

**SKRIPSI**  
**MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR**  
**KELURAHAN BONE-BONE KECAMATAN BONE-BONE**  
**KABUPATEN LUWU UTARA**



Oleh :

**ALIF ARDIANSYAH**

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118420

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2025**

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KELURAHAN BONE-BONE KECAMATAN BONE-BONE  
KABUPATEN LUWU UTARA**

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



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2025**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-  
Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Larwu Utara

Nama Mahasiswa : Alif Ardiansyah

Nomor Induk Mahasiswa : 105611118420

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Menyetujui:

Pembimbing I  
Dr. Hj. Fatmawati, M.Si

Pembimbing II  
Nur Khaerah, S.IP., M.IP

Mengetahui

Dekan  
Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Program Studi  
Ilmu Administrasi Negara

Dr. H. Irvani Malik, S.Sos., M.Si

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

NBM : 730727

NBM : 991742

**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: 0337/FSP/A.4-II/1/47/2025 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari Selasa, 07 Januari 2025.



Mengetahui:

Ketua

Sekretaris

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

Dr. Andri Luhur Prianto, S.IP., M.Si

NBM: 730727

NBM: 992797

**TIM PENGUJI**

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

2. Dr. Hj. Fatmawati, M.Si

3. Dr. Haerana, S.Sos., M.Pd

4. Nurbiah Tahir, S.Sos., MAP

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Alif Ardiansyah

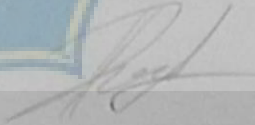
Nomor Induk Mahasiswa : 10561118420

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar proposal 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, 09 Januari 2025

Yang Menyatakan,

  
Alif Ardiansyah

## KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan rasa syukur yang tidak terhingga atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara”***. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

Penulis juga hendak untuk menyampaikan rasa terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya, teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Sirajuddin dan Ibu Miswati yang selalu memberikan doa, dukungan dan melimpahkan kasih sayang serta bantuannya baik moril maupun materil kepada penulis sehingga menjadi penyemangat yang luar biasa bagi penulis.

Selain itu penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Nur Khaerah, S.IP., M.IP selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu dan

tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

2. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT., IPU selaku rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.Ap selaku Sekretaris Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Para dosen dan staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan.
6. Kepada seluruh informan yang ada di Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yang telah bersedia memberikan waktu luangnya kepada penulis untuk mengambil data guna keperluan penelitian.
7. Kepada Kakak Asrullah, Kakak Asmi, Kakak Amiruddin dan Kakak Asma yang selalu memberikan semangat, dukungan dan masukan finansial demi kelancaran studi penulis.
8. Kepada Alm. Om Ilyas Rahman dan tante Hayani yang sudah seperti orang tua saya yang dimana selalu memberikan masukan serta dukungan kepada penulis selama perkuliahan.

9. Kepada Keluarga Besar PKPT IPMIL RAYA UNISMUH MAKASSAR yang telah memberikan semangat, motivasi serta begitu banyak pengalaman yang berharga dalam organisasi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas segala kebaikan yang diberikan atas bantuannya selama ini. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dan semoga karya skripsi ini bermanfaat serta dapat memberikan sumbangan ilmu yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 09 Januari 2025

Alif Ardiansyah



## ABSTRAK

**Alif Ardiansyah, Fatmawati, Nur Khaerah, 2025. Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mendorong motivasi kerja pegawai dan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Jenis penelitian menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari 7 informan yang ditetapkan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data yang diperoleh dianalisis melalui reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan.

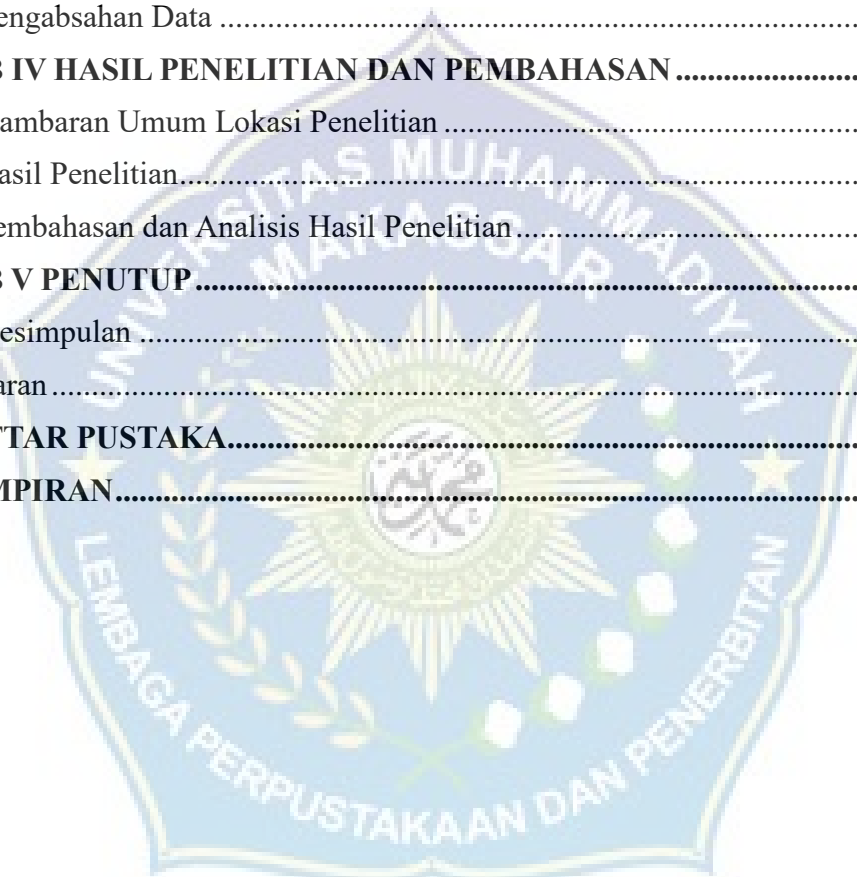
Hasil penelitian ini secara keseluruhan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara kurang baik dengan menggunakan teori Abraham Maslow yang terdiri dari (1) kebutuhan fisiologis terpenuhi, adanya waktu istirahat yang diberikan untuk makan siang, sholat serta menyediakan dispenser air minum; (2) Kebutuhan rasa aman terpenuhi, adanya jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan; (3) Kebutuhan sosial terpenuhi, suasana kerja harmonis, nyaman, dan penuh keakraban, adanya keterbukaan atasan dan partisipasi setiap pegawai melalui rapat; (4) Kebutuhan pengakuan atas penghargaan terpenuhi, memberikan pujian, memberikan bonus dan terkadang rekreasi; (5) Kebutuhan aktualisasi diri cukup terpenuhi, adanya kegiatan pelatihan khusus PNS sesuai kompetensinya. Upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai diukur dengan teori Frederick Herzberg yang terdiri dari faktor intrinsik (1) Prestasi terpenuhi, memberikan pujian dan terkadang memberikan bonus; (2) Penghargaan terpenuhi, memberikan pujian, insentif tambahan berupa bonus atau cuti, dan terkadang mengajak pegawai jalan-jalan; (3) Tanggung jawab terpenuhi, memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan bakat dan minatnya; (4) Kesempatan untuk maju terpenuhi, adanya dukungan melanjutkan pendidikan, memberikan cuti belajar atau izin khusus serta surat rekomendasi seperti surat pengantar; (5) Pekerjaan itu sendiri sudah terpenuhi, penempatan pegawai sesuai dengan keahlian dan minat. Faktor Ekstrinsik (1) Kondisi Kerja Fisik cukup memadai, perlu adanya penambahan mesin print dan kantor perlu direnovasi atap aula; (2) Hubungan Antar Pribadi terpenuhi, adanya kegiatan sosial dan makan bersama; (3) Kebijakan atau Administrasi terpenuhi, pembagian tugas yang terstruktur; (4) Pengawasan belum terpenuhi, atasan mengabaikan daftar hadir pegawai; (5) Gaji terpenuhi, adanya insentif THR serta bonus diwaktu tertentu dan (6) Keamanan Kerja terpenuhi, adanya jaminan kesehatan BPJS Ketenagakerjaan, atasan bersikap ramah serta menerima setiap masukan dari pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kelurahan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM .....</b>	<b>iiiv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	12
C. Konsep Motivasi Kerja.....	14
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2. Tujuan Motivasi Kerja .....	15
3. Model-Model Motivasi Kerja .....	16
D. Konsep Kinerja Pegawai .....	17
1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	17
2. Indikator Kinerja Pegawai .....	18
E. Konsep Penilaian Kerja .....	19
1. Pengertian Penilaian Kerja.....	19
2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja .....	20
F. Kerangka Pikir .....	21
G. Fokus Penelitian .....	24
H. Deskripsi Fokus.....	24

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Waktu Dan Lokasi Penelitian .....	29
B. Jenis Dan Tipe Penelitian .....	29
C. Sumber Data .....	30
D. Informan Penelitian .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data .....	32
G. Pengabsahan Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
B. Hasil Penelitian .....	47
C. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian .....	84
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>104</b>
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>107</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
Tabel 3.1 Informan Penelitian .....	31
Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kelurahan Bone-Bone Bulan Juli Tahun 2024 .....	38
Tabel 4.2 Fasilitas yang ada pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara .....	71



## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Bagan Kerangka Pikir .....	23
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Pemerintahan Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara .....	42



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Upaya untuk memenuhi sumber daya pegawai yang berkualitas itu terkait dengan kondisi sekarang ini dimana kebutuhan masyarakat banyak mengalami perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan di era globalisasi. Salah satu perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya pola pikir masyarakat yang semakin rasional dan kritis. Disamping itu perubahan pola pikir masyarakat tersebut juga telah mengubah opini masyarakat bahwa pelayanan dari pemerintah merupakan hak yang harus mereka terima dan aparat pemerintahlah yang berkewajiban memberikan pelayanan itu. Selain itu seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat sebagai konsekuensi logis dari semakin pesat dan majunya pelaksanaan pembangunan, maka pegawai dituntut juga untuk dapat memahami dan memiliki responsibilitas yang tinggi terhadap berbagai kebutuhan masyarakat tersebut. Kegagalan pegawai pemerintah dalam memahami apa yang menjadi keinginan dan tuntutan masyarakat akan mengurangi legitimasi eksistensi pemerintah.

Melihat begitu pentingnya fungsi dan kedudukan pegawai dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan motor penggerak organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan tentunya dengan kewajiban menunjukkan kinerja yang baik, namun pada kenyataannya di

lingkungan pemerintah kelurahan tidak dapat dipungkiri jikalau pegawai kelurahan sendiri mempunyai kinerja yang beragam dalam menjalankan tugasnya, dalam arti ada pegawai yang memiliki kinerja baik dan ada pula pegawai yang memiliki kinerja rendah. Menurut Afandi (2018:83) dalam (Melati, dkk 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa bertentangan dengan moralitas dan etika.

Menurut (Atnila, 2017) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan permintaan dan peningkatan kualitas hasil produk atau jasa. Kinerja yang rendah di kelurahan misalnya tampak pada tidak berjalan dengan baiknya pelayanan publik sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat selaku objek dari pelayanan publik tersebut. Padahal pegawai kelurahan sebagai seorang pamong pemerintahan dan sebagai abdi negara seharusnya melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga kinerjanya pun menjadi baik, dengan kinerja yang baik maka masyarakat pun menjadi puas, kepuasan masyarakat itulah yang mengindikasikan kinerja aparatur sudah baik. Dengan kinerja yang baik maka tercapailah tujuan dari organisasi pemerintahan yang tidak lain untuk kepuasan dan kesejahteraan masyarakat. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi pemerintahan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faslah & Savitri, 2017).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka dibutuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Adanya pemberian motivasi kerja sedemikian rupa kepada pegawai diharapkan mampu meningkatkan semangat dan bekerja lebih giat lagi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kerja pegawai dapat dilakukan



dengan melalui indikator asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik.

Kantor Kelurahan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan dituntut agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat di Kecamatan Bone-Bone. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap budaya kerja pada kantor Kelurahan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Evaluasi ini guna menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan sosial masyarakat khususnya di Kelurahan Bone-Bone. Berikut data jumlah pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu utara**

No	Nama	Jabatan
1.	Mustika Dewi Titiahy, S.IP., M.AP	Lurah
2.	Arida, S.AN	Sekretaris Lurah
3.	I Nyoman Suambe, S.AN	Kasi Pelayanan Umum
4.	Reskiani, S.Sos	Kasi Pembangunan Kesra
5.	Iwan Heril, S.IP	Kasi Tata Pemerintahan
6.	Reskiawan	Pengolah Administrasi Pemerintahan
7.	Mannah, S.AN	Pegawai Honorer
8.	Sul Arafat, S.AN	Pegawai Honorer
9.	Ilda, S.AN	Pegawai Honorer
10.	Nur Halima	Pegawai Honorer
11.	Hery Wijaya	Pegawai Honorer
12.	Jihan	Pegawai Honorer
13.	Bambang Triwantoro	Pegawai Honorer
14.	Lina Lestari	Pegawai Honorer

*Sumber Data: Kasi Pelayanan Umum Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Tahun 2024.*

Untuk dapat mengetahui seberapa besar motivasi yang ada di kantor kelurahan maka dapat dilihat dari data jumlah pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Namun di Kelurahan Bone-Bone ditemukan adanya masalah yaitu Ibu Lurah mengabaikan daftar hadir (absen) dimana absensi sangat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone. Dengan hal ini pimpinan harus memberikan motivasi kerja yang baik, dengan cara melakukan evaluasi kinerja pegawai sehingga mampu memotivasi bawahannya dengan memberikan teguran kepada para pegawai yang datang terlambat ke Kantor. Tapi hal ini tidak bisa berjalan dengan baik jika pimpinan sendiri yang mengabaikan hal tersebut. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian tentang ***“Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Faktor-Faktor apa yang mendorong motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara?
2. Bagaimana upaya Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mendorong motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
2. Mengidentifikasi upaya Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam Penelitian ini penulis berharap ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
  - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pendidikan khususnya Ilmu Administrasi Negara.
  - b. Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - a. Dapat mengetahui faktor-faktor apa yang mendorong motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

- b. Dapat mengetahui upaya Lurah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- c. Sebagai bahan masukan apabila suatu saat ada yang membahas mengenai judul terkait dengan pembahasan judul ini.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pembanding dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut :

#### 2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Triono, Agustang, Muhammad Idkhan, & Rifdan, 2021)	Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik.	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam pelayanan publik yaitu faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pengembangan potensi individu (advancement), tanggung jawab (responsibility). Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain: gaji, kondisi kerja, dan supervisi.

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Sinaga, Kadir, & Mardiana, (2020)	Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai.	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai bahwa motivasi yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai, namun kenyataannya masih ada pegawai yang ditemukan sulit melakukan motivasi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa tidak menyukai terhadap pekerjaan dengan hasil yang tidak baik juga. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.
3.	Firma, Hakim, & Sudarmi, (2022).	Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba Di Kabupaten Gowa	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisik berupa pemberian fasilitas kantor telah terpenuhi; Kebutuhan Keamanan, serta hukum disiplin PNS dalam bekerja; Kebutuhan sosial dari kekuatan tali persaudaraan atau silaturahmi dan

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				koordinasi antar instansi lain dalam melaksanakan kegiatan; Kebutuhan penghargaan yaitu pemberian pengakuan atas penghargaan diri dari Bupati; Aktualisasi diri pengembangan latihan atau diklat sesuai kebutuhan pegawai. Penghambat motivasi adalah masih adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer dan kurang disiplin dalam bekerja seperti masih ada yang datang tidak tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas tentang penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan yaitu, dari segi lokasi menurut penelitian (Triono et al., 2021) penelitian terdahulu di lakukan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) kelas III Parepare. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan bertempat di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

Kemudian perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan (Sinaga et al., 2020) yaitu terletak dari lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. Sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

Terakhir perbedaan penelitian yang akan peneliti lakukan dengan (Firma, Hakim, & Sudarmi, 2022) yaitu dari segi lokasi penelitian, dimana penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Kelurahan Bontoramba Kabupaten Gowa sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Persamaan dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu membahas tentang motivasi kerja pegawai dan metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kualitatif.

