

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru**

Tahun 1951M berdiri sebuah lembaga pemerintahan yaitu Kantor Urusan Agama Islam yang berada di kabupaten Kotabaru yang merupakan cikal bakal Kantor Departemen Agama Kabupaten Kotabaru yang ada sekarang. Tahun 1961 Kantor Urusan Agama Kabupaten Kotabaru berubah menjadi Dinas Urusan Agama Tk.II Kabupaten Kotabaru yang didalamnya terdapat Penerangan Agama Islam. Sementara itu, Dinas Pendidikan Agama Kabupaten Kotabaru yang kemudian pernah menjadi Inspeksi Pendidikan Agama Islam Kabupaten Kotabaru. Dinas Urusan Agama dan Dinas Pendidikan Agama Islam ini berkantor masing-masing secara terpisah. Dinas Urusan Agama berkantor di gedung Sarekat Islam di Jl. H. Agussalim Kotabaru namun sekarang dikenal dengan *Islamic Center* sedangkan Dinas Pendidikan Agama Islam sering berpindah kantor.

Tahun 1968 terbentuklah Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Kotabaru yang mengkoordinasikan dinas-dinas tersebut di atas. Pada tahun 1972, Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Kotabaru menjadi satu unit organisasi dengan tugas dan

wewenang penuh sehingga tidak ada lagi dinas-dinas sebagaimana terjadi sebelumnya. Tahun 1975, berdasarkan Nomor 19 Tahun 1975 yang merupakan Keputusan Menteri Agama R.I mengenai Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama, maka Kantor Perwakilan Departemen Agama Kabupaten Kotabaru resmi dirubah menjadi Kantor Departemen Agama Kabupaten Kotabaru. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru resmi menempati gedung kantor baru (proyek 1975/1976) di jalan Jamrud I Kotabaru yang diresmikan oleh Bapak Soebarjo, Gubernur Provinsi Kalimantan Selatan pada tanggal 1 Juni 1976.

Tahun 1981, berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 45 Tahun 1981 maka Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Departemen Agama Kabupaten Kotabaru dikembangkan dengan tipologi VII. Berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 373 Tahun 2002 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota, maka Kantor Departemen Agama Kabupaten Kotabaru termasuk tipologi II.a dengan unit kerja yang terdiri dari:

- a. Sub Bagian Tata Usaha
- b. Seksi Urusan Agama Islam
- c. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah
- d. Seksi Madrasah dan Pendidikan Agama

- e. Seksi Pendidikan Keagamaan, Pondok Pesantren, Pendidikan Agama pada Masyarakat dan Pemberdayaan Masjid
- f. Penyelenggara Zakat dan Wakaf
- g. Penyelenggara Bimbingan Masyarakat Katolik

Keputusan Menteri Agama R.I Nomor 1 tahun 2010 mengenai Perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama hal ini ditetapkan juga berdasarkan pada Peraturan Presiden R.I Nomor 47 tahun 2009 terkait Pembentukan Organisasi Kementerian Agama. Oleh karena itu, terhitung sejak tanggal 03 Desember 2009 Departemen Agama diubah menjadi Kementerian Agama, perubahan nama tersebut juga diikuti ke-32 Kementerian lainnya di Indonesia. Hal ini mengakibatkan seluruh atribut, lencana, logo, kop surat, badge, papan nama, stempel dan lainnya yang mengacu pada Kementerian Agama yang menggunakan penyebutan Departemen Agama harus menyesuaikan dengan Kementerian Agama.

Sekarang, Kantor Kementerian Agama yang berada di Kabupaten Kotabaru telah menempati gedung kantor baru berlantai dua hasil rehab total gedung lama yang terletak di Jl. Jamrud I Kotabaru yang telah diresmikan penggunaannya oleh Bapak Drs. H. Syachrani Bakti Departemen Agama Ke-61 tanggal 3 Januari 2007.

## 2. Makna Lambang Kementerian Agama

GAMBAR 4.1 LOGO KEMENTERIAN AGAMA



Sumber: website Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru

Berdasarkan KMA Nomor 717 tahun 2006 mengenai tentang bentuk, isi warna dan makna lambang Kementerian Agama, yaitu:

### a. Bentuk Lambang

Bentuk lambang Kementerian Agama ialah berbentuk segi lima sama sisi.

### b. Isi lambang Kementerian Agama

- 1) Terdapat bintang yang terletak di tengah atas ujung pertemuan antara tangkai kapas dan padi
- 2) Terdapat 17 kuntum bunga kapas yang terletak di sisi sebelah kanan
- 3) Terdapat 8 baris tulisan dalam kitab suci
- 4) Terdapat 45 butir gabah yang terletak di sisi sebelah kiri
- 5) Terdapat Kitab Suci yang terletak di tengah antara kapas dan padi

- 6) Terdapat 4 baris abstraksi tulisan yang terletak di lembaran sebelah kanan dan 4 di sebelah kiri
- 7) Terdapat alas Kitab Suci yang terletak di bawah Kitab Suci
- 8) Terdapat semboyan “IKHLAS BERAMAL” yang ditulis dengan huruf kapital yang terletak di dalam pita di bagian bawah kitab suci
- 9) Terdapat pita yang terletak dibawah atau ujung pertemuan antara tangkai kapas dan padi
- 10) Perisai segi lima sama sisi

**c. Warna dan Makna Lambang Kementerian Agama**

**TABEL 4.1 MAKNA LAMBANG KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KOTABARU**

<b>SYMBOL</b>	<b>WARNA</b>	<b>MAKNA</b>
Dasar	Hijau tua	Keadilan
Bintang, padi, Kitab Suci	Kuning emas	Keagungan
Kelopak bunga kapas, pita	Putih	Kesucian
Batang dan tanngkai bunga kapas	Hijau muda	Kemakmuran
4 baris abstraksi tulisan di sebelah kanan dan 4 baris abstraksi di sebelah kiri Kitab Suci, semboyan “IKHLAS BERAMAL”	Hitam	Keteguhan
Perisai segi lima sama sisi	Kuning	Kemuliaan

