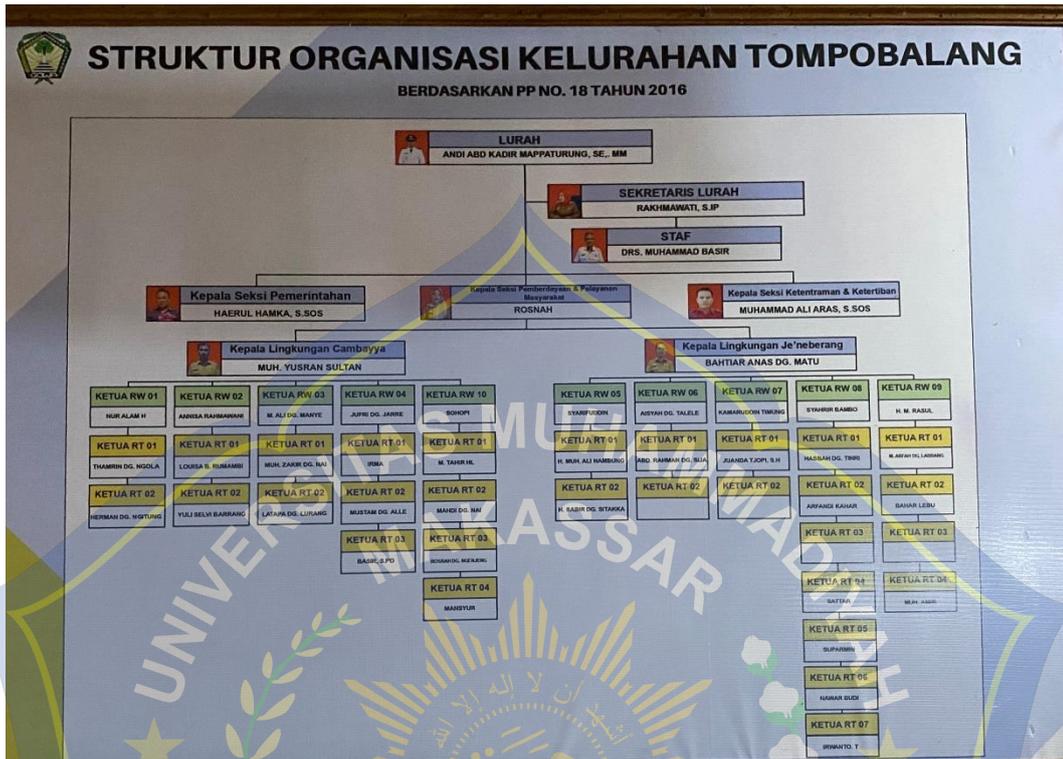
Struktur Organisasi Kelurahan Romang Polong



Struktur Organisasi Kelurahan Paccinongan



Struktur Organisasi Kelurahan Batangkaluku



Struktur Organisasi Kelurahan Tompobalang

Lampiran 7: Dokumentasi Kebun PKK di Kelurahan Batangkaluku



Lampiran 8: Dokumentasi Pencerahan Qalbu Jum'at Ibadah



Jumat Ibadah Kelurahan Samata



Jumat Ibadah Kelurahan Romang Polong



Jumat Ibadah Kelurahan Paccinongan



Jumat Ibadah Kelurahan Tompobalang



Jumat Ibadah Kelurahan Batangkaluku

PERPUSTAKAAN DAN PENERANGAN

Lampiran 9: Dokumentasi Lokasi Kelurahan







**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Alifka Rahmadani

Nim : 105611118621

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	7 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	3 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