## **B. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap instansi tentu mempunyai tujuan yang berbeda-beda yang ingin dicapainya dan untuk mencapai tujuan tersebut tentunya harus menggunakan sumber daya, dimana manusia sebagai salah satu sumber daya instansi yang berperan penting dalam mencapai tujuan instansi. Selain mencapai hasil sesuai rencana, mencapai tujuan memerlukan suatu proses untuk mengembangkannya, yang disebut manajemen. Manajemen adalah proses penggunaan bahan mentah dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen juga mempunyai arti lain yaitu mengatur.

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah suatu kegiatan pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga



menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan Panggabean, (2007:15) dalam (Saoqillah, 2016). Sedangkan menurut (Zulkifli, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dari praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi.

## **2. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting suatu perusahaan atau organisasi, terutama bagi perusahaan penyedia jasa. Semakin tinggi komponen pelayanan yang diberikan

perusahaan maka semakin tinggi pula nilai dan peran sumber daya manusianya. Perusahaan jasa sangat bergantung pada kualitas, kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia perusahaannya. Merek suatu bisnis jasa sangat ditentukan oleh kondisi kinerja pegawai. Oleh karena itu, indikator merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) dalam (Iyai, dkk 2023) adalah sebagai berikut:

- a) Tugas Kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan;
- b) Kualitas Kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan;
- c) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan;
- d) Ketepatan Waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan dimana ketepatan waktu berkaitan dengan perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan tenggat waktu atau batas waktu sangat ketat yang tidak bisa dilanggar. Ketetapan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk berkerja, maka semakin efisien proses kerja mereka.
- e) Efektifitas Biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien. Dimana biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

## C. Konsep Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

(Muh. Alfian, dkk 2019) motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi atau instansi, sebab dengan motivasi inilah pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motif dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya (Hakimi, 2020) dalam (Sarbin, 2021).

Menurut Sunyoto (2018) dalam (Mustaqim & Purba, 2022) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisas, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi,

perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasaanya, rangsangan timbul dari dalam dan dari luar, rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (2010:95) dalam (Kurniasari, (2018) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019) dalam (Hasica, Isyanto, & Yani, 2023) motivasi merupakan satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga disebut pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

## **2. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan.

Motivasi kerja Mengarahkan dan mempengaruhi untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu

pekerjaan. motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan. Menurut Hasibuan (2017) dalam (Fitriani & Mulhyadi, 2016) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

### **3. Model-Model Motivasi Kerja**

Model-model motivasi kerja menurut Hasibuan (2010:100) dalam (Kurniasari, 2018), sebagai berikut:

#### **a) Model Tradisional**

Bahwasanya untuk memotivasi bawahan agar gairahnya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif material kepada pegawai yang berprestasi baik. Semakin

berprestasi pegawai maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi memotivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang ataupun barang) saja.

b) Model Hubungan manusia

Bahwasanya untuk memotivasi bawahannya supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagaimana akibatnya, pegawai mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materil dan non material pegawai, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.

c) Model Sumber Daya Manusia

Bahwasanya pegawai dimotivasi oleh beberapa faktor, bukan hanya uang atau barang ataupun keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan atau pegawai cenderung memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

## **D. Konsep Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang di lakukan atau tidak dilakukan pegawai, kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) dalam (Nurjaya, 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya dalam pencapaian tujuan organisasi secara ilegal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:182) dalam (Goldwin, Rostina, Nazmi, Meilissa, & Zebua, 2019) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

## **2. Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) dalam (Anandita, dkk 2021) sebagai berikut:

### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan atau pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

### **b. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **E. Konsep Penilaian Kerja**

### **1. Pengertian Penilaian Kerja**

Dalam organisasi modern, penyediaan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan untuk memotivasi kinerja individu tepat waktu. ini adalah komponen kunci dalam proses pelaksanaan personel sebagian besar perusahaan menyediakan basis untuk keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, PHK, pelatihan, transfer, dan kondisi kerja lainnya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:127) dalam (Melati et al., 2022) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitasaktivitas sumber manusia dalam perusahaan, seperti promosi,kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.



## 2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator motivasi kerja menurut sedarmayanti (2015) yaitu :

a. Gaji (*salary*) Bagi pegawai,

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya, gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksud untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

c. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

d. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai, pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi

yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi, seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

e. Keberhasilan (*achievement*)

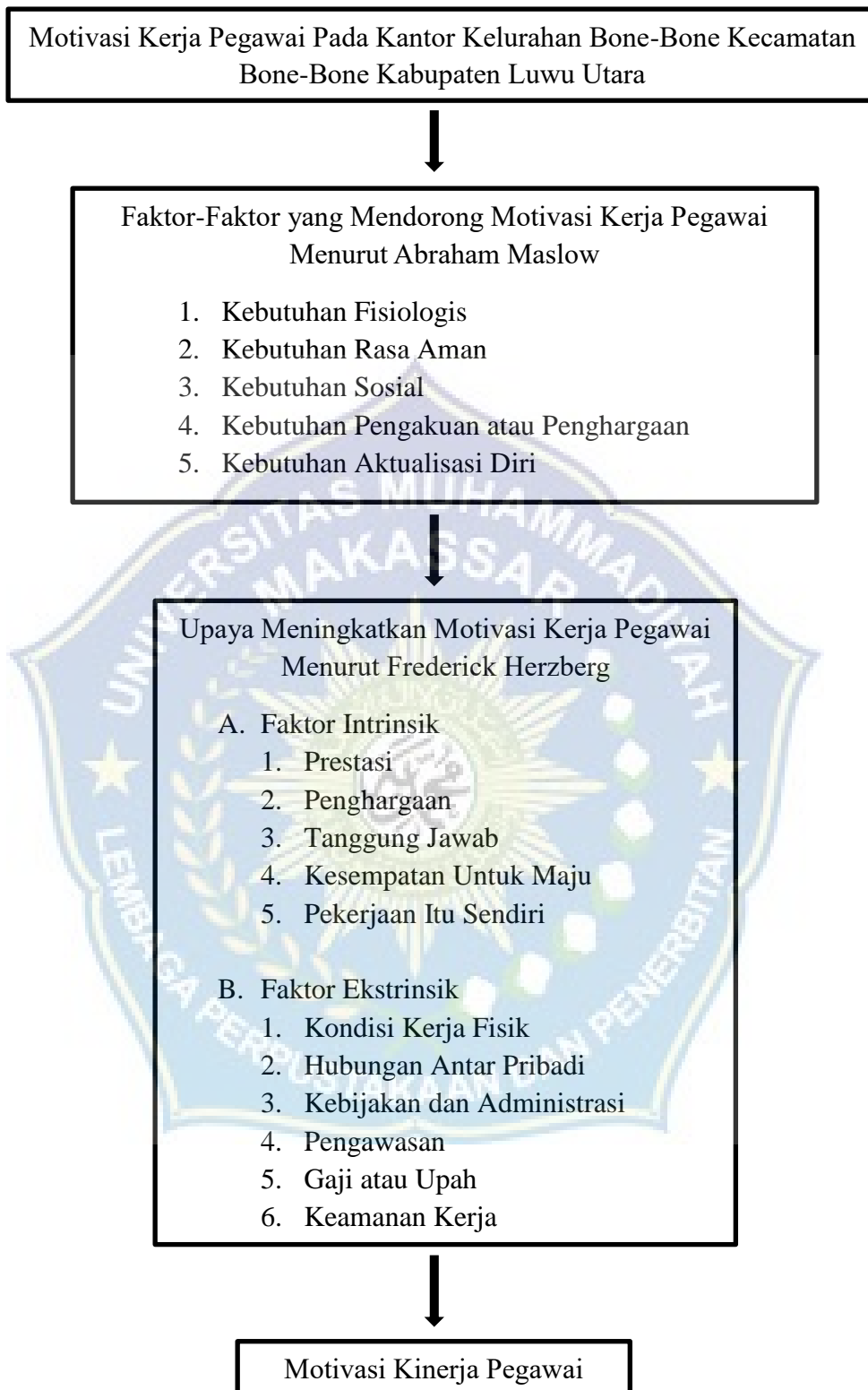
Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

## **F. Kerangka Pikir**

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui gambaran tentang faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja pegawai dan upaya peningkatan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam (Gazali, Munjin, & Pratidina, 2022) yang mengemukakan bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan (2017:120) yaitu (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan hubungan sosial; (4) kebutuhan pengakuan dan (5) kebutuhan aktualisasi diri. Upaya dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam (Azmi, 2021) yang terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan,

mendasari lahirnya kerangka pikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





### 2.1. Bagan Kerangka Pikir

## G. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah sebagai dasar pengumpulan data agar tidak bias dalam data yang dikumpulkan. Untuk menyeimbangkan pemahaman dan cara pandang terhadap karya ilmiah ini, peneliti menjelaskan tujuan penelitian dan arah penulisan karya ilmiah ini. Penelitian ini fokus mengkaji dua hal, yaitu: faktor-faktor yang mendorong motivasi kinerja pegawai dan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

## H. Deskripsi Fokus

Berdasarkan fokus penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis akan mendeskripsikan indikator motivasi yang terdiri dari:

### 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan yang paling mendasar dalam kebutuhan setiap manusia, yaitu kebutuhan untuk hidup. Kompensasi adalah kebutuhan fisiologis pegawai dalam konteks organisasi, sehingga manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai tidak hanya itu pegawai juga harus diberikan istirahat dan makan yang cukup.

### 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Jika kebutuhan fisiologis relatif terpuaskan maka akan muncul kebutuhan kedua, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman. Kebutuhan ini antara lain dapat berupa perlindungan dari risiko kecelakaan kerja, keberlangsungan kerja dan jaminan hari tua apabila sudah tidak bekerja lagi.

### 3) Kebutuhan Hubungan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang muncul karena kedudukan individu dalam masyarakat, sehingga individu harus mampu melakukan berbagai upaya agar dianggap layak. Dalam konteks organisasi, berkaitan dengan kebutuhan yang dimana adanya kelompok kerja yang kompak dan suasana kerja yang harmonis serta terciptanya hubungan akrab dan penuh kekeluargaan baik antar sesama pegawai maupun antar pegawai dengan atasannya dan sebagainya.

### 4) Kebutuhan Pengakuan atau Penghargaan (*Esteem Needs*)

Dalam kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk dihargai dan dihormati atas prestasi yang dicapainya, untuk diakui keterampilan dan kemampuannya serta prestasi kerjanya. Oleh karena itu, atasan hendaknya mengapresiasi, memberikan penghargaan dan mengangkat pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*)

Kebutuhan ini untuk menunjukkan keterampilan, kemampuan dan potensi. Aktualisasi diri ialah proses yang berkelanjutan dan tidak pernah ada kata puas. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini cenderung meningkat seiring dengan memperbaiki perilakunya. Seseorang yang didorong oleh kebutuhan akan realisasi diri akan menikmati setiap tugas-tugas yang menguji keterampilan dan kemampuannya. Oleh karena itu, atasan dapat menugaskan pegawai dalam pekerjaan yang lebih menantang untuk memaksimalkan keterampilan dan kreativitas mereka.

Adapun upaya Lurah dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam (Azmi, 2021) yang terdiri dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang ada didalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari:

- 1) Prestasi adalah keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.
- 2) Penghargaan adalah suatu ungkapan yang diperoleh seseorang dari orang lain karena hasil kerja yang telah dicapai.
- 3) Tanggung Jawab adalah adalah rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki sikap tanggung jawab juga dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menghadapi segala resiko pekerjaan yang ada, mampu menepati janji perihal pekerjaan, serta melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai kebutuhan dari organisasi.
- 4) Kesempatan untuk maju adalah Kesempatan untuk maju atau faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka

pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

- 5) Pekerjaan itu sendiri adalah adalah pimpinan membuat usaha-usaha riil (nyata) dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan tepat dalam pekerjaannya.

b. Faktor Ekstrinsik

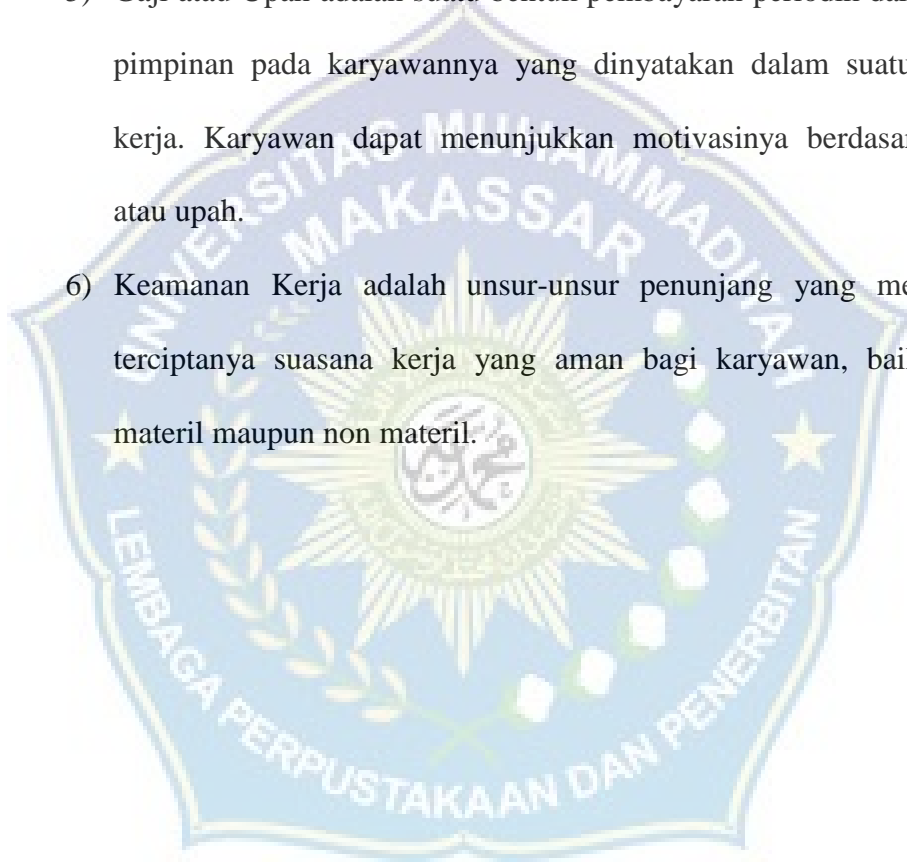
Faktor ekstrinsik adalah faktor yang ada diluar diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor ekstrinsik yang dimiliki oleh karyawan dapat dilihat dari:

- 1) Kondisi Kerja Fisik adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi atau instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karyawan dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kondisi kerja fisik.
- 2) Hubungan Antar Pribadi adalah hubungan antara dua atau lebih individu karyawan dan perilaku individu yang mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya.
- 3) Kebijakan dan Administrasi adalah pengawasan atau peraturan kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, termasuk menentukan



aturan kerja karyawan, sampai pada tingkat keselamatan dan jaminan kerja.

- 4) Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.
- 5) Gaji atau Upah adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Karyawan dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan gaji atau upah.
- 6) Keamanan Kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman bagi karyawan, baik berupa materil maupun non materil.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan sejak 6 Agustus sampai 6 Oktober 2024. Adapun lokasi penelitian bertempat di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara dengan fokus penelitian motivasi kerja pegawai.

#### **B. Jenis Dan Tipe Penelitian**

Adapun jenis dan tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah:

##### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian naturalistik atau sering disebut dengan metode penelitian kualitatif. Dikatakan penelitian kualitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi obyek alamiah. Menurut Walidin, Saifullah & Tabrani, (2015: 77) dalam (Fadli, 2021) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran secara menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Dalam penelitian kualitatif ini adapun data yang didapatkan berupa bentuk informasi melalui tulisan ataupun lisan yaitu tentang motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

## 2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun buatan manusia. Tipe penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas terkait masalah yang akan diteliti, serta mampu menjelaskan data secara sistematis agar memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti yaitu untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

### C. Sumber Data

Sumber data adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ada 2 (dua) jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dari informan berdasarkan wawancara dan observasi.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini adalah data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian.

#### D. Informan Penelitian

Informan adalah orang yang diminta untuk memberikan informasi terkait objek yang diteliti dan mempunyai banyak informasi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Orang yang memberikan informasi sering juga disebut dengan narasumber. Adapun informan atau narasumber dalam penelitian ini terdiri dari:

**Tabel 3.1 Informan Penelitian**

No	Nama	Jabatan/Strata	Ket
1.	Mustika Dewi Titiahy, S.IP., M.AP	Lurah	1 Orang
2.	Arida, S.AN	Sekretaris Lurah	1 Orang
3.	Reskiani, S.Sos	Kasi Pembangunan Kesra	1 Orang
4.	I Nyoman Suambe, S.AN	Kasi Pelayanan Umum	1 Orang
5.	Iwan Heril, S.IP	Kasi Tata Pemerintahan	1 Orang
6.	Jihan	Pegawai Honoror	1 Orang
7.	Nur Halima	Pegawai Honoror	1 Orang
<b>Jumlah</b>			7 Orang

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang yang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab untuk menghasilkan makna tentang suatu topik tertentu.