Sumber: Profil Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru 2022

### **3 Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru**

#### **a. Visi**

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.<sup>1</sup>

#### **b. Misi**

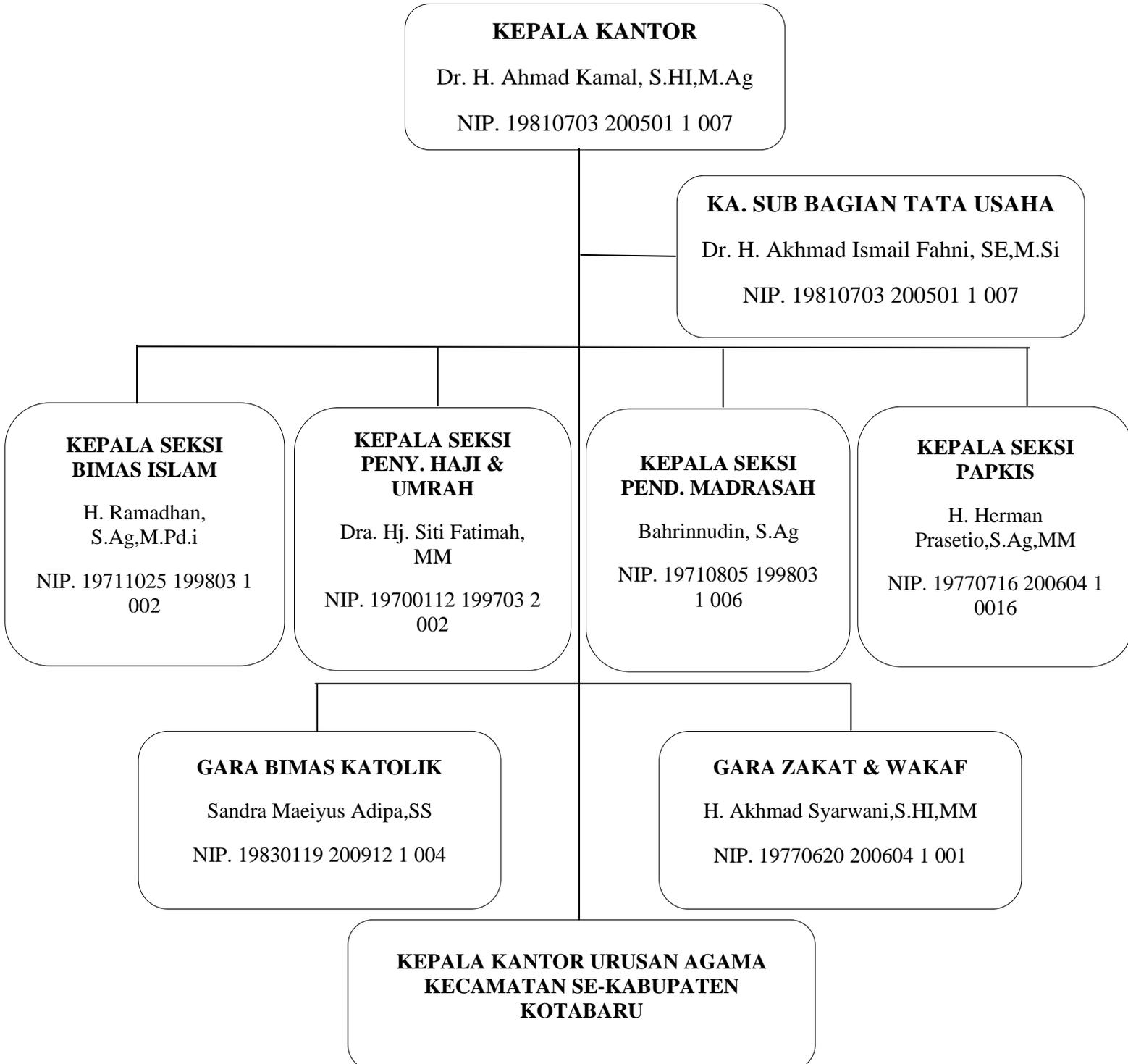
- 1) Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
- 6) Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

---

<sup>1</sup>Wawancara Bapak Aan, 29 Maret 2022.

#### 4. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru

BAGAN 4.1 STRUKTUR ORGANISASI 2022



Sumber: Profil Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru 2022

## **5. Tugas Pokok dan Fungsi Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru**

### **a. Tugas Pokok**

Sesuai KMA Nomor 373 tahun 2002, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Kotabaru hal ini berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan dan Perundang-undangan yang berlaku.

### **b. Fungsi**

- 1) Perumusan dan penetapan Visi, Misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di Kabupaten Kotabaru
- 2) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan kehidupan beragama
- 3) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan haji dan umrah serta zakat dan wakaf
- 4) Pelayanan, bimbingan dan pembinaan pendidikan madrasah, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan
- 5) Pembinaan kerukunan umat beragama
- 6) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi
- 7) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi program

- 8) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kabupaten.