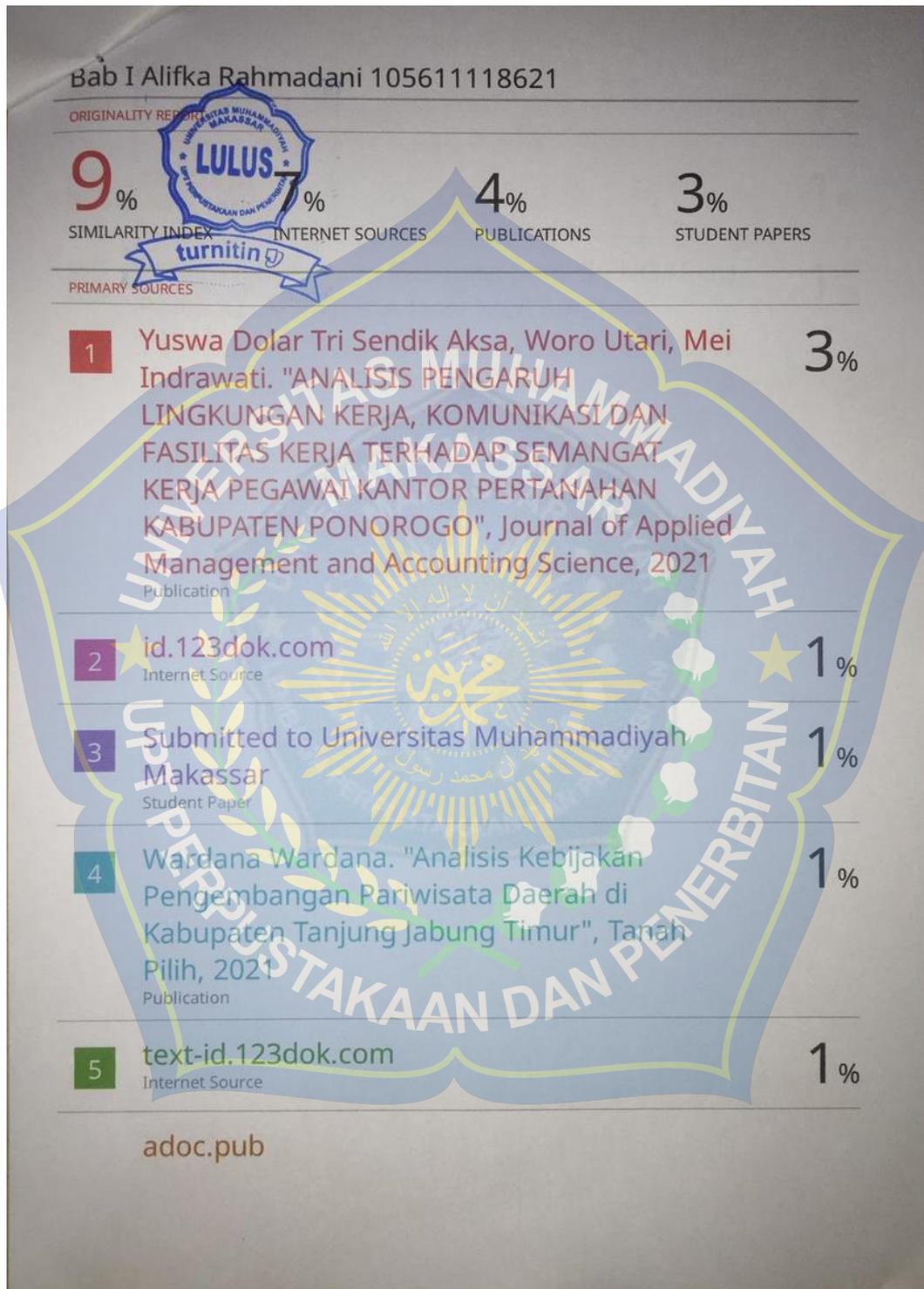
Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