2. Observasi

Observasi yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di lapangan mengenai bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen atau laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data menurut (Sugiyono, 2013), adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam

kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, memasukkan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain”. Teknik analisis data yang digunakan berdasarkan Miles dan Huberman dalam buku (Sugiyono, 2013) “Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu”. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga menghasilkan data jenuh.

#### 1) Reduksi Data

Menurut (Sugiyono, 2013), reduksi data adalah “merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, pada akhirnya akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya”. Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci.

## 2) Penyajian Data

Setelah mereduksi data, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data, dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk *table*, *flowchart*, grafik, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Selain itu dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, namun yang sering digunakan untuk menyajikan data adalah dengan menggunakan teks naratif. “melalui penyajian data teks naratif, maka data dapat terorganisasikan dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami” (Sugiyono, 2013).

## 3) Penarikan Kesimpulan

Menurut (Sugiyono, 2013) “kesimpulan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal , tetapi mungkin juga tidak, karena masalah dan perumusan masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan”. Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Langkah ketiga dalam analisis data dalam penelitian kualitatif menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2013) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan mengalami

perubahan apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

### **G. Pengabsahan Data**

Keabsahan data dalam penelitian kualitatif merupakan salah satu bagian yang sangat penting untuk mengetahui derajat kepercayaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten sehingga menjadi suatu data yang valid dan bisa dipertanggungjawabkan. Triangulasi adalah validasi silang kualitatif. Ini menilai kecukupan data berdasarkan konvergensi berbagai sumber data dari berbagai prosedur pengumpulan data (William Wiersma, 1986) dalam (Fiantika et al., 2022). Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa triangulasi adalah pegujian kredibilitas informasi yang diperoleh peneliti melalui pengecekan informasi dengan membandingkan dari berbagai sumber, cara dan waktu sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya bias. Triangulasi dapat dilakukan dengan 3 cara yaitu:

- 1) Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber adalah cara yang dilakukan untuk mengetahui kredibilitas informasi dengan membandingkan berbagai sumber.

- 2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik bertujuan untuk menguji kredibilitas informasi dengan cara mengecek informasi kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya informasi diperoleh dari wawancara, untuk



mengetahui kredibilitas informasi tersebut dilakukan pengecekan dengan observasi, dokumentasi atau dengan kuesioner.

Apabila menghasilkan informasi yang sama maka dikatakan kredibel, namun jika berbeda maka peneliti melakukan penelusuran lebih lanjut dengan melakukan diskusi kepada sumber informasi atau sumber lain untuk mengkalifikasi mana informasi yang benar. Bisa jadi semua informasi benar meskipun berbeda, ini terjadi karena perbedaan sudut pandang setiap sumber informasi.

### 3) Triangulasi Waktu

Waktu merupakan faktor yang paling sering mempengaruhi kredibilitas informasi. Terkadang informasi berubah dengan cepat seiring dengan perubahan waktu sehingga informasi perlu dilakukan triangulasi waktu agar tetap kredibel. Terkadang juga informasi akan berubah akibat kondisi informan yang berbeda akibat waktu. Misalnya, informan yang diwawancarai pada waktu pagi dengan kondisi masih segar, belum banyak masalah akan memberikan informasi yang berbeda bila waktu sore hari. Informasi yang kredibel cenderung diberikan pada waktu pada pagi hari.

Agar mendapatkan informasi yang kredibel maka perlu dilakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Apabila ditemukan informasi yang berbeda maka perlu dilakukan penggalian informasi berulang-ulang sampai ditemukn kepastian informasi. Salah satu cara yang dilakukan dalam

triangulasi waktu adalah membandingkan hasil penelitian dari tim lain yang diberi tugas mengumpulkan informasi.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Kantor Kelurahan Bone-Bone

Kelurahan Bone-Bone termasuk salah satu dari 12 desa yang ada di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu utara, Sulawesi selatan dan sekaligus menjadi ibu Kota dari Kecamatan Bone-Bone itu sendiri. Jika kita melihat dari segi penduduk yang ada di Kelurahan Bone-Bone itu seperti Indonesia ini, karena penduduk didalamnya memiliki suku yang berbeda-beda, agama, budaya, serta tradisi lainnya, sehingga bukan alasan untuk dalam persatuan, saling menghormati dan melindungi. Kelurahan Bone-Bone terbagi menjadi 4 (empat) lingkungan yakni lingkungan Tanimba, lingkungan Bone-Bone, lingkungan Bamba, dan lingkungan Tampalla.

No	Lingkungan	Jumlah Penduduk		Jumlah Jiwa
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Tanimba	572	682	1.254
2.	Bone-Bone	342	444	786
3.	Bamba	543	566	1.109
4.	Tampalla	329	343	672
Jumlah		1.786	2.035	3.821

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kelurahan Bone-Bone Bulan Juli 2024

Berdasarkan table 4.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah penduduk di Kelurahan Bone-Bone untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 1.786 jiwa sedangkan perempuan 2.035 jiwa dengan total keseluruhan 3.821 jiwa pada bulan juli tahun 2024. Jumlah penduduk setiap bulannya mengalami perubahan baik itu naik atau turun. Kelurahan Bone-Bone juga memiliki fasilitas umum yang cukup lengkap, mulai dari layanan pendidikan, kesehatan, ekonomi dan bidang sosial, sehingga memudahkan masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-harinya. Sebagian besar masyarakatnya bekerja di sektor pertanian dan perkebunan. Adapun batas demografi Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara adalah:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Bantimurung
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Tanalili
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Banyuurip
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Patoloan

## **2. Sejarah Kantor Kelurahan Bone-Bone**

Kelurahan Bone-Bone terbentuk di tahun 2008 yang sebelumnya merupakan Desa Bone-Bone, menilik dari sejarah Desa Bone-Bone sudah ada sejak masa penjajahan belanda, sekitar tahun 1930, pada masa itu Bone-Bone masih berupa hutan belantara dan rawa-rawa, penduduk Desa Bone-Bone awalnya pribumi namun setelah penduduk belanda masuk orang Jawa pun didatangkan oleh Kolonial di sekitar tahun 1935, pada awalnya masyarakat Bone-Bone mendiami daerah dataran tinggi atau

daerah perbukitan karena daerah tersebut dianggap ada tanda-tanda kehidupan, orang Jawa pada masa Kolonial Belanda lebih banyak hidup di daerah hutan dan pada saat ini daerah itu menjadi perkampungan yang disebut Lingkungan Tanimba. Pada masa itu wilayah Desa Bone-Bone sangatlah luas yang meliputi Desa Patoloan namun setelah tahun 1980-an Desa Patoloan memisahkan diri dari Desa Bone-Bone, dari wawancara yang saya dapatkan, banyak peninggalan pada masa Kolonial Belanda yang terdapat di Kecamatan Bone-Bone, tetapi karena kurangnya perhatian dari pemerintah sehingga menjadikan peninggalan tersebut banyak yang rusak bahkan hilang.

### **3. Visi Misi Kantor Kelurahan Bone-Bone**

Kantor Kelurahan Bone-Bone merupakan salah satu unsur pemerintahan di tingkat kelurahan sebagai pelayan masyarakat, membantu masyarakat, dan mendorong keberlangsungan hidup masyarakat. Adapun visi misi dari Kelurahan Bone-Bone yaitu:

Visi :

“Terwujudnya Masyarakat Kelurahan Bone-Bone yang Aman dan Sejahtera serta unggul dan Kompetitif dalam Pelayanan Prima, yang Efektif, Efisien dan Akuntabel”

Adapun pengembangan lebih lanjut tentang visi tersebut, tergambar dalam uraian tentang misi. Adapun rumusan misi Kelurahan Bone-Bone yaitu sebagai berikut :

Misi :

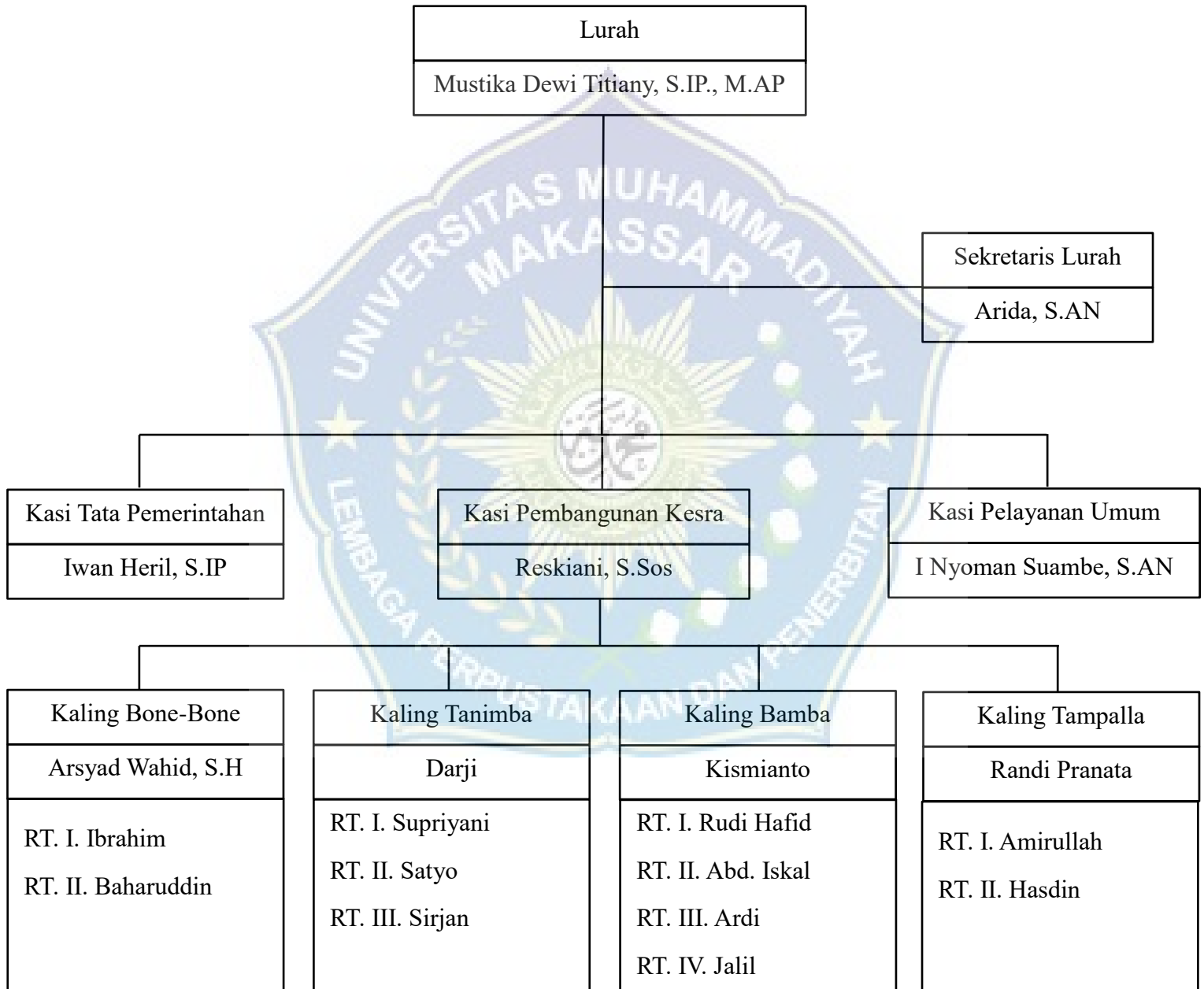
- a. Mewujudkan Pelayanan yang Prima kepada Masyarakat
- b. Membudayakan Pola hidup bersih dan Sehat
- c. Menciptakan Situasi yang Aman, Tertib dan Kondusif

Dilihat dari visi dan misi di atas pemerintah Kelurahan Bone-Bone mengupayakan dan memaksimalkan pelayanan masyarakat kelurahan Bone-Bone dalam sistem administrasi dan melalui program-program yang dilaksanakan dengan menutamakan keamanan, ketertiban, dan kesejahteraan masyarakat.



#### 4. Struktur Organisasi Kelurahan Bone-Bone

##### STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAHAN KELURAHAN BONE-BONE



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pemerintahan Kelurahan Bone-Bone 2024

Adapun tugas dari masing-masing bagian di Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

**a. Kelurahan**

Kelurahan dipimpin oleh lurah yang mempunyai tugas membantu camat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dalam menyelenggarakan tugas kelurahan mempunyai fungsi:

- 1) Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- 2) Pemberdayaan masyarakat;
- 3) Pelayanan masyarakat;
- 4) Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- 5) Pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- 6) Pembinaan lembaga kemasyarakatan, dan
- 7) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh camat terkait tugas dan fungsinya.

**b. Sekretaris Kelurahan**

Sekretaris Kelurahan dipimpin oleh Sekretaris Kelurahan yang mempunyai tugas membantu lurah dalam:

- 1) Melaksanakan administrasi dan pelayanan terkait segala kegiatan kepada seluruh perangkat kelurahan;
- 2) Melaksanakan koordinasi administrasi terhadap segala kegiatan yang dilakukan oleh perangkat kelurahan;



- 3) Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data dalam rangka penyusunan program, pembinaan dan penyelenggaraan administrasi pemerintahan dan pembangunan kelurahan;
- 4) Melaksanakan urusan ketatausahaan, keuangan dan menyusun laporan serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh perangkat kelurahan; dan
- 5) Melaksanakan tugas lain yang diberikan lurah terkait tugasnya.

**c. Seksi Tata Pemerintahan**

Seksi Pemerintahan dan Kependudukan dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas :

- 1) Mengumpulkan, mengolah dan mengevaluasi data di bidang pemerintahan dan kependudukan termasuk pembinaan wilayah dan masyarakat;
- 2) Menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat;
- 3) Memfasilitasi pelaksanaan pemungutan pajak bumi dan bangunan di wilayahnya;
- 4) Melaksanakan tugas di bidang keagrariaan;
- 5) Mengumpulkan bahan penyusunan laporan di bidang pemerintahan; dan
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Lurah terkait tugasnya.

**d. Seksi Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat**

Seksi Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas:

- 1) Membagi tugas dalam memproses perencanaan dan pengendalian;
- 2) Mengevaluasi bahan guna penyuluhan daftar usulan rencana proyek pembangunan di Kelurahan sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan;
- 3) Membimbing bahwa dalam pelaksanaan Musrenbang Kelurahan sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan;
- 4) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan DPD/K sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran kerja;
- 5) Mengevaluasi dan memeriksa data potensi Kelurahan sesuai dengan ketentuan untuk kelancaran kerja;
- 6) Membagi tugas kepada bawahan dalam memberikan pelayanan pembuatan izin mendirikan bangunan (IMB) sesuai dengan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan;
- 7) Melaporkan kepada atasan tentang perkembangan keadaan perekonomian, perkoperasian, pertanian, perindustrian, dan tera ulang sesuai dengan kegiatan;
- 8) Membagi tugas kepada bawahan dalam memberikan pelayanan pembuatan SITU;
- 9) Melaksanakan kegiatan gotong royong pembersihan di lingkungan Kelurahan; dan
- 10) Melaksanakan tugas yang diberikan oleh Lurah terkait tugasnya.

**e. Seksi Pelayanan Umum**

Seksi Pelayanan Umum dipimpin oleh kepala seksi yang mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya;
- 2) Melakukan tindakan pengeluaran yang menyebabkan atas beban anggaran belanja kegiatan;
- 3) Mengendalikan pelaksanaan kegiatan;
- 4) Melaporkan perkembangan pelaksanaan kegiatan kepada Lurah; dan
- 5) Menyiapkan dokumen anggaran atas beban pengeluaran pelaksanaan kegiatan;
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Lurah.

**f. Kelompok Jabatan Pelaksana dan Jabatan Fungsional**

Kelompok Jabatan Pelaksana melaksanakan tugas membantu sekretaris kelurahan dan/atau kepala sub bagian dan/atau kepala seksi terkait bidang tugasnya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan terkait dengan jabatan fungsional masing-masing sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 1) Kelompok jabatan fungsional terbagi dalam berbagai kelompok jabatan fungsional sesuai dengan bidang keahliannya.