## **6. Tujuan, Sasaran dan Program Unggulan Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru**

### **a. Tujuan**

- 1) Peningkatan kualitas umat beragama dalam menjalankan ibadah
- 2) Penguatan kualitas moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
- 3) Peningkatan umat beragama yang menerima layanan keagamaan
- 4) Peningkatan peserta didik yang memperoleh layanan pendidikan berkualitas
- 5) Peningkatan lulusan pendidikan yang produktif dan memiliki daya saing komparatif
- 6) Peningkatan budaya birokrasi pemerintahan yang bersih, melayani dan responsif

### **b. Sasaran**

- 1) Terwujudnya kualitas umat beragama dalam menjalankan ibadah
- 2) Semakin kokohnya kadar moderasi beragama dan kerukunan umat beragama

- 3) Semakin meningkatnya umat beragama yang menerima layanan keagamaan
- 4) Semakin meningkatnya peserta didik yang memperoleh layanan pendidikan yang berkualitas
- 5) Semakin meningkatnya lulusan pendidikan yang produktif dan memiliki daya saing komparatif
- 6) Semakin meningkatnya budaya birokrasi pemerintahan yang bersih, melayani dan responsif.

**c. Program Unggulan**

- 1) Peningkatan kualitas pendidikan Agama dan keagamaan
- 2) Peningkatan kerukunan hidup umat beragama
- 3) Penguatan moderasi beragama
- 4) Peningkatan Kelulusan siswa madrasah yang berkualitas
- 5) Peningkatan layanan umat beragama
- 6) Peningkatan layanan birokrasi yang cepat dan bersih.

**7. Daftar Nama Kepala Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru**

TABEL 4.2 NAMA-NAMA KEPALA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KOTABARU

NO	NAMA	TAHUN JABATAN
1	H.M. Imran Yusuf	1951-1956
2	Ahyat	1956-1961
3	Gusti Masyhur	1961-1969
4	K. H. M. Alwy Sanusi	1969-1981
5	Drs. H. M. Ilham Jafri	1981-1984
6	H. Aspur	1984-1990
7	H.M. Napiah Elkarim	1990-1997
8	Drs. H. Abdurrahman Gani	1997-2000

Lanjutan Tabel 4.4

NO	NAMA	TAHUN JABATAN
9	Drs. H. Nabehani Abdullah, MM	2000-2003
10	H. Muh. Mulkani, AA, BA	2003-2009
11	Drs. H. Salman, MM	2009-2013
12	H. Ahmad Sawiti, S.Ag, M.HI	2013-2014
13	Drs. H. Salman, MM	2014-2019
14	Drs. H. Said Muhdari, MM	2019-2021
15	DR. H. Ahmad Kamal	2021-sekarang

Sumber:Profil Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru 2022

### 8. Biodata Kepala, Kasi dan Penyelenggara Pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru

TABEL 4.3 BIODATA KEPALA, KASI DAN PENYELENGGARA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KOTABARU

NO	NAMA	JABATAN	PANGKAT/GOL
1	Dr. H. Ahmad Kamal, S. HI, M.Ag	Kepala Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru	Pembina/IV/a
2	Dr. H. Akhmad Ismail Fahni, SE, M.Si	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Penata Tk.I/III/d
3	H. Ramadhan, S.Ag, M.Pd,I	Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam	Pembina/IV/a
4	H.Herman Prasetio, S.Ag,MM	Kepala Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	Penata Tk.I/III/d
5	Bahrinnudin, S.Ag	Kepala Seksi Pendidikan Madrasah	Penata Tk.I/III/d
6	Dra. Hj. Siti Fatimah, MM	Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah	Pembina/IV/a

Lanjutan Tabel 4.5

NO	NAMA	JABATAN	PANGKAT/GOL
7	H.Akhmad Syarwani, S.HI,MM	Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf	Penata Tk.I/III/d
8	Sandra Mariyus Adipa, S.S	Penyelenggaraan Katolik	Penata/III/c

Sumber: Profil Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru 2022

## **9. Analisis Motivasi Berdasarkan Teori Abraham H. Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru**

Hasil penelitian data yang didapatkan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

### **a. Kebutuhan Fisiologikal**

Berdasarkan hasil wawancara yang didapat oleh peneliti di lapangan mengenai motivasi kerja dalam kebutuhan fisiologikal yang mana kebutuhan fisiologikal merupakan suatu kebutuhan yang melibatkan kebutuhan secara fisik, seperti adanya sajian makanan di pagi hari mampu menjadikan lebih giat bekerja. Pada saat wawancara pertama peneliti menanyai Kepala Subbag tata usaha (TU) Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan. Dari jawaban beliau, didapat jawaban bahwa di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak terdapat sajian makanan di pagi hari. Hal tersebut disebabkan karena setiap

pegawai yang pegawai negeri sipil (PNS) sudah mendapatkan uang makan atau uang konsumsi yang sudah termasuk dalam gaji.<sup>2</sup>

Sarapan dipagi hari itu merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap orang, bagi pegawai sarapan di rumah ataupun di tempat kerja sama saja, karena jika seseorang bisa manajemen waktu dengan baik maka semuanya akan terpenuhi. Hal tersebut sesuai dengan jawaban dari wawancara dengan Bapak H. Sulaiman menurut beliau, biasanya untuk sajian makanan dilaksanakan di rumah, karena untuk sajian makanan memang tidak disediakan di kantor, namun apabila ada keperluan yang mengharuskan lebih awal turun ke kantor maka sajian makanan tersebut dibawa ke kantor. Sarapan di pagi hari itu sangat penting bagi tubuh.

Tidak hanya puas dengan kedua jawaban informan tersebut kemudian peneliti juga menanyakan lagi kepada pegawai yang lain mengenai kebutuhan fisiologikal tersebut, apakah memang sajian makanan itu harus dipenuhi untuk menumbuhkan lebih giatnya semangat dalam bekerja sehari-hari. Berdasarkan wawancara menurut Bapak H. Pran Limhar, adanya sajian makanan itu memang berperan dalam meningkatkan pegawai agar lebih giat dalam bekerja, walaupun pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak disediakan sajian makanan tersebut

---

<sup>2</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

namun beliau memberikan pendapat mengenai sajian makanan tersebut bahwasanya dalam sajianmakanan tersebut lebih baik disajikan dengan menu yang berbeda-beda dalam setiap harinya, hal tersebut bertujuan agar tidak adanya rasa bosan dalam pemenuhan makanan tersebut, walaupun makanan yang disajikan harganya sama namun bervariasi setiap harinya.