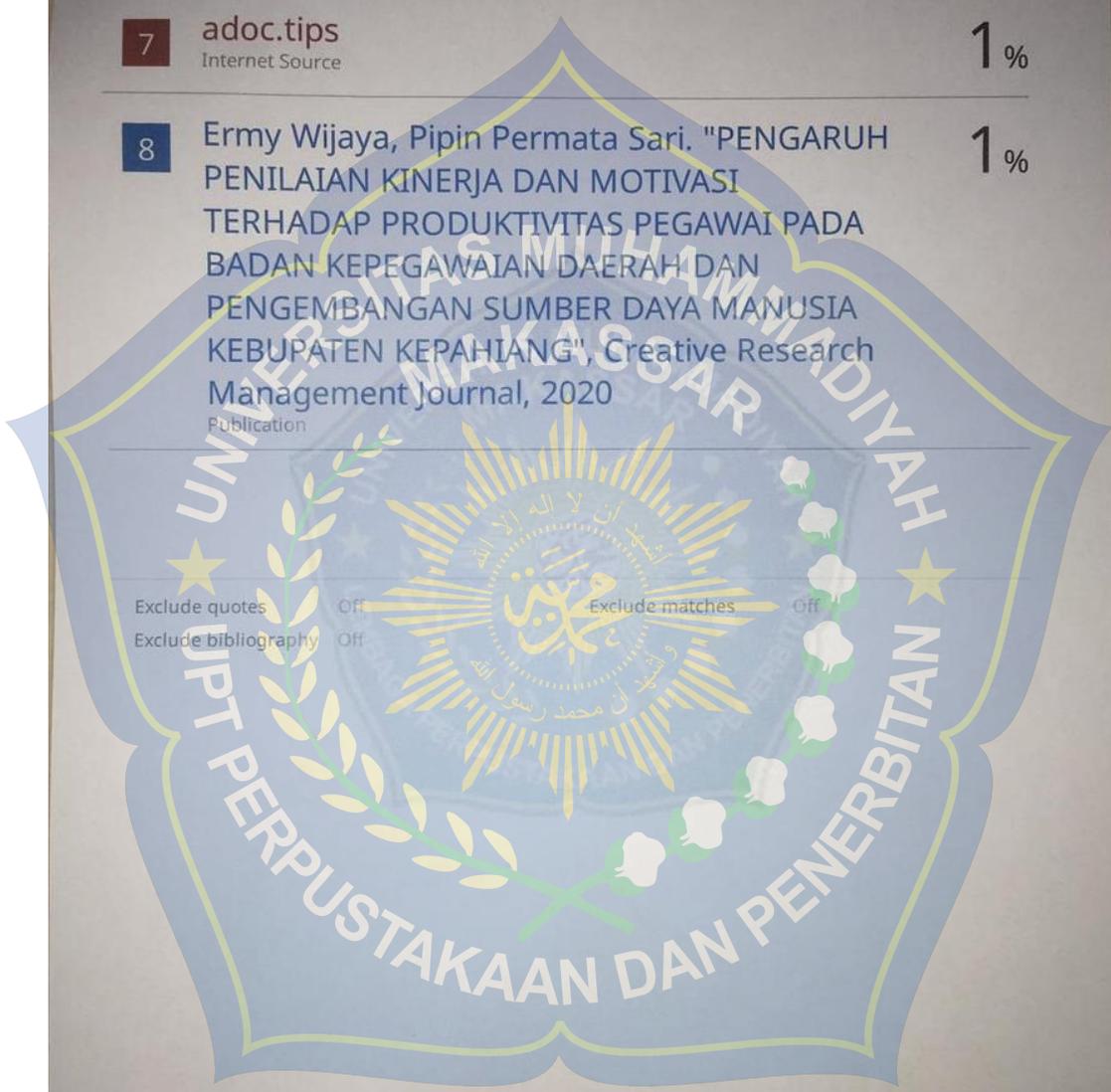
Makassar, 10 Januari 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nuzulita S. Lum, M.I.P.
NBM. 964 591





Internet Source

6 1%

7 adoc.tips
Internet Source 1%

8 Ermy Wijaya, Pipin Permata Sari. "PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEPAHANG", Creative Research Management Journal, 2020
Publication 1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography Off

Bab II Alifka Rahmadani 105611118621

ORIGINALITY REPORT


7% SIMILARITY INDEX **7%** INTERNET SOURCES **0%** PUBLICATIONS **1%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.upr.ac.id Internet Source	4%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1%
5	es.scribd.com Internet Source	<1%

Exclude quotes OffExclude matches OffExclude bibliography Off

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Bab III Alifka Rahmadani 105611118621

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	5%
2	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off
Exclude matches < 2%



Bab IV Alifka Rahmadani 105611118621

ORIGINALITY REPORT



3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
2	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%
3	ojs.mahadewa.ac.id Internet Source	<1%
4	Uniqbu. "UNIQBU JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES (UJSS) VOL.3 NO.2", Open Science Framework, 2022 Publication	<1%
5	sulsel.suara.com Internet Source	<1%
6	putriveliblogspot.com Internet Source	<1%
7	smpn11kotajambi.blogspot.com Internet Source	<1%
8	pt.scribd.com Internet Source	<1%

repository.unhas.ac.id

Bab V Alifka Rahmadani 105611118621

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX



5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

id.scribd.com

Internet Source

2%

2

journal.uir.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches Off



RIWAYAT HIDUP



Alifka Rahmadani. Lahir di Sungguminasa pada tanggal 08 November 2002. Anak kedua dari pasangan Ayahanda Zainuddin dan Ibunda Muslina. Penulis memulai pendidikan pada tahun 2008 di TK ISLAM PALAPA dan tamat pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan di SD Negeri Samata dan lulus pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Sungguminasa dan lulus pada tahun 2018. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMAN 10 Gowa dan lulus pada tahun 2021. Selanjutnya pada tahun 2021 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan mengambil program studi Ilmu Administrasi Negara dan meraih gelar sarjana strata satu (S1) pada tahun 2025 dengan menyusun skripsi yang berjudul "**Analisis Moral Kerja Pegawai Berdasarkan Perspektif Teori Dua Faktor Dari Frederick Herzberg**".