- 2) Masing-masing jabatan fungsional sebagaimana dimaksud ayat (1), dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional yang jenjangnya paling tinggi pada satuan kerja di lingkungan Kecamatan.
- 3) Jumlah tenaga fungsional sebagaimana dimaksud ayat (1), ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.
- 4) Jenis dan jenjang jabatan fungsional sebagaimana dimaksud ayat (1), ditetapkan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

## **B. Hasil Penelitian**

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara diperoleh data mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Maka dalam hal ini dapat dikaitkan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang mempunyai 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Tidak hanya itu adapun upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang mempunyai 2 indikator yaitu faktor intrinsik yang terbagi atas prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju serta pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik yang terbagi atas kondisi kerja fisik, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi, pengawasan, gaji atau upah serta keamanan kerja.

### **1. Faktor-Faktor yang Mendorong Motivasi Kerja Pegawai Menurut Abraham Maslow**

## A. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk pegawai sebagai pelaksana dalam organisasi harus memiliki motivasi dan berorientasi pada tujuan. Dalam hal ini penulis ingin menggambarkan mengenai kebutuhan fisiologis seperti makan dan minum terpenuhi selama jam kerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone.

Berikut merupakan hasil wawancara dengan Kasi Pelayanan Umum Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, seperti:

“Iya terpenuhi. Kami diberikan waktu istirahat yang cukup untuk jam makan siang, biasanya itu sekitar satu jam, dimana itu memungkinkan kami untuk makan dengan tenang. Selain itu kantor juga menyediakan dispenser air minum yang bisa kita gunakan kapan saja yang kita mau untuk semua pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara”. (Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan Kasi Pelayanan Umum Kelurahan Bone-Bone maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone kabupaten Luwu utara sudah terpenuhi dengan adanya jam istirahat untuk makan siang dan adanya dispenser air minum yang bisa digunakan kapan saja.

Hal senada juga disampaikan kepada Ibu Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya rasa terpenuhi dan tidak ada yang mengeluhkan tentang hal itu. Di kantor kelurahan kami kebijakan untuk memastikan kebutuhan dasar fisiologis pegawai seperti makan dan minum sangat diperhatikan. Kami memberikan waktu istirahat yang cukup, biasanya itu 1 jam untuk makan siang dan juga waktu sholat sehingga para pegawai memiliki kesempatan untuk makan, minum dan sholat dengan baik dan tepat waktu. Tidak hanya itu di waktu tertentu seperti saat ada rapat panjang ataupun kegiatan khusus, kantor juga sering kali menyediakan makanan ringan seperti kue untuk memastikan semua pegawai tetap terjaga energinya dan bisa bekerja dengan optimal”. (Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan Ibu Lurah maka dapat disimpulkan bahwa kebijakan kebutuhan fisiologis yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone sudah terpenuhi dengan memastikan makan dan minumannya di perhatikan seperti rapat kantor juga menyediakan makan ringan seperti kue untuk memastikan semua pegawai tetap terjaga energinya dan bisa bekerja dengan optimal.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas yang terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dasar fisiologis pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone, Kecamatan Bone-Bone, Kabupaten Luwu Utara, terpenuhi dengan baik. Para pegawai diberikan waktu istirahat yang cukup, sekitar satu jam, untuk makan siang, serta waktu untuk sholat. Selain itu, kantor menyediakan fasilitas seperti dispenser air minum yang dapat digunakan kapan saja, serta makanan ringan pada saat-saat tertentu seperti rapat atau kegiatan khusus.

## **B. Kebutuhan Rasa Aman**

Rasa aman adalah dimana kita terhindar dari berbagai macam ancaman yang datang kepada kita. Kebutuhan rasa aman relative terpenuhi pada anggota organisasi. Kebutuhan rasa aman berhubungan dengan aspek fisik yang mencakup keamanan di tempat kerja, dan keamanan diri dan ke tempat anggota organisasi akan bekerja serta aspek finansial berupa jaminan kesehatan.

Adapun hasil wawancara dengan Kasi Pelayanan Umum di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Iya, saya mendapatkan jaminan kesehatan. Saya sudah terdaftar dalam program jaminan kesehatan dari pemerintah langsung seperti BPJS Ketenagakerjaan dan jaminan hari tua (pensiun). Kalau dari segi rasa aman terhadap lingkungan kerja juga sudah terpenuhi dengan baik karena selama ini belum ada hal-hal yang tidak diinginkan terjadi”.  
(Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan INS maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan rasa aman sudah terpenuhi dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan dan jaminan hari tua tidak hanya itu pegawai juga merasa aman secara fisik karna selama ini belum ada situasi yang mengancam atau tidak diinginkan.

Hal senada juga disampaikan kepada Kasi Tata Pemerintahan Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Jaminan kesehatan saya ditanggung oleh pemerintah langsung Askes seperti BPJS Ketenagakerjaan dan ada juga

tunjangan pensiun. Mengenai rasa aman terhadap lingkungan kerja saya rasa sudah terpenuhi dengan baik itu karena saya rasa selama keadaan kantor masih kondusif maka tidak akan ada hal buruk atau kecelakaan pada saat bekerja”. (Hasil Wawancara dengan IH, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan IH maka dapat disimpulkan bahwa adanya jaminan kesehatan yang ditanggung pemerintah seperti BPJS Ketenagakerjaan dan tunjangan pensiun sehingga kebutuhan rasa aman secara finansial terpenuhi dan adanya kebutuhan rasa aman secara fisik yang terpenuhi dimana selama keadaan kantor kondusif maka tidak akan ada hal buruk yang terjadi pada saat jam kerja.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Mengenai jaminan kesehatan, kalau saya ditanggung dari kantor walaupun saya pegawai honorer tapi saya mendapatkan juga BPJS Ketenagakerjaan dan mengenai rasa aman terhadap lingkungan kerja saya rasa sudah terpenuhi itu dikarenakan sampai saat ini saya bekerja tidak ada hal-hal buruk (kecelakaan) kerja yang menimpa saya dan semoga itu tidak pernah terjadi”. (Hasil Wawancara NH, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dari informan NH maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan rasa aman secara finansial sudah terpenuhi karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan seperti BPJS Ketenagakerjaan walaupun hanya pegawai honorer. Serta rasa aman secara fisik juga terpenuhi karena tidak ada hal buruk (kecelakaan) kerja yang menimpa selama bekerja.



Dari hasil uraian wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan rasa aman secara finansial dan fisik sudah terpenuhi karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh kantor berupa BPJS Ketenagakerjaan oleh seluruh staff kantor serta selama keadaan kantor kondusif maka tidak akan ada hal buruk yang terjadi pada saat jam kerja.

### C. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan Sosial merupakan salah satu unsur dalam kebutuhan motivasi. Dimana kebutuhan sosial ini juga berpartisipasi dalam kelompok atau masyarakat, menciptakan suasana kerja yang harmonis serta terciptanya hubungan akrab dan penuh kekeluargaan, baik antar sesama pegawai maupun antar pegawai dengan atasannya.

Adapun hasil wawancara dengan Sekretaris Lurah Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Suasana kerja disini harmonis dan juga penuh keakraban. Ibu lurah juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dimana setiap pegawai merasa dihargai dan didengarkan dengan cara setiap mengadakan rapat ibu meminta agar pegawai menyampaikan pendapatnya. Tidak hanya itu jika ada masalah ataupun tugas yang perlu diselesaikan, semuanya bisa dibicarakan dan dicari solusinya bersama-sama”. (Hasil Wawancara dengan AA, 15 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan AA maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial dari segi suasana kerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara

harmonis dan penuh keakraban. Ibu Lurah juga meminta pendapat pegawai di saat mengadakan rapat agar pegawai merasa dihargai dan didengarkan tidak hanya itu jika ada masalah atau tugas maka bisa dibicarakan dan dicarikan solusinya secara bersama-sama.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Suasana kerja disini nyaman dan penuh kekeluargaan. Kami semua saling mengenal dengan baik, jadi komunikasi kami antar pegawai lancar. Rekan-rekan kerja juga selalu siap membantu kami jika kami butuh bantuan”. (Hasil Wawancara dengan JN, 15 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan JN maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial dari segi suasana kerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara nyaman dan penuh kekeluargaan. Komunikasi antar pegawai lancar karena mereka saling mengenal satu sama lain tidak hanya itu mereka juga saling membantu dalam bekerja.

Hal senada juga disampaikan kepada Kasi Pelayanan Umum Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Di sini suasananya sangat mendukung untuk bekerja. Atasan juga terbuka dan sering mengajak kami untuk berdiskusi tentang pekerjaan ataupun masalah yang kami hadapi. Inilah yang membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, kegiatan bersama seperti rapat ataupun makan bersama juga membantu mempererat hubungan antar pegawai”. (Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan INS maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan sosial dari segi suasana kerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sangat mendukung untuk bekerja. Pimpinan terbuka dan sering mengajak pegawai untuk berdiskusi baik itu tentang pekerjaan ataupun masalah yang dihadapi. Tidak hanya itu adanya kegiatan bersama seperti rapat atau makan siang membuat hubungan antar pegawai semakin erat.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas yang terdapat pada indikator kebutuhan sosial dapat disimpulkan bahwa sudah terpenuhi dimana suasana kerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone sangat harmonis, nyaman, dan penuh keakraban tidak hanya itu adanya hubungan yang erat antar pegawai dan pegawai, atasan dan pegawai serta dukungan dari Atasan dengan cara mendorong keterbukaan dan partisipasi setiap pegawai melalui rapat ataupun makan bersama.

#### **D. Kebutuhan Pengakuan atas Penghargaan**

Kebutuhan pengakuan atas penghargaan berhubungan dengan hasrat untuk memiliki citra positif, menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi. Dalam hal ini berkaitan dengan penghargaan merupakan

pemberian penghargaan atas hasil kerja baik secara lisan maupun yang berwujud perhatian yang diberikan oleh atasan.

Adapun pemaparan hasil wawancara yang disampaikan oleh Sekretaris Lurah Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Biasanya atasan memberikan insentif tambahan seperti bonus atau bahkan cuti tambahan kepada pegawai yang bekerja dengan baik dan menunjukkan prestasi, memberikan pujian dihadapan pegawai-pegawai yang lain sebagai bentuk motivasi serta terkadang kami juga mengajak pegawai refreshing jalan-jalan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka”. (Hasil Wawancara dengan AA, 15 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan AA dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pengakuan atas penghargaan di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yang didapatkan selama bekerja yaitu atasan memberikan insentif tambahan berupa bonus atau cuti tambahan kepada pegawai, memberikan pujian dan terkadang mereka juga mengajak para pegawai refreshing jalan-jalan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Penghargaan yang saya terima itu biasanya diberi pujian atau ucapan selamat dan diajak jalan-jalan (rekreasi). Ibu lurah sangat menghargai setiap hasil kerja kami. Itulah yang membuat kami semangat dalam bekerja”. (Hasil Wawancara dengan NH 19 Agustus 2024).

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan kepada Kasi Pembangunan Kesra Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Sejauh ini penghargaan yang saya dapatkan berupa pujian atau ucapan selamat yang sudah pasti, bonus juga dan terkadang kami diajak untuk rekreasi bersama pegawai-pegawai lainnya”. (Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan NH dan RI dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pengakuan atas penghargaan yang diperoleh selama bekerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yaitu diberikan pujian atau selamat, diberikan insentif tambahan berupa bonus dan terkadang diajak rekreasi.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pengakuan atas penghargaan di Kantor kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara telah terpenuhi dengan baik. Hal ini dibuktikan adanya pemberian motivasi dari atasan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan menunjukkan sikap menghargai atas hasil kerja pegawai dengan memberikan pujian, memberikan bonus dan terkadang rekreasi bersama seluruh pegawai.

## E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah puncak dari hierarki kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam teori motivasinya. Kebutuhan aktualisasi diri mencakup kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Berikut merupakan pemaparan hasil wawancara dengan Sekretaris Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Iya ibu lurah sebagai atasan memberikan dukungan penuh dalam pengembangan kompetensi. Untuk semua pegawai PNS ada khusus kegiatan pelatihan sesuai dengan kompetensi masing-masing dimana kegiatan ini di danai oleh instansi atau kantor dan bagi yang pegawai honorer bisa juga mengikuti pelatihan ataupun seminar yang diadakan oleh lembaga lain untuk menambah pengetahuan dalam bidang pekerjaan masing-masing akan tetapi kegiatan tersebut menggunakan dana masing-masing atau tidak ditanggung oleh kantor”. (Hasil Wawancara dengan AA, 15 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan AA maka dapat disimpulkan bahwa, dalam hal aktualisasi diri lurah sebagai atasan memberikan dukungan penuh kepada pegawai dalam pengembangan diri dengan adanya pelatihan khusus pegawai PNS yang ditanggung oleh kantor dan pegawai honorer juga bisa mengikuti pelatihan ataupun seminar yang diadakan oleh lembaga lain akan tetapi untuk dana di tanggung masing-masing.

Selanjutnya hasil wawancara dengan pegawai honorer Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Ibu lurah sebagai atasan kami memberikan dukungan dalam pengembangan kompetensi. Walaupun saya biasanya mengikuti seminar dengan menggunakan uang sendiri akan tetapi adanya dukungan dari ibu membuat saya bisa meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat”. (Hasil Wawancara dengan JN, 15 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan JN disimpulkan bahwa dalam aktualisasi diri ibu lurah memberikan dukungan kepada para pegawai hanya saja untuk pegawai honorer menggunakan dana sendiri untuk melakukan seminar.

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan kepada Kasi Pelayanan Umum Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya beberapa kali mengikuti pelatihan yang diadakan oleh instansi lain memang ini khusus untuk PNS akan tetapi ibu lurah juga selalu mendorong pegawai honorer untuk mengikuti seminar agar bisa meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam bekerja hanya saja tidak ditanggung oleh kantor”. (Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan INS maka dapat disimpulkan bahwa dalam aktualisasi diri pegawai Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara ada kegiatan pelatihan khusus untuk PNS dan ibu lurah juga mendorong pegawai

honorar agar bisa mengikuti seminar hanya saja untuk biaya tidak ditanggung oleh kantor.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dalam kebutuhan aktualisasi diri di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yaitu adanya kegiatan pelatihan khusus untuk PNS sesuai dengan kompetensinya dan pegawai honorar bisa mengikuti seminar agar dapat meningkatkan potensinya hanya saja untuk biaya tidak ditanggung oleh kantor akan tetapi adanya dorongan penuh dari ibu lurah dapat meningkatkan motivasi kerja dan cukup terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri bagi semua pegawai.

## **2. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Menurut Frederick Herzberg**

### **a. Faktor Intrinsik**

Faktor Intrinsik adalah faktor yang ada didalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari:

#### **1) Prestasi**

Prestasi adalah keberhasilan seorang pegawai yang dapat dilihat dari prestasi yang diraihny agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka atasan harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan



kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

Berikut hasil wawancara dengan Kasi Tata Pemerintahan Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Iya, saya merasa prestasi yang saya capai selama bekerja disini sudah diakui dengan baik. Setiap kali saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, Ibu Lurah memberikan apresiasi kepada saya. Apresiasi yang saya dapatkan yaitu biasanya ibu lurah memberi saya ucapan selamat dan terima kasih atas prestasi ataupun tugas yang saya selesaikan dan kadang saya mendapatkan bonus sebagai bentuk penghargaan”. (Hasil Wawancara dengan IH 19 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan IH maka dapat disimpulkan bahwa Ibu Lurah memberikan apresiasi berupa ucapan selamat dan terima kasih dan terkadang mendapatkan bonus kepada pegawai yang berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Ibu Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Kalau mengenai prestasi saya biasanya memberikan apresiasi kepada para pegawai yang berprestasi dan yang mengerjakan tugas tepat waktu walaupun itu hanya pujian kepada mereka. Tapi saya rasa dengan adanya apresiasi yang saya berikan dapat terus semangat bekerja dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka”. (Hasil Wawancara dengan MDT 23 Agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan MDT maka dapat disimpulkan selaku lurah di Kantor kelurahan Bone-Bone pegawai yang berprestasi dan mengerjakan tugas dengan tepat waktu diberikan apresiasi walaupun hanya pujian.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada faktor intrinsik dari segi prestasi sudah terpenuhi dengan diakuinya prestasi para pegawai berupa adanya apresiasi dari Ibu lurah yaitu memberikan pujian dan terkadang memberikan bonus kepada para pegawai yang berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

## 2) Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang karena hasil kerja yang telah dicapai. Hasil wawancara dengan pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu

Utara:

“Biasanya penghargaan yang saya terima itu berupa pujian atau ucapan selamat dan diajak jalan-jalan (rekreasi). Ibu lurah sangat menghargai setiap hasil kerja kami. Itulah yang membuat kami semangat dalam bekerja”. (Hasil Wawancara dengan JN, 15 Agustus 2024).