Sajian makanan memang berperan dalam meningkatkan pegawai agar lebih giat bekerja, walaupun di tempat pekerjaan tidak disediakan sajian makanan tersebut, namun dapat diatasi bahwasanya sajian makanan itu dapat dipenuhi secara pribadi di rumah masing-masing pegawai.

#### **b. Kebutuhan Rasa Aman**

Hasil data wawancara yang di dapat peneliti di lapangan mengenai hal kebutuhan rasa aman yang di mana kebutuhan tersebut berkaitan dengan keselamatan para pegawai, bahwasanya kebutuhan rasa aman tersebut tidak hanya meliputi keamanan fisik namun juga meliputi keamanan lingkungan dalam bekerja pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Pada bagian ini peneliti lebih menanyakan kebutuhan rasa aman yang menyangkut mengenai dengan adanya jaminan keselamatan bagi para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Peneliti menanyakan hal tersebut kepada salah satu pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru yaitu Bapak H. Ahmad Ismail Fahni, menurut

beliau jaminan keselamatan yang berlaku ialah adanya badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) yang dimana badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) tersebut terbagi menjadi 2 dimana ke-2 badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) tersebut memiliki maksud dan tujuan yang berbeda, dan beliau berpendapat bahwasanya badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) tersebut mampu menjadi jaminan penting dalam bekerja tetapi walaupun sudah adanya jaminan keselamatan tersebut tetap harus mengutamakan keselamatan dalam bekerja.

Adanya teori mengenai kebutuhan rasa aman, jaminan kesehatan itu memang memotivasi para pegawai agar lebih giat bekerja, hal tersebut karena para pegawai merasa adanya jaminan yang mampu jadi penanggungjawab apabila terjadi suatu hal yang tidak diinginkan dalam bekerja, dan dengan adanya kondisi fisik yang sehat mampu mendorong semangat dalam bekerja, sehingga jaminan kesehatan itu sangat penting.<sup>3</sup>

Peneliti menanyakan juga kepada pegawai lain yang bekerja di bagian kepegawaian pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, hal tersebut bertujuan agar lebih memperluas mengenai jawaban yang berhubungan dengan kebutuhan rasa aman yang disediakan pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, apakah bagi informan yang ke-3 ini perihal adanya badan

---

<sup>3</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Sulaiman pada 22 April 2022.

penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) juga dapat memotivasi dalam bekerja dan mampu menumbuhkan lebih giat dalam bekerja. Hasil wawancara maka dapat jawaban yang dapat dipahami oleh peneliti, dengan adanya jaminan keselamatan berupa jaminan kesehatan seperti badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) baik BPJS kesehatan ataupun BPJS ketenagakerjaan memang mampu memberikan motivasi dan membuat bekerja menjadi lebih giat, hal tersebut mampu memberikan jaminan jika suatu hal yang tidak diinginkan terjadi dalam bekerja. Hasil wawancara dengan informan ke-3 juga didapat penjelasan mengenai BPJS ketenagakerjaan apabila seseorang pegawai tersebut mengundurkan diri dari pekerjaan maka uang yang bersangkutan dikembalikan.<sup>4</sup>

### **c. Kebutuhan Sosial**

Kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan mengenai kebutuhan sosial yang mana kebutuhan tersebut merupakan suatu unsur yang dapat mempererat hubungan silaturahmi para pegawai, dimana kebutuhan sosial tersebut berupa diskusi yang mana bisa dilakukan tidak hanya dengan sesama pegawai dibidangnya namun bisa juga berbagi informasi atau bertukar pendapat dengan pegawai lain yang berada di dalam lingkup Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Mengenai kebutuhan sosial tersebut peneliti menanyakan kepada salah satu

---

<sup>4</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar pada 25 April 2022.

pegawai Kementerian Agama yaitu Bapak H. Ahmad Ismail Fahni yang dimana beliau sebagai kepala sub bagian tata usaha (Subbag TU) mengenai diskusi sesama pegawai, menurut beliau pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru ada kegiatan diskusi antar bagian dengan dikoordinir oleh kepala seksi yang mana biasanya memang sudah mereka atur jadwal untuk diskusi tersebut, dengan adanya diskusi yang tersusun rapi dengan jadwal yang sudah ditentukan hal tersebut mampu menumbuhkan giat para pegawai dalam berdiskusi, karena mampu jadi wadah berbagi informasi bagi para pegawai.

Tidak hanya bagi informan pertama yang mengatakan bahwa dengan adanya diskusi itu mampu menumbuh giatkan pegawai dalam bekerja, karena dengan diskusi mampu membuat para pegawai tahu akan hal yang tidak diketahuinya. Diskusi itu memang mampu mendorong para pegawai agar lebih giat dalam bekerja, karena dalam bekerja tidak semua hal diketahui pegawai, jadi dengan adanya diskusi pegawai mendapatkan informasi ataupun pengetahuan yang lebih luas yang sebelumnya belum diketahui dan dengan adanya diskusi tersebut mampu membuat pekerjaan lebih cepat selesai.<sup>5</sup> Dari hasil wawancara tersebut maka peneliti dapat mengetahui bahwasanya diskusi memang

---

<sup>5</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Sulaiman pada 22 April 2022.

memberikan nilai positif bagi setiap pegawai dan berperan baik dalam kehidupan kerja dan lingkungan pekerjaan.