Hal ini senada dengan apa yang disampaikan kepada Kasi Pembangunan Kesra Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Sejauh ini penghargaan yang saya dapatkan berupa pujian atau ucapan selamat yang sudah pasti, bonus juga dan terkadang kami diajak untuk rekreasi bersama pegawai-pegawai lainnya”. (Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan NH dan RI dapat disimpulkan bahwa penghargaan yang diperoleh selama bekerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yaitu diberikan pujian atau selamat, diberikan insentif tambahan berupa bonus dan terkadang diajak rekreasi.

Selanjutnya hasil wawancara yang disampaikan oleh Sekretaris Lurah Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Biasanya atasan memberikan insentif tambahan seperti bonus atau bahkan cuti tambahan kepada pegawai yang bekerja dengan baik dan menunjukkan prestasi, memberikan pujian dihadapan pegawai-pegawai yang lain sebagai bentuk motivasi serta terkadang kami juga mengajak pegawai refreshing jalan-jalan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka”. (Hasil Wawancara dengan AA, 15 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan AA dapat disimpulkan bahwa faktor intrinsik dari segi penghargaan di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sudah terpenuhi dimana yang didapatkan selama bekerja yaitu atasan

memberikan insentif tambahan berupa bonus atau cuti tambahan kepada pegawai, memberikan pujian dan terkadang mereka juga mengajak para pegawai refreshing jalan-jalan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka.

### 3) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari atasan. Tanggung jawab diartikan jika ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Lurah Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Ya, setiap pegawai disini diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan mereka. Kami berusaha menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka, sehingga mereka bisa bekerja lebih efektif dan optimal. Kami juga memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan dilengkapi dengan panduan yang jelas, sehingga pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka dan dapat bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, saya melihat ada sebagian karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini terkadang mempengaruhi alur kerja, terutama ketika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Kedisiplinan sangat penting karena

keterlambatan satu orang bisa berdampak pada keseluruhan proses kerja, dan ini bisa menghambat penyelesaian tugas secara keseluruhan”. (Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan MDT maka dapat disimpulkan bahwa atasan memastikan setiap pegawai diberikan tanggung jawab yang jelas dan sesuai dengan kemampuan mereka, yang dimana bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun ada sebagian pegawai yang sering datang terlambat yang terkadang mempengaruhi penyelesaian tugas kerja.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Sekretaris Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Iya saya merasa tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan minat dan bakat yang saya miliki. Atasan bisa memahami kemampuan setiap pegawai dan berusaha menempatkan kami pada posisi yang tepat sehingga saya merasa lebih nyaman dan bisa bekerja dengan maksimal”. (Hasil Wawancara dengan AA, 15 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan AA maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan bakat dan minatnya. Atasan juga memahami kemampuan setiap pegawai dan berusaha menempatkan mereka diposisi yang tepat sehingga pegawai merasa nyaman dan bisa bekerja dengan maksimal.

Senada dengan hasil wawancara dari Kasi Pembangunan Kesra Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya merasa bahwa tugas yang diberikan kepada saya susah sesuai dengan minat dan bakat saya. Hal ini membuat saya lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaan, karena saya bisa menerapkan keahlian yang saya miliki dengan baik”.  
(Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara dari informan RI maka dapat disimpulkan bahwa atasan sudah memberikan tugas sesuai dengan minat dan bakat para pegawai. Hal ini membuat para pegawai bersemangat menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada faktor intrinsik dari segi tanggung jawab sudah terpenuhi dimana atasan memberikan tugas kepada para pegawai sesuai dengan bakat dan minatnya serta memahami kemampuan setiap pegawai dan berusaha menempatkan mereka diposisi yang tepat. Hanya saja sebagian pegawai sering datang terlambat yang terkadang mempengaruhi penyelesaian tugas kerja.

#### **4) Kesempatan Untuk Maju**

Kesempatan untuk maju adalah salah satu faktor motivator bagi bawahan. Kesempatan untuk maju atau faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka atasan dapat

memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab dengan memberikan kesempatan untuk bisa melanjutkan pendidikan kembali ataupun kursus.

Berikut merupakan hasil wawancara dengan Ibu Lurah Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, seperti:

“Saya sangat mendukung setiap pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ataupun mengikuti pelatihan lanjutan. Salah satu bentuk dukungan yang kami berikan adalah pegawai yang melanjutkan pendidikan ataupun pelatihan maupun kursus akan diberikan kelonggaran waktu, sehingga mereka dapat mengatur jadwal antara pekerjaan dan studi dengan baik. Kami juga menyediakan kebijakan cuti belajar atau izin khusus bagi mereka yang membutuhkan waktu lebih untuk fokus pada pendidikan. Selain itu, kami aktif mencari informasi mengenai peluang beasiswa ataupun pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta mendistribusikan informasi tersebut kepada seluruh pegawai. Jika memungkinkan, kami juga membantu dalam pengurusan administrasi seperti surat rekomendasi dari atasan atau surat keterangan. Dengan adanya investasi dalam pendidikan pegawai maka akan berdampak positif tidak hanya secara individu, akan tetapi juga bagi kinerja dan pelayanan di Kantor Kelurahan secara menyeluruh”.  
(Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024)

Dari hasil wawancara dengan informan MDT maka dapat disimpulkan bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dari segi faktor kesempatan untuk maju dengan melanjutkan pendidikan. Ibu lurah mendukung pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ataupun mengikuti pelatihan lanjutan. Adapun bentuk dukungannya yaitu memberikan kelonggaran waktu sehingga pegawai dapat mengatur jadwal antara pekerjaan dan studinya, menyediakan

kebijakan cuti belajar atau izin khusus tidak hanya itu ibu lurah aktif mencari informasi mengenai peluang beasiswa ataupun pelatihan yang relevan dengan pekerjaannya serta mendistribusikan informasi tersebut kepada seluruh pegawai.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kasi Pembangunan Kesra Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Kalau rencana melanjutkan pendidikan ada dan atasan sangat mendukung hal itu. Atasan juga akan mengatur jadwal agar tidak bentrok dengan tugas di kantor. Selain itu, atasan juga memberikan rekomendasi yang diperlukan jika saya membutuhkan surat pengantar atau persetujuan untuk mengikuti studi lanjutan”. (Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024).

Hasil wawancara dengan informan RI maka dapat disimpulkan bahwa upaya ibu lurah meningkatkan motivasi dari segi faktor kesempatan untuk maju dengan melanjutkan pendidikan yaitu atasan sangat mendorong pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan. Dengan cara akan mengatur jadwal agar tidak bentrok dengan tugas di kantor serta memberikan surat rekomendasi seperti surat pengantar atau persetujuan untuk mengikuti studi lanjutan jika diperlukan.

Hal senada dengan apa yang disampaikan oleh pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone kabupaten Luwu Utara:

“Ya, ada keinginan melanjutkan pendidikan karna atasan juga sangat mendukung kami jika ada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan atau



mengikuti pelatihan lanjutan. Atasan memberikan izin dan fleksibilitas dalam jadwal kerja untuk memungkinkan kami mengikuti pendidikan tersebut. Selain itu, atasan juga memberikan rekomendasi dan dukungan administrasi yang diperlukan”. (Hasil Wawancara dengan NH 19 Agustus 2024).

Hasil wawancara dengan informan NH maka dapat disimpulkan bahwa upaya ibu lurah meningkatkan motivasi dari segi faktor kesempatan untuk maju dengan melanjutkan pendidikan yaitu atasan sangat mendorong pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan. Dengan cara memberikan izin dan fleksibilitas dalam jadwal kerja untuk memungkinkan pegawai mengikuti pendidikan serta memberikan rekomendasi dan dukungan administrasi yang diperlukan.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya atasan meningkatkan motivasi kerja pegawai dari segi faktor kesempatan untuk maju sudah terpenuhi dengan adanya dukungan melanjutkan pendidikan, memberikan cuti belajar atau izin khusus serta surat rekomendasi seperti surat pengantar atau persetujuan untuk mengikuti studi lanjutan jika diperlukan.

##### **5) Pekerjaan Itu Sendiri**

Pekerjaan itu sendiri merupakan salah satu faktor motivasi yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Ketika pekerjaan memiliki elemen-elemen ini maka pegawai cenderung lebih bersemangat, produktif dan puas dengan pekerjaan mereka.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya melihat sebagian besar pegawai sudah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Sebelum menugaskan pegawai pada bidang tertentu, kami selalu mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan minat pribadi mereka. Namun, tentu ada beberapa kasus di mana kami harus menempatkan pegawai di bidang yang mungkin bukan spesialisasi mereka, tetapi kami tetap berupaya memberikan pelatihan agar mereka bisa bekerja dengan baik di posisi tersebut. Secara keseluruhan, saya rasa penempatan pegawai sudah sesuai dan efektif”. (Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024)

Hasil wawancara dengan informan MDT maka dapat disimpulkan bahwa Ibu Lurah berusaha menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, namun tetap ada fleksibilitas dalam penempatan dengan dukungan pelatihan tambahan jika diperlukan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Sekretaris lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Iya, saya merasa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian dan minat saya. Latar belakang pendidikan saya di bidang administrasi membuat saya merasa nyaman dan mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang ada di kantor kelurahan”. (Hasil Wawancara dengan AA, 15 Agustus 2024)

Hal senada disampaikan oleh Kasi Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya merasa pekerjaan ini sudah sesuai dengan minat saya. Saya suka berinteraksi dengan masyarakat, dan pekerjaan di kelurahan memberikan saya kesempatan untuk itu. Namun, ada beberapa tugas yang terkadang membuat saya merasa kurang sesuai dengan keahlian saya, tapi saya berusaha untuk belajar dan beradaptasi”. (Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024)

Hasil wawancara dari informan AA dan RI maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan minat mereka, meskipun perlu beradaptasi dengan tugas yang tidak sepenuhnya sesuai dengan latar belakang mereka. Tetapi hal ini menunjukkan adanya kesadaran untuk belajar dan berkembang diantara pegawai.

Berdasarkan uraian hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya atasan meningkatkan motivasi kerja pegawai dari segi faktor pekerjaan itu sendiri sudah sesuai dimana penempatan pegawai di kantor kelurahan sudah dilakukan dengan baik dengan sebagian besar pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Meskipun ada beberapa pegawai yang ditempatkan dibidang yang tidak sepenuhnya sesuai tetapi ada pelatihan yang diberikan untuk membantu beradaptasi.

## b. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang ada diluar diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari:

### 1) Kondisi Kerja Fisik

Kondisi Kerja Fisik adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi atau instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Adapun fasilitas yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sebagai berikut:

No	Fasilitas	Jumlah
1.	Mesin Print	1
2.	Kipas Angin	3
3.	Kursi	35
4.	Dispenser Air Minum	1
5.	Televisi	1
6.	Alat Pemadam Kebakaran	1
7.	Kotak P3K	1

*Tabel 4.2. Fasilitas yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Tahun 2024*

Dengan adanya fasilitas yang memadai di kantor maka pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja. Pegawai dapat menunjukkan motivasinya berdasarkan kondisi kerja fisik. Berikut

merupakan hasil wawancara dengan Ibu Lurah Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Menurut saya, fasilitas yang ada di Kantor Kelurahan sudah memenuhi standar keselamatan kerja yang diperlukan. Kami telah menyediakan alat-alat keselamatan dasar seperti alat pemadam kebakaran, kotak P3K, dan juga memastikan bahwa bangunan kantor selalu dalam kondisi yang baik. Selain itu, kami melakukan pengecekan terhadap fasilitas yang ada untuk memastikan semuanya berfungsi dengan baik. Meskipun demikian kami selalu terbuka untuk menerima masukan dari pegawai terkait hal-hal yang bisa lebih ditingkatkan”. (Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024).

Hasil wawancara dengan informan MDT dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sudah memenuhi standar keselamatan kerja dengan menyediakan alat-alat keselamatan dasar seperti alat pemadam kebakaran, kotak P3K dan memastikan bangunan kantor selalu dalam kondisi baik. Atasan terbuka untuk menerima masukan mengenai hal-hal yang bisa lebih ditingkatkan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Sekretaris Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Untuk fasilitas saya rasa cukup memadai. Cuma kalau bisa ditingkatkan lagi seperti penambahan alat mesin print dan kursi. Jadi jika ada musyawarah ataupun sosialisasi semua warga ataupun pegawai tidak lagi berdiri. Tapi itu tergantung dana dari pemerintah. Paling kita bertahap, pasti ada kemajuan namun bertahap”. Hasil Wawancara dengan AA, 15 Agustus 2024).

Hasil wawancara dari informan AA disimpulkan bahwa dari kondisi kerja fisik mengenai fasilitas yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara cukup memadai. Hanya ada beberapa penambahan alat seperti mesin print serta kursi.

Senada dengan hasil wawancara yang dipaparkan oleh Kasi Pelayanan Umum Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Secara umum fasilitas yang ada di Kantor sudah cukup baik. Tapi saya berharap ada pembaruan pada fasilitas yang sudah mulai usang seperti bagian depan kantor dan atap pada aula dan wc pada Kantor Kelurahan sudah mulai rapuh dan perlu di renovasi agar terlihat seperti baru lagi”. (Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024).

Hasil wawancara dengan informan INS maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sudah cukup baik. Perlu adanya pembaruan atau perbaikan pada bagian depan kantor dan atap pada aula serta atap wc yang sudah mulai rapuh dan perlu di renovasi.

Berdasarkan hasil uraian wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai pada faktor ekstrinsik dari segi kondisi kerja fisik yang ada pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara cukup memadai. Namun masih terdapat keluhan

mengenai fasilitas seperti perlu adanya penambahan alat seperti mesin print dan kursi serta adanya pembaruan atau perbaikan pada bagian depan kantor dan atap pada aula serta atap wc yang sudah mulai rapuh dan perlu di renovasi.

## 2) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan Antar Pribadi adalah hubungan antara dua atau lebih individu karyawan dan perilaku individu yang mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku individu lain atau sebaliknya.

Berikut adalah hasil wawancara dengan Ibu Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya percaya bahwa hubungan antar pegawai yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Untuk mempererat hubungan ini, saya mengadakan berbagai kegiatan, seperti pertemuan rutin dan diskusi kelompok, di mana setiap pegawai bisa menyampaikan pendapat dan ide mereka. Selain itu, kami juga sering melakukan kegiatan sosial, seperti makan bersama atau outing untuk membangun kebersamaan dan kekeluargaan. Tidak hanya itu saya juga berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang terbuka dan mendukung, di mana pegawai merasa nyaman untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan cara ini, saya berharap hubungan antar pegawai dapat terjalin lebih erat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan”. (Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024)

Dari hasil wawancara dengan informan MDT maka dapat disimpulkan bahwa Ibu Lurah menggunakan berbagai strategi

untuk mempererat hubungan antar pegawai, termasuk kegiatan rutin, diskusi, serta kegiatan sosial, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Kasi Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya merasa senang karena di sini kami sering mengadakan makan bersama setelah rapat atau acara tertentu. Ini adalah kesempatan yang baik untuk bercengkrama dan membangun keakraban di antara kami. Selain itu, kami juga kadang mengadakan kegiatan sosial seperti bakti sosial yang melibatkan semua pegawai.” (Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024)

Hal serupa juga disampaikan kepada pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Ya, di kantor kelurahan kami sering mengadakan kegiatan sosial seperti perayaan ulang tahun pegawai, hari besar, dan acara lainnya. Kegiatan-kegiatan ini menjadi momen yang baik untuk berkumpul dan saling mengenal lebih dekat, sehingga hubungan antar pegawai menjadi lebih akrab”. (Hasil Wawancara dengan NH, 19 Agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan RI dan NH maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai kegiatan sosial dan inisiatif yang dilakukan untuk mempererat hubungan antar mereka, seperti perayaan dan makan bersama, yang berkontribusi



pada terciptanya suasana kerja yang harmonis dan solid diantara pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawai dari segi hubungan antar pribadi sudah terpenuhi dimana terdapat berbagai kegiatan sosial dan inisiatif yang dilakukan di kantor kelurahan untuk mempererat hubungan antar pegawai, seperti perayaan dan makan bersama. Kegiatan-kegiatan ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang harmonis dan solid di antara pegawai. Dengan demikian, upaya tersebut tidak hanya meningkatkan keakraban antar pegawai, tetapi juga mendukung kinerja tim secara keseluruhan.