Kebutuhan sosial sebenarnya tidak hanya diskusi, banyak kebutuhan sosial lain seperti gotong royong, saling membantu dan lain-lain, namun pada penelitian ini peneliti hanya mengangkat perihal diskusi karena peneliti merasa lebih cocok di bahas pada pekerjaan. Apabila diskusi tidak berkaitan dengan pekerjaan maka tidak memberikan hasil yang baik malahan memberikan hasil kinerja yang buruk, karena pada saat bekerja hanya membicarakan atau berdiskusi mengenai hal-hal yang tidak penting dan diluar hal-hal mengenai pekerjaan. Hubungan sosial juga berkaitan dengan hubungan antar pegawai dengan masyarakat, contohnya seperti undangan dari masyarakat kepada para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Pemenuhan undangan itu pun termasuk kewajiban antar sesama manusia yang dimana dapat mempererat tali silaturahmi sesama manusia.

Ketika peneliti melakukan observasi peneliti melihat para pegawai mendiskusikan mengenai untuk pemenuhan undangan. Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru memanfaatkan waktu dengan bergantian memenuhi undangan tersebut, dengan cara tersebut pelayanan pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak terbengkalai, namun ada juga para pegawai yang memanfaatkan waktu dengan memanfaatkan jam istirahat untuk

memenuhi undangan tersebut, sehingga pekerjaan sudah selesai dan hubungan sosial pun terpenuhi.<sup>6</sup>

#### **d. Kebutuhan Akan Harga Diri**

Setiap pegawai pasti menginginkan suatu penghargaan dari orang lain, penghargaan tersebut tidak hanya mengenai materi saja namun juga dapat berupa pujian yang mana dapat memberikan rasa senang. Penghargaan itu termasuk dalam kebutuhan akan harga diri karena pada penghargaan pegawai merasa dihargai oleh orang lain atas prestasi yang diberikannya. Memotivasi pegawai biasanya orang hanya tertuju kepada materi seperti kenaikan gaji, namun ada hal lain yang tidak ada kaitannya dengan materi, hal tersebut ialah penghargaan berupa apresiasi pujian yang mampu menumbuhkan semangat dalam bekerja. Penghargaan berupa pujian juga berperan baik dalam memotivasi pegawai dan mampu dijadikan sebagai sisi positif yang mampu menumbuh giatkan kerja, dengan adanya penghargaan tersebut mampu menjadikan pegawai meningkatkan kinerjanya.

Menurut Bapak H. Pran Limhar melalui wawancara yang dilakukan, bahwasanya penghargaan itu memang memberikan pengaruh baik bagi pegawai, penghargaan tersebut biasanya diberikan seorang atasan kepada bawahannya, namun tidak hanya itu penghargaan bisa saja diberikan oleh sesama pegawai dalam

---

<sup>6</sup>Hasil Observasi Tanggal 25 Maret 2022.

satu bidang ataupun dari bidang lain, karena penghargaan berupa pujian itu merupakan sifat penghargaan dari orang lain terhadap pegawai yang sudah memberikan hasil ataupun prestasi yang baik untuk Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Penghargaan itupun tidak hanya berlaku untuk pegawai yang diberi pujian saja, namun juga memberi efek baik bagi pegawai lain agar mampu menjadikan panutan bahwasanya apabila pegawai lain bisa memberikan hasil yang baik maka dirinya pun harus mampu juga memberikan hasil yang baik karena apabila orang lain bisa memberikan hasil yang baik untuk tempat kerja maka pegawai lain harus bisa juga memberi yang terbaik untuk tempat kerja, dengan hal tersebut maka Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru akan terus maju dan lebih baik setiap tahunnya.

**e. Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan sebuah kesempatan para pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, kemampuan setiap orang pasti berbeda-beda sehingga dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan tersebut mampu menjadikan pegawai lain tahu akan pengetahuan yang diberikan pegawai lain melalui kesempatan pengembangan kemampuan tersebut. Biasanya para pegawai memiliki kemampuan yang didapatkan dari diklat atau pelatihan-pelatihan, dengan

adanya diklat ataupun pelatihan tersebut mampu menjadikan pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda, hal itu disebabkan pada saat diklat tersebut tidak semua pegawai mengikutinya, namun salah satu dari pegawai yang mengikuti diklat tersebut mampu mengembangkan dan memberitahukan kemampuan tersebut kepada pegawai lain.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan di lapangan, peneliti juga melihat bahwasanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan tersebut tidak hanya berlaku untuk pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, namun juga memberikan kesempatan bagi siswa dari sekolah-sekolah untuk mengembangkan kemampuannya, karena tidak sedikit siswa yang memiliki kemampuan jauh lebih hebat dibanding pegawai-pegawai yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Aktualisasi diri dengan adanya kesempatan mengembangkan kemampuan berkaitan dengan produktivitas kerja karena produktivitas kerja merupakan sikap seorang pegawai yang mampu memberikan hasil kerja yang lebih banyak dengan usaha baik yang sama atau usaha yang berbeda namun tetap memberikan hasil kerja yang berkualitas. Seorang pegawai memang sudah seharusnya bisa memberikan kualitas kerja yang baik dan meningkat, namun dalam produktivitas itu tidak bisa hanya

---

<sup>7</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni 25 Maret 2022.

menggunakan waktu yang singkat namun melalui proses jangka waktu yang panjang. Apabila produktivitas kerja semua pegawai bagus dan berkualitas dengan cara kerja masing-masing pegawai, maka tempat kerja itu akan menjadi tempat kerja yang memiliki pegawai yang kreatif, produktif dan inovatif sehingga sangat berperan baik di masyarakat.

## **10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

### **a. Faktor Internal**

#### **1) Keinginan Untuk Hidup**

Berdasarkan faktor internal yang dimana meliputi keinginan untuk hidup, yang dimaksud keinginan untuk hidup disini ialah adanya keinginan untuk menghidupi kelangsungan hidup agar selalu terpenuhi baik secara individu maupun secara keluarga. Keinginan untuk kelangsungan hidup itu merupakan faktor dominan dan juga mutlak, karena salah satu motivasi seseorang bekerja itu pasti yang pertama untuk memenuhi kelangsungan hidup baik untuk pribadi maupun keluarga.<sup>8</sup> Secara manusiawi tidak ada pribadi manusia yang tidak menginginkan kehidupan yang tercukupi, sehingga dengan keinginan tersebut mengharuskan seseorang untuk bekerja agar keinginan itu tersebut, jika seseorang itu hanya berdiam diri

---

<sup>8</sup>Wawancara Dengan Bapak H. ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

namun memiliki keinginan kehidupan yang tercukupi maka itu hanya menjadi sebuah khayalan.

Apabila keinginan untuk hidup ini dipertanyakan kepada seluruh pegawai pasti jawaban mereka semuanya keinginan ini sangat penting dan menjadi faktor pertama yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja, karena sedikit banyaknya dari gaji atau kompensasi yang diterima pegawai dapat berguna untuk mencukupi kelangsungan hidup seseorang baik itu dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Pada saat penelitian peneliti menanyakan hal ini kepada salah satu pegawai yaitu bapak H. Pran Limhar menurut beliau dengan adanya keinginan untuk hidup atau kelangsungan hidup pasti memotivasi bekerja, karena setiap orang hendak bekerja untuk memenuhi kelangsungan hidup. Kelangsungan hidup itu tidak harus selalu mewah dan megah namun dengan kehidupan tercukupi pun sangat membahagiakan, jadi tidak semua orang menginginkan kelangsungan hidup itu harus mewah dan megah, namun dengan kata sederhana pun sudah dapat dikatakan cukup.

Seseorang pegawai menginginkan kesejahteraan untuk hidup lebih baik sehingga dengan adanya keinginan untuk hidup tersebut mampu memotivasi dan mendorong agar lebih giat dalam bekerja.<sup>9</sup> Dengan adanya keinginan untuk memenuhi kesejahteraan hidup, hal tersebut tidak akan lepas kaitannya dengan ketekunan pegawai dalam berhadir untuk bekerja. Kehadiran merupakan aspek yang paling dinilai dari diri pegawai, kehadiran dapat melambangkan bahwa pegawai tersebut dapat menghargai waktu atau tidak, dan juga dapat melambangkan tentang bisa atau tidaknya seseorang pegawai tersebut memanfaatkan waktu dalam dunia kerja.

Saat peneliti melakukan observasi, peneliti melihat lingkungan sekitar dan memfokuskan mengenai kehadiran para pegawai, dari hasil observasi yang didapat bahwa para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru sangat disiplin mengenai jam hadir, baik pada saat kehadiran di pagi hari maupun kehadiran di siang hari setelah jam istirahat.

## 2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki disini ialah keinginan untuk dapat memiliki benda atau barang yang diinginkan, baik barang tersebut dapat menunjang atau mempermudah dalam kehidupan ataupun barang yang hanya sebagai keinginan untuk

---

<sup>9</sup>Wawancara Dengan Bapak H. ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

dimiliki tanpa ada kegunaannya. Keinginan untuk dapat memiliki tersebut bias saja dikatakan sebagai kebutuhan apabila barang tersebut memang sangat diperlukan dalam kehidupan dan mampu membantu dalam bekerja. Kebutuhan itu bermacam-macam ada yang merupakan kebutuhan primer dimana kebutuhan tersebut tidak dapat ditunda pemenuhannya, contohnya seperti makan dan minum, ada juga kebutuhan sekunder dimana kebutuhan tersebut dapat ditunda dalam pemenuhannya, contohnya seperti kendaraan pribadi, handphone, dan lain-lain, sedangkan kebutuhan tersier merupakan kebutuhan mewah yang di mana untuk memenuhinya perlu dana yang besar, contohnya seperti rumah mewah, mobil dan juga pergi berlibur.<sup>10</sup>

Dasarnya keinginan untuk dapat memiliki suatu benda atau barang tersebut bisa saja dilihat dari kondisi dan keadaan, jika memang benda tersebut sangat diperlukan dan mampu mempermudah diri sendiri maka itu bisa dipertimbangkan untuk memenuhinya, namun jika keinginan tersebut semata-mata hanya keinginan nafsu maka harus dipertimbangkan lagi apakah itu memang bermanfaat atau tidak. Berdasarkan wawancara dengan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru pada saat itu peneliti menanyakan mengenai

---

<sup>10</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

keinginan untuk dapat memiliki di mana pertanyaan tersebut mengenai kebutuhan primer, sehingga didapat jawaban yaitu menurut Bapak H. Ahmad Ismail Fahni, untuk kebutuhan primer sangat mendorong dan memotivasi dalam bekerja, tetapi untuk kebutuhan lain yang tidak terlalu perlu bisa saja tidak memotivasi dalam bekerja.

Keinginan untuk dapat memiliki ini juga termasuk sebagai kebutuhan hidup atau kelangsungan hidup yang di mana mampu menjadi penunjang dalam bekerja, setiap pegawai pasti menginginkan adanya alat pembantu yang dapat digunakan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti halnya kendaraan itu bisa saja tidak dipenuhi namun dilihat dari segi manfaatnya itu bisa mempermudah berangkat ke kantor sehingga tidak perlu jalan kaki dan ke kantor pun dapat berhadir sesuai jam hadir tanpa telat. Jadi keinginan untuk dapat memiliki tersebut dilihat dari kondisi dan keadaannya sehingga tidak semua pegawai termotivasi untuk menginginkan barang yang tidak terlalu diperlukan.<sup>11</sup> Sehingga keinginan untuk dapat memiliki tersebut tergantung ke pegawai masing-masing kebutuhan mana yang memang penting dan tidak bagi dirinya.