### **3) Kebijakan dan Administrasi**

Kebijakan dan Administrasi adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Adapun hasil wawancara dengan Ibu Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Di kantor kelurahan, kami menggunakan sistem administrasi yang terkomputerisasi untuk mempercepat proses pengarsipan dan pengelolaan data. Selain itu, kami juga menerapkan pembagian tugas yang jelas melalui sistem manajemen berbasis target, sehingga setiap pegawai tahu apa yang harus dikerjakan dan kapan tenggat waktunya. Kami juga mendorong penggunaan teknologi komunikasi seperti grup WhatsApp atau email internal untuk mempermudah koordinasi dan diskusi antar

pegawai tanpa harus selalu bertemu secara fisik. Dengan cara ini, pegawai bisa lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka." (Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan MDT maka dapat disimpulkan bahwa sistem administrasi yang diterapkan di kantor kelurahan melibatkan teknologi dan pembagian tugas yang terstruktur, yang membantu meningkatkan efektivitas kerja dan mempercepat penyelesaian tugas pegawai.

Berikutnya hasil wawancara dengan Kasi Pelayanan Umum Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu

Utara:

"Sistem administrasi di sini sudah membantu, terutama dalam hal pelaporan dan pemrosesan dokumen. Tapi, terkadang masih ada kendala seperti keterlambatan dalam persetujuan beberapa dokumen karena alurnya yang cukup panjang. Mungkin, dengan mempercepat proses persetujuan, kinerja kami bisa lebih baik." (Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024)

Hal senada juga disampaikan kepada Sekretaris Lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

"Menurut saya, sistem administrasi yang diterapkan di kantor ini sudah efisien. Penggunaan komputerisasi dalam pengarsipan dokumen sangat membantu kami menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Namun, ada beberapa prosedur yang masih manual dan memakan waktu. Jika semuanya bisa di digitalisasi, mungkin pekerjaan akan lebih efektif." (Hasil wawancara dengan, AA 15 Agustus 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan INS dan AA maka dapat disimpulkan bahwa sistem administrasi di kantor

kelurahan sudah efisien terutama dengan adanya penggunaan teknologi. Namun, ada beberapa prosedur yang bisa diperbaiki agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

Berdasarkan hasil uraian wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja bahwasanya sistem administrasi di Kantor Kelurahan sudah efisien dengan adanya penerapan teknologi dan pembagian tugas yang terstruktur. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa prosedur yang dapat diperbaiki seperti keterlambatan dalam persetujuan beberapa dokumen karena alurnya yang cukup panjang untuk mempercepat penyelesaian tugas.

#### **4) Pengawasan**

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Berikut hasil wawancara dengan Kasi Pelayanan Umum Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya merasa pengawasan dari atasan sangat penting karna membantu saya memahami apa yang diharapkan dari tugas yang diberikan. Ketika ada kendala ibu Lurah selalu siap membantu dan memberikan solusi sehingga pekerjaan bisa selesai dengan lebih baik hanya saja yang saya sayangkan

Ibu Lurah mengabaikan daftar hadir. Dimana daftar hadir tidak berjalan sebagaimana mestinya ini dapat membuat para pegawai semanya datang ke kantor.” (Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024)

Dari hasil wawancara dengan informan INS maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang diberikan kepada ibu lurah sangat membantu akan tetapi Ibu Lurah mengabaikan daftar hadir yang dimana daftar hadir tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga membuat para pegawai semanya datang ke kantor lurah.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu

Utara:

“Menurut saya dari segi pengawasan yang dilakukan cukup efektif. atasan sering memantau pekerjaan dan memberikan bimbingan jika diperlukan hanya saja Ibu Lurah seperti mengabaikan daftar hadir yang dimana itu dapat membuat para pegawai menjadi seenaknya untuk datang ke kantor. Daftar hadir berjalan terakhir itu tahun 2021 dan sampai sekarang absennya tidak berjalan sama sekali (kosong).” (Hasil Wawancara dengan NH, 19 Agustus 2024)

Hal senada juga disampaikan Kasi Pembangunan Kesejahteraan Masyarakat Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Pengawasan sangat membantu. Dengan adanya pengawasan saya merasa lebih terarah dan tahu apa yang harus diperbaiki. Akan tetapi saya berharap untuk absensi kedepannya harus berjalan lebih baik lagi sebagaimana mestinya karna Ibu Lurah seperti

acuh tak acuh mengenai absen dan harusnya itu yang perlu di perhatikan.” (Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024)

Dari hasil wawancara dengan informan NH dan RI maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa bahwa pengawasan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja mereka tetapi sangat disayangkan Ibu Lurah mengabaikan daftar hadir yang dimana harusnya perlu di perhatikan.

Berdasarkan hasil uraian wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam indikator pengawasan belum sepenuhnya terpenuhi meskipun pegawai merasa bahwa pengawasan sangat membantu mereka dalam meningkatkan kinerjanya akan tetapi Ibu Lurah mengabaikan daftar hadir yang menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

##### **5) Gaji atau Upah**

Gaji atau upah merupakan suatu imbalan yang diterima para pegawai dari atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Tingkat kesejahteraan pegawai dapat diukur dari tinggi rendahnya upah atau gaji yang diterima oleh masing-masing pegawai. Dalam memenuhi kebutuhan fisik, seorang pegawai membutuhkan gaji dalam bekerja. Gaji yang diberikan sesuai dengan bentuk pekerjaan baik harian, mingguan maupun bulanan.

Gaji merupakan hal pokok yang harus diberikan kepada para pegawai sebagai bentuk imbalan jasa yang ditujukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas.

Adapun hasil wawancara dengan Ibu lurah Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya melihat pegawai merasa tercukupi dengan gaji yang diterima, terutama karena kami juga memberikan tunjangan atau insentif lain seperti THR dan bonus yang menambah kesejahteraan mereka. Tentunya pasti setiap pegawai ada keinginan untuk mendapatkan lebih, tapi saya rasa mereka sudah memahami bahwa gaji yang ada sudah disesuaikan dengan regulasi yang berlaku”. (Hasil Wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan MDT maka dapat disimpulkan bahwa pegawai menerima dengan baik gaji yang telah ditentukan. Atasan juga memberikan tunjangan atau insentif lain seperti THR dan bonus yang menambah kesejahteraan para pegawai.

Selanjutnya dilakukan wawancara dengan Kasi Pelayanan umum Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya merasa gaji yang saya terima cukup memadai dengan standar yang berlaku dan tanggung jawab yang saya emban, terutama karena ada tambahan tunjangan yang membantu. Namun, jika ada kesempatan untuk peningkatan gaji, tentunya akan sangat membantu dan menjadi motivasi lebih bagi kami”. (Hasil Wawancara dengan INS, 19 Agustus 2024).

Hal senada juga disampaikan kepada pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima, karena ada tambahan bonus seperti THR yang membantu. Tetapi dengan pertimbangan kenaikan biaya hidup saya berharap ada peningkatan gaji dimasa depan. Namun saya mengerti bahwa keputusan mengenai gaji tidak sepenuhnya ada di tangan kami dan kami tetap bersyukur dengan apa yang kami dapatkan”. (Hasil Wawancara dengan JN, 15 Agustus 2024).

Dari hasil wawancara dengan informan INS dan JN maka dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa cukup dengan gaji yang diterima karena atasan juga memberikan insentif bonus atau tunjangan seperti THR namun pegawai berharap adanya kenaikan gaji dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil uraian wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja dari segi gaji sudah terpenuhi, walaupun tergolong masih rendah tetapi adanya insentif tunjangan seperti THR serta bonus di waktu tertentu dapat dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

## 6) Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan motivasi pegawai, timbulnya keinginan yang dimiliki manusia akan rasa aman, terlindungi, kebebasan dan jauh dari ancaman.

Berikut hasil wawancara dengan Kasi Pembangunan Kesra Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu

Utara:

“Saya merasa aman dalam bekerja karena ada aturan dan prosedur kerja serta mendapat jaminan kesehatan dari pemerintah langsung seperti BPJS ketenagakerjaan”. (Hasil Wawancara dengan RI, 19 Agustus 2024).

Selanjutnya hasil wawancara dengan pegawai honorer Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu

Utara:

“Dari segi keamanan kerja saya merasa aman dan saya pun merasa nyaman disini itu dikarenakan atasan selalu berusaha menciptakan suasana kerja yang positif contohnya atasan bersifat ramah, selalu menerima masukan. Tidak hanya itu saya juga mendapatkan jaminan kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan”. (Hasil Wawancara dengan NH 19 Agustus 2024).

Senada dengan hasil wawancara Ibu Lurah Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara:

“Kalau dari segi keamanan kerja kami memiliki jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan. Tidak hanya itu dari segi kenyamanan pegawai saya berusaha sebaik mungkin untuk menciptakan suasana kerja yang positif seperti saya menerima



masuk serta kritikan dari para pegawai, selalu memastikan hubungan antara pegawai terjalin dengan baik penuh keakraban. Hal ini dilakukan agar mereka bisa bekerja dengan baik sehingga masyarakat yang dilayani juga merasa puas dengan hasil kinerja para pegawai”. (Hasil wawancara dengan MDT, 23 Agustus 2024).

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya dalam meningkatkan motifasi kerja pegawai pada faktor ekstrinsik dari keamanan kerja di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sudah terpenuhi dengan adanya jaminan kesehatan yang dimiliki pegawai di Kelurahan Bone-Bone berupa BPJS Ketenagakerjaan. Atasan juga berusaha menciptakan suasana kerja positif seperti bersikap ramah, menerima masukan dan memastikan hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.

### **C. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian**

Dalam Motivasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara hasil penelitian dikaitkan berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Tidak hanya itu adapun upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai teori yang digunakan merujuk pada teori Frederick Herzberg tentang faktor-faktor motivasi kerja.

1. Faktor-Faktor yang Mendorong Motivasi Kerja Pegawai Menurut Abraham Maslow sebagai berikut:
  - a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis menurut Abraham Maslow adalah fondasi dasar bagi kehidupan manusia. Sebagai dasar dari piramida kebutuhan, fisiologis menjadi prasyarat yang harus terpenuhi sebelum individu dapat mengejar kebutuhan yang lebih tinggi. Abraham Maslow menekankan bahwa ketidakpuasan dalam kebutuhan fisiologis dapat mengakibatkan distraksi signifikan dalam mencapai potensi pribadi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan ini merupakan prasyarat yang penting dalam pencapaian pertumbuhan dan pemenuhan diri yang optimal. Kebutuhan fisiologis juga merupakan kebutuhan yang paling mendasar dalam kebutuhan setiap manusia, yaitu kebutuhan untuk hidup. Kompensasi adalah kebutuhan fisiologis pegawai dalam konteks organisasi, sehingga manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai tidak hanya itu pegawai juga harus diberikan istirahat dan makan yang cukup.

Ini sudah sesuai dengan teori Abraham Maslow dimana indikator kebutuhan fisiologis secara garis besar sudah terpenuhi, yaitu para pegawai diberikan waktu istirahat yang cukup, sekitar satu jam, untuk makan siang, serta waktu untuk sholat. Selain itu, kantor menyediakan fasilitas seperti dispenser air minum yang dapat digunakan kapan saja, serta makanan ringan pada saat-saat tertentu seperti rapat atau kegiatan khusus. Kebijakan ini berpotensi meningkatkan motivasi kinerja pegawai di Kantor

Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman menurut Abraham Maslow yaitu setiap individu cenderung mencari lingkungan yang stabil dan terstruktur. Mereka yang bergerak di bidang masing masing dan terkait mengenai absen pegawai Kantor Kelurahan Bone-Bone, pemanfaatan ini merupakan hal yang sangat penting. Lingkungan kerja seperti ini seringkali memiliki risiko fisik dan teknis yang tinggi, dan memastikan kehadiran pegawai adalah prioritas utama. Rasa aman tidak hanya merupakan kebutuhan psikologis, namun juga berdampak pada produktivitas karyawan, kualitas kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan adanya keamanan fisik yang merupakan aspek penting bagi pegawai dengan merasa bebas dari bahaya fisik seperti keterlambatan mengabsen, memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaannya membutuhkan rasa keamanan fisik, dan keamanan saat di tempat bekerja. Hal ini mencakup perlindungan dan kekerasan, bencana alam, atau situasi yang mengancam keselamatan. Ketika kebutuhan akan rasa aman pada kantor tempat bekerja terpenuhi, individu dapat lolos pada tingkatan hierarki kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan hubungan sosial, penghargaan, atau aktualisasi diri. Namun,

tidak ada larangan dalam satu atau lebih aspek kehidupan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mencapai potensi penuh mereka, karena energi mereka terpakai untuk mencari keamanan yang kurang atau terancam.

Jika dikaitkan dengan teori oleh Santoso (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Pada penelitian ini Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara memberikan tunjangan kesehatan dalam bentuk asuransi kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan. Ini tidak hanya memberikan perlindungan finansial bagi pegawai dalam menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan rasa aman dan kepercayaan antara kantor dan pegawai. Program tunjangan kesehatan juga dianggap sebagai faktor pembeda yang dapat menarik bakat terbaik dan mempertahankan pegawai dalam jangka panjang.

Kantor kelurahan telah berhasil memenuhi kebutuhan akan rasa aman terhadap pegawai sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Melalui adanya tunjangan kesehatan yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu pembaruan terhadap program jaminan kesehatan

agar lebih komprehensif sesuai dengan kebutuhan kesehatan pegawai. Dengan demikian, kantor dapat memastikan bahwa pegawai merasa lebih aman dan dihargai.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki menurut Abraham Maslow merupakan salah satu dari lima tingkat kebutuhan yang mendasar bagi manusia. Kebutuhan sosial ini muncul setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi. Manusia memiliki dorongan untuk berinteraksi, bersosialisasi, dan merasa diterima oleh individu lainnya. Kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, cinta, serta pengakuan dari kelompok atau masyarakat menjadi fokus utama pada tingkat kebutuhan ini. Rasa memiliki atau *sense of belongingness* memainkan peran penting dalam membentuk identitas individu dalam suatu komunitas atau kelompok. Ketika kebutuhan sosial terpenuhi, individu merasa diakui, dihargai, dan terhubung dengan orang lain, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan kebahagiaan dan kesejahteraan sosial.

Jika dikaitkan dengan teori Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu pada indikator kebutuhan social atau rasa memiliki yang menjadi kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini,

pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis. Di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, keterlibatan pegawai dalam kelompok dan kontribusi mereka dalam bekerja tim sangatlah penting, pegawai diharapkan terbuka dalam mengemukakan pendapatnya saat sedang melakukan rapat dan adanya kebersamaan yang terjalin saat makan siang bersama.

Dimana kantor kelurahan telah berhasil memenuhi kebutuhan hubungan sosial yaitu dengan suasana kerja sangat harmonis, nyaman, dan penuh keakraban tidak hanya itu adanya hubungan yang erat antar pegawai dan pegawai, atasan dan pegawai serta dukungan dari Atasan dengan cara mendorong keterbukaan dan partisipasi setiap pegawai melalui rapat ataupun makan bersama.

d. Kebutuhan Pengakuan atau Penghargaan

Kebutuhan Pengakuan atau penghargaan menurut Abraham Maslow menjadi sangat penting dalam memahami motivasi manusia dan bagaimana lingkungan sosial dapat berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologi individu. Melalui pengakuan, apresiasi, dan penghargaan yang tepat, individu dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam

lingkungan mereka, sehingga memperkuat kesejahteraan psikologi dan mempromosikan perkembangan pribadi yang sehat.

Pada penelitian ini Kantor kelurahan Bone-Bone kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara menuntut tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi dari para pegawainya karena operasinya yang penuh tantangan dan risiko. Jika dikaitkan dengan teori dari Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, tepatnya pada indikator kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara penghargaan dari rekan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan individu akan harga diri. Pemberian penghargaan dari atasan menjadi motivasi bagi individu untuk terus maju, berintegritas, dan bekerja dengan lebih giat. Penghargaan dari atasan memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Tindakan penghargaan dari atasan dapat menjadi teladan menjadi bagi pegawai dalam memberlakukan satu sama lain dengan penuh penghormatan, sehingga memperkuat hubungan diantara mereka dan memperkuat kesetiaan terhadap kantor.