---

<sup>11</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar pada 25 April 2022.

### 3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan merupakan kebutuhan fisik maupun hati, karena untuk penghargaan berupa bukti nyata itu mampu memberikan efek positif terhadap perilaku, sedangkan penghargaan berupa pujian mampu memberikan efek yang langsung masuk ke dalam hati dan perasaan. Penghargaan itu berbeda-beda maksud, bisa saja penghargaan bentuk nyata seperti sertifikat atau plakat, namun ada juga penghargaan berupa pujian baik dari atasan ataupun sesama pegawai dalam satu bidang. Penghargaan sebenarnya tidak hanya berupa materi yang diberikan, namun penghargaan berupa pujian pun juga sangat memberikan nilai positif dan mampu menjadi dorongan agar mampu mempertahankan kualitas kerja dan mampu terus bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni mengenai adanya penghargaan menurut beliau: dengan adanya penghargaan sangat mendorong dan juga memotivasi dalam bekerja, karena penghargaan sangat memberi nilai positif untuk bekerja. Penghargaan itu bisa saja tidak hanya memberikan efek untuk pegawai yang diberi pujian, namun juga memberikan efek baik untuk pegawai yang lain, karena mampu menumbuhkan semangat bagi pegawai lain untuk mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas

baik, karena membuat para pegawai beropini bahwa jika orang lain bisa maka mereka juga harus bisa dengan memberikan hasil kerja yang berbeda dengan kemampuan yang mereka miliki.

Penghargaan juga sebagai bukti diakuinya dalam bekerja, sehingga dengan cara tersebut mampu menjadikan motivasi dalam bekerja dan memberikan hasil yang terbaik dan mampu meningkatkan kinerja.<sup>12</sup>

#### 4) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Pengakuan merupakan sebuah bentuk penghargaan dan apresiasi dari orang lain bahwa apa yang kita berikan dapat diterima dan diakui. Pengakuan merupakan sikap lanjutan setelah penghargaan, karena dengan dihargainya hasil kerja pegawai maka sama saja dengan diakuinya bahwa pegawai tersebut bisa dalam memberikan hasil dalam bekerja.

Adanya pengakuan dari orang lain sangat memotivasi dan juga mendorong untuk lebih giat bekerja, seperti disaat menyelesaikan pekerjaan dan diapresiasi oleh orang lain, hal itu sangat membuat senang walaupun hasil yang diberikan kada sempurna namun tetap diakui orang lain.<sup>13</sup> Pernyataan tersebut menjadikan alasan bahwasanya dengan adanya keinginan untuk memperoleh pengakuan memang menjadi

---

<sup>12</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar

<sup>13</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni 25 Maret 2022.

tolak ukur yang memberikan nilai positif dan mampu memberikan motivasi dalam bekerja.

#### 5) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa merupakan sebuah keinginan setiap pegawai dalam jangka panjang, dalam bekerja tidak mungkin seorang pegawai hanya ingin menetap pada jabatan atau bidang yang itu-itu saja tanpa ada peningkatan. Keinginan untuk berkuasa bukan berarti menguasai semua apa yang ada di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, keinginan untuk berkuasa di sini ialah keinginan untuk memiliki jabatan yang berperan penting pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, namun yang dimaksud keinginan untuk berkuasa di sini ialah di mana dapat memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pengangkatan jabatan ada promosi jabatan dan juga itu usulan dari pegawai lain dan biasanya disepakati oleh Kanwil.<sup>14</sup>

Tanpa dipungkiri dalam hal ini yaitu tentang keinginan untuk berkuasa biasanya tidak sedikit pegawai yang melakukan sesuatu melalui jalan yang tidak baik atau curang, namun itu hanya oknum dalam banyaknya pegawai dalam pekerjaan, bisa saja tidak ada hal curang tersebut namun semuanya dilalui dengan sportif sesama pegawai. Keinginan

---

<sup>14</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

untuk berkuasa tidak hanya didasari atas keinginan saja, namun juga harus ada progres yang baik dalam bekerja, selalu bersemangat dalam bekerja sehingga mampu menjadi alasan mengapa harus menempati kedudukan yang tinggi dalam Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Keinginan untuk berkuasa itu pun jika tercapai maka tanggung jawab yang diterimapun semakin besar, sehingga sebagai seorang pegawai harus bisa memberikan hasil kerja yang terbaik. Secara pribadi ketika berada diposisi yang sudah jauh lebih tinggi, berarti harus membuat sesuatu yang baru kemudian harus lebih baik dari yang dulu, jadi itu merupakan motivasinya harus lebih baik dari yang dulu, karena apabila tidak ada perubahan maka akan merasa malu.<sup>15</sup> Terkait keinginan untuk berkuasa ini tidak semua pegawai menjadikan ini hal yang begitu penting dalam bekerja, karena sesuai wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak H. sulaiman menurut beliau secara pribadi, paling penting itu bagaimana bekerja jadi lebih baik, melayani masyarakat dengan baik sehingga masyarakat puas dengan hasil pekerjaan, dan untuk karir semuanya diserahkan kepada Allah, jika Allah berkehendak untuk menaikkan jabatan maka Alhamdulillah, yang penting bekerja dulu.

---

<sup>15</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

Pada dasarnya lebih tinggi jabatan yang diduduki maka akan lebih berat tanggung jawab yang diterima, maka dari itu tidak sedikit pegawai yang memang bekerja hanya untuk memberikan layanan yang maksimal tanpa menginginkan kedudukan yang lebih tinggi.