Dilihat dari indikator kebutuhan pengakuan atau penghargaan kantor kelurahan telah terpenuhi dengan baik. Hal ini dilihat dari atasan menunjukkan sikap menghargai atas hasil kerja pegawai dengan memberikan pujian, memberikan bonus dan terkadang rekreasi bersama seluruh pegawai.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan Aktualisasi Diri menurut Abraham Maslow merupakan dorongan untuk mencapai potensi maksimal dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk mengeksplorasi, berkembang, dan tumbuh secara pribadi dan profesional. Proses aktualisasi diri ini melibatkan pencarian arti hidup, pengembangan bakat dan keterampilan, serta pencapaian tujuan yang memberikan rasa prestasi dan kepuasan batin. Menurut Maslow, ketika kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, individu akan mengarahkan perhatiannya pada pengembangan diri dan pencapaian potensi tertinggi. Dalam konteks ini, aktualisasi diri menjadi landasan bagi pengembangan pribadi yang berkelanjutan dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Dengan memperjuangkan aktualisasi diri, individu dapat menciptakan kehidupan yang lebih berarti, memenuhi potensi kreatifnya, dan merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara



keseluruhan. Jika dikaitkan dengan teori oleh Samsudin (2009) ada tiga tahap perkembangan karir seseorang ketika berada dalam organisasi kerja formal yaitu salah satunya karir awal dengan mengharapkan organisasi dapat membantu karyawan baru agar terlibat dalam eksplorasi karir dan menyusun karir mereka selama tahap awal dengan melakukan orientasi dan praktik mentoring yang memberikan tantangan kerja dan tanggung jawab secara efektif dan menawarkan umpan balik kinerja yang konstruktif.

Dilihat dari teori kebutuhan aktualisasi diri di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara cukup terpenuhi dengan adanya kegiatan pelatihan khusus untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kompetensinya dan untuk pegawai honorer juga bisa mengikuti seminar tersebut hanya saja untuk biaya dalam mengikuti seminar tersebut ditanggung oleh pegawai itu sendiri.

2. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Teori Yang Digunakan Merujuk pada Teori Frederick Herzberg tentang Faktor-Faktor Motivasi Kerja sebagai berikut:

- a. Faktor Intrinsik

Faktor Intrinsik adalah faktor yang ada didalam diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor intrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari:

## 1) Prestasi

Prestasi adalah keberhasilan seorang pegawai yang dimana dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

Menurut Hasibuan (2014:160) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, yaitu keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya.

Penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maya Adriani dan Kristiana Widiawati “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri” berdasarkan teori dan observasinya maka, prestasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya seperti pimpinan mengatakan pujian kepada karyawannya yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan

bersemangat. Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan dimana upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada faktor intrinsik dari segi prestasi sudah terpenuhi dengan diakuinya prestasi para pegawai berupa adanya apresiasi dari Ibu lurah yaitu memberikan pujian dan terkadang memberikan bonus kepada para pegawai yang berprestasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

## 2) Penghargaan

Penghargaan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2007). Penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Nor Azmi, Lamsah dan Farida Yulianti “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkit Asam-Asam” berdasarkan teori dan observasinya penghargaan yang diperoleh dari masyarakat berupa ucapan terima kasih, lingkungan kantor maupun pihak tertentu.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan dimana dari segi penghargaan di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sudah terpenuhi dimana yang didapatkan selama bekerja yaitu atasan memberikan insentif tambahan berupa bonus atau cuti tambahan kepada pegawai, memberikan pujian dan terkadang mereka juga mengajak para pegawai refreshing jalan-jalan sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka. Adanya penghargaan dari kantor pegawai merasa diakui keberadaannya sehingga membuat pegawai termotivasi.

### 3) Tanggung Jawab

Menurut Siagian (2012:290) tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Nor Azmi, Lamsah dan Farida Yulianti “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkit Asam-Asam” berdasarkan teori dan observasinya PT PLN Unit Pelaksana Asam-Asam ditunjukkan dalam tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dapat diselesaikannya pekerjaan yang diberikan atasan atau pimpinan dengan baik, namun terdapat sebagian karyawan yang sering datang terlambat.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu maka, memiliki persamaan dimana dari segi tanggung jawab sudah terpenuhi dimana atasan memberikan tugas kepada para pegawai sesuai dengan bakat dan minatnya serta memahami kemampuan setiap pegawai dan berusaha menempatkan mereka diposisi yang tepat. Hanya saja sebagian pegawai sering datang terlambat yang terkadang mempengaruhi penyelesaian tugas kerja.

#### 4) Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan untuk maju merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu adalah

besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat. Jika seorang pegawai ingin naik pangkat maka yang harus dilakukan yaitu mengalih potensinya dengan cara melanjutkan pendidikan ataupun pelatihan lanjutan. Teori menurut Siagian (2012:290) sudah sesuai dengan indikator kesempatan untuk maju dalam upaya meningkatkan motivasi kienrja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yang dimana sudah terpenuhi dengan adanya dukungan melanjutkan pendidikan, memberikan cuti belajar atau izin khusus serta surat rekomendasi seperti surat pengantar atau persetujuan untuk mengikuti studi lanjutan jika diperlukan.

##### 5) Pekerjaan Itu Sendiri

Menurut Siagian (2012:290) pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindar dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah

tepat dalam pekerjaannya yaitu kepuasan pekerjaan itu sendiri.

Dilihat dari indikator pekerjaan itu sendiri dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sudah sesuai dimana penempatan pegawai di kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten luwu Utara sudah dilakukan dengan baik dimana sebagian besar pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Meskipun ada beberapa pegawai yang ditempatkan dibidang yang tidak sepenuhnya sesuai tetapi ada pelatihan yang diberikan untuk membantu beradaptasi.

#### b. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang ada diluar diri seseorang yang menjadi penggerak. Kemudian untuk mengukur faktor ekstrinsik yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari:

##### 1) Kondisi Kerja Fisik

Kondisi kerja fisik adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi atau instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Karyawan dapat

menunjukkan motivasinya berdasarkan kondisi kerja fisik. Menurut Mangkunegara (2013:105) kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Dimana jika dilihat dari segi kondisi kerja fisik dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara cukup memadai. Namun masih terdapat keluhan mengenai fasilitas seperti perlu adanya penambahan alat seperti mesin print dan kursi serta adanya pembaruan atau perbaikan pada bagian depan kantor dan atap pada aula serta atap wc yang sudah mulai rapuh dan perlu di renovasi.

## 2) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan Antar Pribadi adalah hubungan antara dua atau lebih individu karyawan dan perilaku individu yang mengubah, perilaku dan individu mempengaruhi, memperbaiki lain atau sebaliknya. Menurut Siagian (2012:290) hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.



Pegawai Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara selama ini menunjukkan motivasinya berdasarkan hubungan antar pribadi. Hal ini dapat dilihat dari dimana terdapat berbagai kegiatan sosial dan inisiatif yang dilakukan di kantor kelurahan untuk mempererat hubungan antar pegawai, seperti perayaan dan makan bersama. Kegiatan-kegiatan ini berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang harmonis dan solid di antara pegawai. Dengan demikian, upaya tersebut tidak hanya meningkatkan keakraban antar pegawai, tetapi juga mendukung kinerja tim secara keseluruhan.

### 3) Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan dan Administrasi adalah kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Menurut Siagian (2012:290) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Dilihat dari segi kebijakan dan administrasi dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten

Luwu Utara sudah efisien dengan adanya penerapan teknologi dan pembagian tugas yang terstruktur. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa prosedur yang dapat diperbaiki seperti keterlambatan dalam persetujuan beberapa dokumen karena alurnya yang cukup panjang untuk mempercepat penyelesaian tugas.

#### 4) Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Menurut Manullang (2012:92) pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang harus dilakukan, menilainya dan mengoreksi bila diperlukan dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana.

Dilihat dari segi pengawasan dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara belum sepenuhnya terpenuhi meskipun pegawai merasa bahwa pengawasan sangat membantu mereka dalam meningkatkan kinerjanya akan tetapi Ibu

Lurah mengabaikan daftar hadir yang menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### 5) Gaji atau Upah

Gaji merupakan sebuah bentuk pembayaran yang dibutuhkan pegawai yang wajib diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa. Gaji juga yang diberikan oleh perusahaan meliputi gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya bonus dan premi hadir. Menurut Mardi (2014:107) Gaji atau upah adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang pimpinan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maya Adriani dan Kristiana Widiawati “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri” berdasarkan teori dan observasinya maka perusahaan memenuhi hak karyawan mendapatkan pembayaran pekerjaannya.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu memiliki kesamaan dimana dari segi gaji atau upah sudah terpenuhi, walaupun tergolong masih rendah tetapi adanya insentif tunjangan seperti THR serta bonus di waktu tertentu dapat

dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

#### 6) Keamanan Kerja

Keamanan Kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman bagi karyawan, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan kerja merupakan salah satu hal penting yang wajib diterapkan oleh semua perusahaan. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 87.

Dimana jika dilihat dari segi keamanan kerja dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara sudah terpenuhi dengan adanya jaminan kesehatan yang dimiliki pegawai di Kelurahan Bone-Bone berupa BPJS Ketenagakerjaan. Atasan juga berusaha menciptakan suasana kerja positif seperti bersikap ramah, menerima masukan dan memastikan hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara kurang baik.

1. Faktor-Faktor yang mendorong motivasi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, yaitu pemenuhan kebutuhan dasar dan pemenuhan kebutuhan sosial dengan pemenuhan kebutuhan rasa aman serta pemenuhan kebutuhan pengakuan atau prestasi kerja.
2. Upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, dilakukan oleh kepada kebutuhan melalui: pemberian insentif bagi pegawai yang disiplin; membangun hubungan interpersonal dengan pegawai dan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil dari keseluruhan penelitian ini, maka ada beberapa saran yang diberikan

1. Agar pegawai tetap disiplin motivasi kerja perlu dibuatkan absensi kehadiran
2. Perlu ada aturan yang mengikat tentang motivasi kerja pegawai



## DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Atnila, A. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna. *Katalogis*, 5(4), 1–8.
- Azmi, M. N. (2021). *Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Asam-Asam*. 1–7. Retrieved from [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/6733/1/M\\_Nor\\_Azmi%2C\\_SM%28Artikel%29.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/6733/1/M_Nor_Azmi%2C_SM%28Artikel%29.pdf)
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., ... Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasini*. Retrieved from <https://scholar.google.com/citations?user=OB3eJYAAAAJ&hl=en>
- Firma, A., Hakim, L., & Sudarmi. (2022). Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba Di Kabupaten Gowa. *Ilmu Administrasi Negara*, 3.
- Fitriani, R., & Mulhyadi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 1689–1699. Retrieved from <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508/0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348/5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915/5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educa>
- Gazali, S. N. A., Munjin, R. A., & Pratidina, G. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*, 8(2), 109–114. <https://doi.org/10.30997/jgs.v8i2.6817>
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Danmotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaanmanufaktur Dan Eksportir Sabun).

- Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(1), 36–45. Retrieved from <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/download/1392/1084>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Iyai, A., Sinay, P., Maryen, A., & Clan, E. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal on Education*, 06(01), 8693–8703.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- Muh. Alfian, Risma Niswaty, Muhammad Darwis, Sitti Hardiyanti Arhas, & Rudi Salam. (2019). Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. *Journal of Public Administration and Government*, 1(2), 44–54. <https://doi.org/10.22487/jpag.v1i2.30>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam Televisi. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 1–8. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Saoqillah, A. (2016). Pengembangan Sdm Melalui Manajemen Diri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1(2), 145–152. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i2.18>
- Sarbin, D. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(2), 189–198. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i2.721>
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97. <https://doi.org/10.31289/strukturasi.v2i1.48>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.



Triono, T., Agustang, A., Muhammad Idkhan, A., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1627–1631. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2583>

Zulkifli, F. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pendidikan*.



**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**






**N**



## Lampiran 1. SK Pembimbing Penulisan Skripsi

	<p><b>Universitas Muhammadiyah Makassar</b> Integrity - Professionalism - Entrepreneurship</p>	<p><b>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik</b> Faculty of Social and Political Sciences Menara Iqra Lantai 5 Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588 Official Email : fisp@unismuh.ac.id Official Web : https://fisp.unismuh.ac.id</p>
<p>بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ</p>		
<p><b>PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI</b> Nomor : 0037/FSP/A.5-VI/I/1445/2024</p>		
<p>Berdasarkan usulan judul penulisan skripsi mahasiswa tentang rencana judul dan susunan pembimbing mahasiswa dan telah disetujui Ketua Jurusan. Dengan ini Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Unismuh Makassar menugaskan pengajar yang namanya tersebut di bawah ini sebagai pembimbing penulisan skripsi saudara :</p>		
<p>N a m a</p>	<p>: Alif Ardiansyah</p>	
<p>Stambuk</p>	<p>: 10561118420</p>	
<p>J u r u s a n</p>	<p>: Ilmu Administrasi Negara</p>	
<p>Dengan Rencana Judul Skripsi :</p>		
<p><b>"Evaluasi Kinerja Bupati Luwu utara"</b></p>		
<p>Pembimbing I</p>	<p>: Dr. Fatmawati, M.Si</p>	
<p>Pembimbing II</p>	<p>: Nur Khaerah, S.IP., M.IP</p>	
<p>Tugas ini hendaknya dilaksanakan secara sistimatis, berkesinambungan dan bertanggungjawab, serta dilakukan evaluasi secara berkala tentang kemajuan dan Hasil penulisan yang telah dicapai.</p>		
<p>Di tetapkan</p>		<p>: di Makassar,</p>
<p>Pada tanggal</p>		<p>: 08 Januari 2024</p>
<p>   <b>Dr. H. Idris Malik, S.Sos., M.Si</b>            NPM.730.727         </p>		
<p><u>Tembusan Kepada yth :</u></p>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pembimbing I</li> <li>2. Pembimbing II</li> <li>3. Ketua Jurusan</li> <li>4. Mahasiswa yang bersangkutan</li> <li>5. Arsip</li> </ol>		
	<p>Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia Progress for the Nation and Humankind</p>	<p>Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi Public Administration - Government Studies - Communication Science</p>
<p>CS Dipindai dengan CamScanner</p>		

## Lampiran 2. Surat Pengantar Penelitian

	<p><b>Universitas Muhammadiyah Makassar</b> Integrity - Professionalism - Entrepreneurship</p>	<p><b>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik</b> Faculty of Social and Political Sciences Menara Iqra Lantai 5 - Jalan Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp: (0411) 866 972 Fax: (0411) 865 588 Official Email : <a href="mailto:fisip@unismuh.ac.id">fisip@unismuh.ac.id</a> Official Web : <a href="https://fisip.unismuh.ac.id">https://fisip.unismuh.ac.id</a></p>
		
<p>Nomor Lamp. Hal</p>	<p>: 0822/FSP/A.1-VIII/VIII/1445 H/2024 M : 1 (satu) Eksamplar : <b><u>Pengantar Penelitian</u></b></p>	
<p>Kepada Yth. Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh Di - Makassar</p>		
<p>Assalamu Alaikum Wr. Wb.</p>		
<p>Schubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :</p>		
<p>Nama Mahasiswa : Alif Ardiansyah Stambuk : 10561 11184 20-- Jurusan : Ilmu Administrasi Negara Lokasi Penelitian : Di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Judul Skripsi : <i>“Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara”</i></p>		
<p>Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.</p>		
<p>Jazakumullahu. Khaeran Katziraa. ;</p>		
<p>Wassalamu Alaikum Wr. Wb.</p>		
<p>Makassar, 03 Agustus 2024 Ketua Jurusan IAN</p>		
<p> <b>Dr. Nur Wahid, S.Sos, M.Si</b> NBM : 991 742</p>		
<p> Kemajuan Untuk Bangsa dan Ummat Manusia   Ilmu Administrasi Negara - Ilmu Pemerintahan - Ilmu Komunikasi Progress for the Nation and Humankind   Public Administration - Government Studies - Communication Science</p>		
<p> Dipindai dengan CamScanner</p>		

### Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian dari LP3M

 <p><b>MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH</b>  <b>UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR</b>          LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGAJIDIAN KEPADA MASYARAKAT          Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 066972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@puntsmuh.ac.id</p>	
Nomor : 4743/05/C.4-VIII/VIII/1445/2024	<u>03 August 2024 M</u>
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal	28 Muharram 1446
Hal : Permohonan Izin Penelitian	
<p><i>Kepada Yth,</i>          Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel          Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal &amp; PTSP Provinsi Sulawesi Selatan          di -          Makassar</p> <p>بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ</p> <p>Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0822/FSP/A.1-VIII/VIIH/1445 H/2024 M tanggal 3 Agustus 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :</p> <p>Nama : ALIF ARDIANSYAH          No. Stambuk : 10561 1118420          Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik          Jurusan : Ilmu Administrasi Negara          Pekerjaan : Mahasiswa</p> <p>Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :</p> <p><b>"MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BONE-BONE KECAMATAN BONE-BONE KABUPATEN LUWU UTARA"</b></p> <p>Yang akan dilaksanakan dari tanggal 6 Agustus 2024 s/d 6 Oktober 2024.</p> <p>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</p> <p>بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ</p>	
	<p>Ketia LP3M,            Arief Muhsin, M.Pd.          NBM 1127761</p>
08-24	
	
<p>CS Dipindai dengan CamScanner</p>	

## Lampiran 4. 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](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231

---

Nomor	: 20706/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Luwu Utara
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4743/05/C.4-VIII/VIII/1445/2024 tanggal 03 Agustus 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ALIF ARDIANSYAH
Nomor Pokok	: 105611118420
Program Studi	: Ilmu Adm. 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 :

**" Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. *06 Agustus s.d 06 Oktober 2024*

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 03 Agustus 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.*

 Dipindai dengan CamScanner

## Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari PTSP Kabupaten Luwu Utara



**PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
**(DPMPTSP)**

Jalan Simpursiang Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0473-21536 Kode Pos 92961 Masamba

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 Nontor : 02340/00850/SKP/DPMPTSP/VIII/2024

Membaca : Permohonan Surat Keterangan Penelitian an. Alif Ardiansyah beserta lampirannya.  
 Menimbang : Hasil Verifikasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Luwu Utara Nomor 070/326/VIII/Bakesbangpol/2024, Tanggal 05 Agustus 2024  
 Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementrian Negara;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Presiden Nomor 97 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
6. Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 27 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko dan Non Perizinan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan : Memberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :

Nama : Alif Ardiansyah  
 Nomor Telepon : 085348018298  
 Alamat : Dsn. Tampalla, Kelurahan Bone Bone Kecamatan Bone-Bone, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan  
 Sekolah / Instansi : Universitas Muhaimmadiyah Makassar  
 Judul Penelitian : Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara  
 Lokasi Penelitian : Kantor Kelurahan Bone-Bone, Kelurahan Bone Bone Kecamatan Bone-Bone, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan

Dengan ketentuan sebagai berikut

1. Surat Keterangan Penelitian ini mulai berlaku pada tanggal 06 Agustus s/d 15 Oktober 2024.
2. Mematuhi semua peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
3. Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan batal dengan sendirinya jika bertentangan dengan tujuan dan/atau ketentuan berlaku.

Diterbitkan di : Masamba  
 Pada Tanggal : 05 Agustus 2024



**IR. ALAUDDIN SUKRI, M.Si**  
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
 DPMPTSP 96512311997031060

Retribusi : Rp. 0,00  
 No. Seri : 02340

**DPMPTSP**  
 www.dpmptsp.luwuutara.go.id

CS | Dipindai dengan CamScanner

**Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian****PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA  
KECAMATAN BONE-BONE  
KELURAHAN BONE-BONE**Alamat : Jl. Andi Djemma Bone-Bone [www.keibone-bone.luwuutarakab.go.id](http://www.keibone-bone.luwuutarakab.go.id) kode pos 92966**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 460/351 / KL-BN / IX / 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini ,Menerangkan Bahwa :

**N a m a** : ALIF ARDIANSYAH  
**Nim** : 105611118420  
**Institusi** : Universitas Muhammadiyah Makassar

Telah Melaksanakan Penelitian Di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara,dengan Judul " **Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara** " pada tanggal 06 Agustus s/d 06 Oktober 2024 .

Demikian surat keterangan ini dibuat Untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bone-Bone, 03 September 2024  
Mengetahui,  
Lurah Bone-Bone



**MUSTIKA DEWI TITIAHY, S.IP.M.AP**  
Pangkat; Penata /III.c  
Nip.199007292010102001



## Lampiran 7. Surat Keterangan Bebas Plagiat



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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90222 Tlp:(0411) 866972,881593, Fax:(0411) 863588

---

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           Alfi Ardiansyah  
Nim             105611118420  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

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

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, 04 Januari 2025  
Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



S. Hum, M.I.P.  
NIM 105611118420

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222  
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)863 588  
Website: www.library.unismuh.ac.id  
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I ALIE ARDIANSYAH 105611118420

ORIGINAL

**4%** **LULUS** **0%** **0%** **4%**

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

turnitin

KNOWLEDGE SERVICES


- Submitted to Universitas Negeri Surabaya  
The State University of Surabaya  
Student Paper 2%
- Submitted to Universitas Negeri Makassar  
Student Paper 2%

Exclude quotes on Exclude matches on

Exclude bibliography on

UNIVERSITAS MADYAH  
MAKASSAR  
DIVISI PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II ALIF ARDIANSYAH 105611118420

ORIGINALITY INDEX			
2%	2%	0%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

TURNITIN			
1	repository.umcu.ac.id		2%
Interrogation			



Exclude quotes  
Exclude bibliography

BAB III ALIF ARDIANSYAH 105611118420

ORIGINALITY **100%** LULUS

SIMILARITY INDEX: 6% INTERNET SOURCES 6% PUBLICATIONS 8% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	2%
2	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	2%
3	eprints.ummetro.ac.id Internet Sources	2%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
5	www.supermipa.com Internet Sources	2%

Exclude quotes  Exclude matches

Exclude bibliography

BAB IV ALIF ARDIANSYAH 105611118420

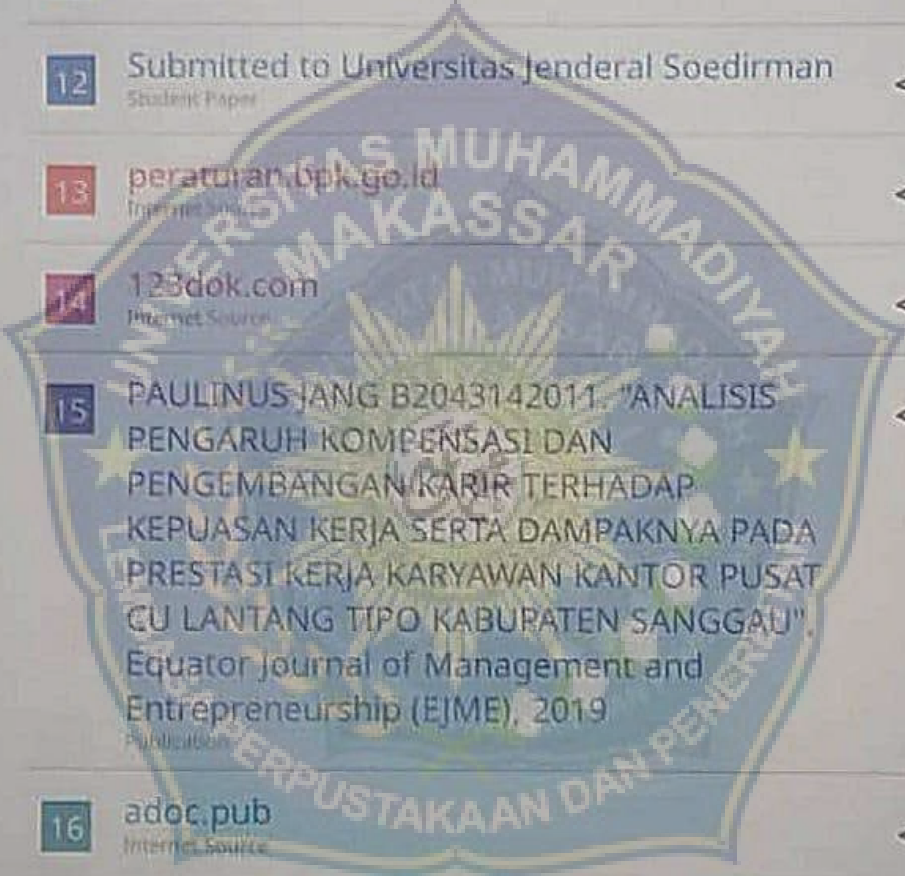
ORIGINALITY REPORT

**4%**  **4%** **1%** **1%**


SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

turnitin

Rank	Source	Similarity Index
1	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1%
2	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1%
3	www.scribd.com Internet Source	<1%
4	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
5	news.kaboki.go.id Internet Source	<1%
6	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1%
7	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1%
8	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1%
9	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%



10	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
11	askep--askeb.blogspot.com Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1 %
13	peraturan.opk.go.id Internet Source	<1 %
14	123dok.com Internet Source	<1 %
15	PAULINUS JANG B2043142011. "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUJASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT CU LANTANG TIPO KABUPATEN SANGGAU". Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019 Publication	<1 %
16	adoc.pub Internet Source	<1 %
17	beritamaya.wordpress.com Internet Source	<1 %
18	geograf.id Internet Source	<1 %



19	<a href="http://pippoputra.blogspot.com">pippoputra.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://www.counselero.com">www.counselero.com</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://zikhrics.blogspot.com">zikhrics.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://bengkulutoday.com">bengkulutoday.com</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://digilbadmin.unismuh.ac.id">digilbadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://dzakyy29.blogspot.com">dzakyy29.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://imadeputrawan.wordpress.com">imadeputrawan.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://jurnal.kalimasadagroup.com">jurnal.kalimasadagroup.com</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	<1 %

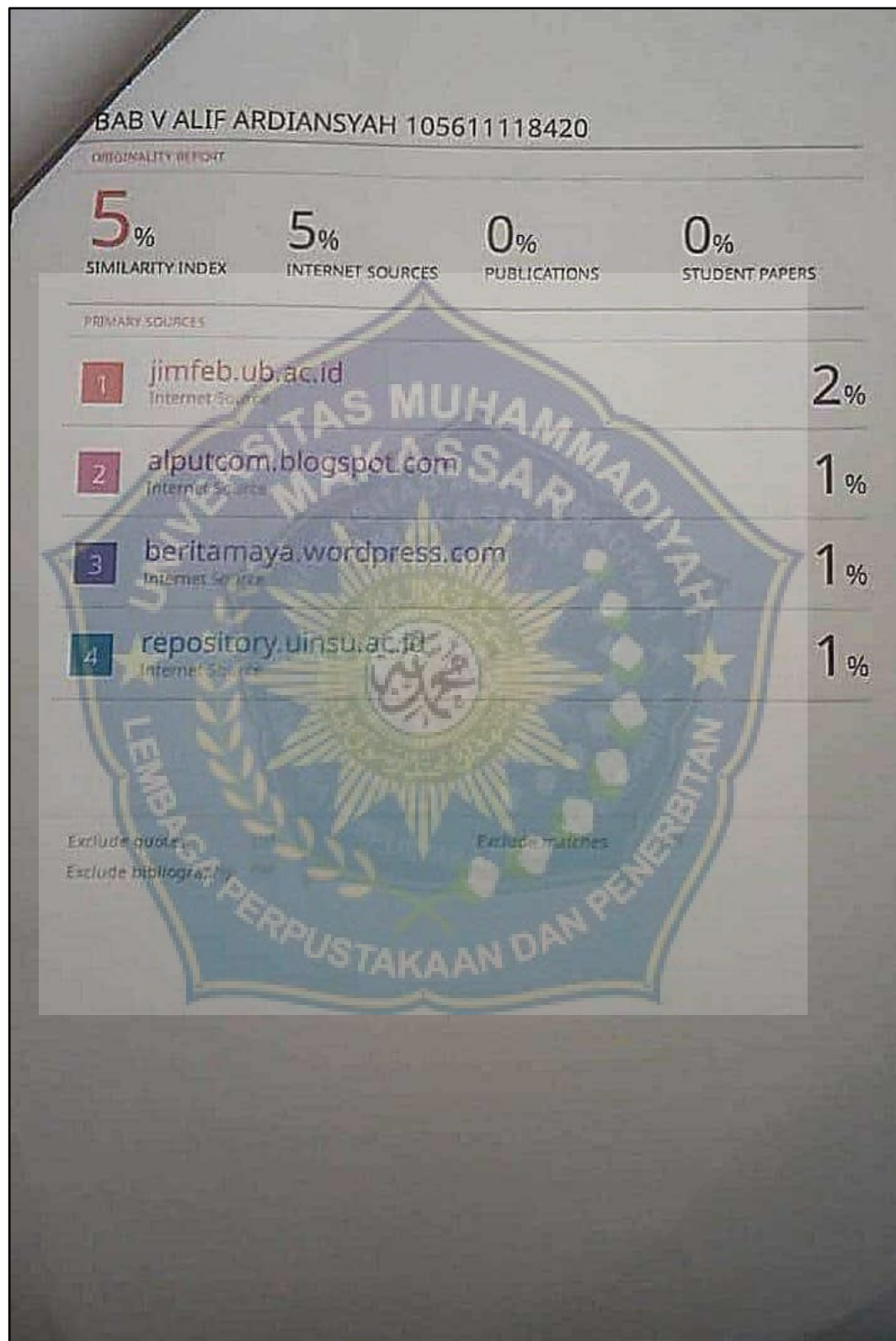


The image shows a list of internet sources with their respective percentages. A large watermark of the Universitas Muhammadiyah Makassar logo is overlaid on the list. The logo is a blue shield with a central sunburst and Arabic calligraphy. The text around the logo reads 'UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR' and 'LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN'.

31	sinta.unud.ac.id Internet Source	<1 %
32	studylib.net Internet Source	<1 %
33	www.cnbcindonesia.com Internet Source	<1 %
34	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
35	zukhrufarisma.wordpress.com Internet Source	<1 %
36	elitasuratmi.wordpress.com Internet Source	<1 %

Exclude graphics  
Exclude bibliographic





**Lampiran 8. Gambaran Umum Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara**



Kelurahan Bone-Bone Kec. Bone-Bone Kab. Luwu Utara

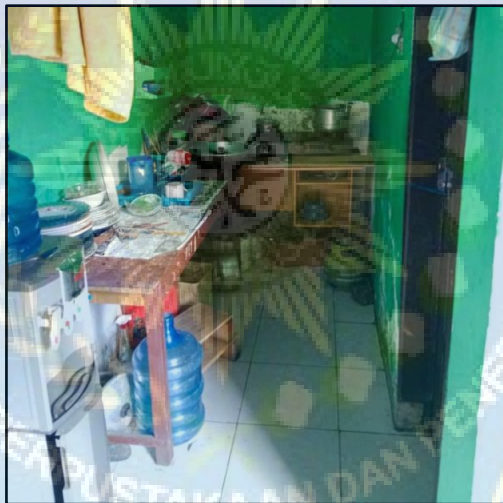


Aula Kelurahan Bone-Bone Kec. Bone-Bone Kab. Luwu Utara

### Lampiran 9. Daftar Kehadiran Tenaga Sukarela Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Tahun 2021



**Lampiran 10. Fasilitas yang Ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone  
Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara**



### Lampiran 11. Dokumentasi



Wawancara dengan Ibu MDT (Ibu Lurah Bone-Bone Kec.Bone-Bone Kab. Luwu Utara)



Wawancara dengan Ibu AA (Sekretaris Lurah Bone-Bone Kec.Bone-Bone Kab. Luwu Utara)



Wawancara dengan Ibu RI (Kasi Pembangunan Kesra) Kelurahan Bone-Bone



Wawancara dengan INS (Kasi Pelayanan Umum) Kelurahan Bone-Bone



Wawancara dengan IH (Kasi Tata Pemerintahan) Kelurahan Bone-Bone



Wawancara dengan Ibu NH (Pegawai Honorer Kelurahan Bone-Bone)



Wawancara dengan Ibu JN (Pegawai Honorer Kelurahan Bone-Bone)

## RIWAYAT HIDUP



Alif Ardiansyah. Penulis lahir di Bone-Bone 24 April 1999. Anak terakhir dari 5 bersaudara buah kasih dari pasangan Sirajuddin dan Miswati. Penulis mulai memasuki dunia pendidikan formal di SDN 150 Mangkutana dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Bone-Bone dan tamat pada tahun 2015 kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Luwu Utara dan tamat pada tahun 2018. Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB) dan diterima di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara program Studi Strata 1 (S1). Pada tahun 2025 penulis menyelesaikan studi dengan menyusun karya ilmiah yang berjudul **"Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara"**.