**b. Faktor Eksternal**

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan sebuah penunjang utama untuk terlaksana situasi dan kondisi tempat kerja yang nyaman dan damai. Tempat kerja yang nyaman dan damai meliputi beberapa bagian, tidak hanya terfokus kepada bagaimana situasi tempat kerja tersebut namun juga berkaitan mengenai kondisi lingkungan kerja antar para pegawai bagaimana para pegawai mampu menciptakan situasi lingkungan kerja yang baik. Dalam membangun lingkungan kerja semua pegawai berperan dalam perwujudannya, karena dalam bekerja semua melaksanakan kegiatan dan tugas sehari-hari di dalam lingkungan kerja tersebut, jadi lingkungan kerja memang paling utama dalam menunjang kelancaran melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Lingkungan kerja yang nyaman yang santun dan adem penuh lawan silaturahmi

pasti sangat berpengaruh dalam pekerjaan, sehingga lingkungan kerja yang baik itu mendorong dalam bekerja.<sup>16</sup>

Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru merupakan salah satu lembaga yang di dalamnya tercipta kondisi lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan damai, bahkan di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru sangat terciptanya lingkungan kerja yang ramah tamah, tidak hanya sesama pegawai namun juga kepada para masyarakat selalu memberikan layanan yang ramah dan terbaik. Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak hanya mengutamakan lingkungan kerja di bagian dalam saja, namun juga memperhatikan seluruh bagian yang berhubungan dengan Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Sulaiman beliau mengatakan bahwa, lingkungan kerja itu dapat memotivasi dan mendorong supaya lebih giat bekerja, karena lingkungan kerja yang tidak bersih tidak mendukung pasti berpengaruh terhadap pekerjaan, apabila lingkungan kerja bersih, sehat tidak ribut tidak mengganggu cara bekerja, insya Allah akan lebih baik dalam bekerja.

---

<sup>16</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

Lingkungan pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru selalu diupayakan nyaman, baik itu nyaman dari segi tempatnya maupun nyaman dari segi komunikasi dengan para pegawai lain, karena dengan cara tersebut mampu menjadikan pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja tanpa adanya alasan untuk tidak betah apalagi tidak turun bekerja. Lingkungan bekerja di kantor diupayakan untuk membuat suasana kantor jadi nyaman agar pegawai termotivasi dalam bekerja.<sup>17</sup>

Kondisi lingkungan kerja juga berkaitan dengan kekompakan para pegawainya, baik dalam mengerjakan pekerjaan ataupun dalam pembawaan diri di saat bekerja. Kekompakan yang paling mencolok ialah berkaitan dengan kekompakannya memakai seragam sehari-hari dalam bekerja. Pemakaian seragam pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak hanya pegawai yang ada di kantor Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tersebut, namun juga bagi pegawai di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru mereka serentak memakai seragam yang sudah dijadwalkan. Pada tahun 2021 ada edaran baru dari Menteri Agama menyangkut pemakaian seragam, bahwa Kementerian Agama untuk hari senin dan selasa memakai seragam putih

---

<sup>17</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limar 25 April 2022.

dan bawahan hitam, untuk hari rabu dan kamis memakai seragam batik, dan untuk hari jumat memakai seragam olahraga kemudian untuk habis jam istirahat memakai baju bebas pantas.<sup>18</sup>

## 2) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan imbalan untuk para pegawai yang telah bekerja, imbalan disini biasanya sering disebut sebagai gaji. Tidak hanya pada perusahaan ataupun lembaga saja namun setiap yang bekerja itu pasti mendapatkan gaji setiap bulannya, namun yang membedakan hanya dari segi nominalnya saja. Pemberian kompensasi ataupun gaji merupakan salah satu faktor yang membuat pegawai untuk terus bekerja dengan giat karena setiap bulannya pasti ada imbalan yang diharapkan. Salah satu poin yang memotivasi, namun bukan satu-satunya alasan untuk bekerja lebih baik.<sup>19</sup> Gaji itu tidak diberikan setelah atasan melihat hasil kerjanya, namun gaji diberikan sesuai pembicaraan diawal saat melakukan perjanjian dalam bekerja. Seiringnya waktu sekarang masih banyak perusahaan atau lembaga atau tempat kerja lainnya yang memberikan gaji atau kompensasi tidak memadai. Tidak memadainya gaji tersebut mungkin saja ada alasan tersendiri yang menjadi sebab mengapa pemberian

---

<sup>18</sup>Wawancara Denga Bapak H. Ahmad Ismail Fahni 25 Maret 2022.

<sup>19</sup>Wawancara dengan Bapak H. Sulaiman.

kompensasi itu tidak memadai dan tidak sesuai dengan pekerjaan para pegawai. Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru kompensasi berupa gaji yang didapat sudah sesuai dan memadai karena bagi setiap pegawai gaji yang diterima sudah ditetapkan berapa jumlahnya.<sup>20</sup>

Kompensasi tidak hanya mengenai gaji, namun ada juga yang berupa bonus yang diberikan dari atasan untuk pegawainya, biasanya kompensasi itu diberikan karena pegawai mampu memberikan hasil yang baik untuk tempat kerjanya, namun bias juga itu merupakan kompensasi dalam pencapaian target kerja. Pemberian kompensasi mungkin saja tidak ada diberberapa lembaga pemerintahan contohnya seperti pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Saat wawancara mengenai kompensasi dengan Bapak H. Pran Limhar kata beliau, pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak ada kompensasi, karena para pegawai sudah membuat standar kinerja pegawai (SKP) yang menjadi acuan satu tahun dalam bekerja, padahal menurut beliau jika dipikirk-pikir dengan adanya kompensasi itu dapat membuat pegawai makin termotivasi.

---

<sup>20</sup>Wawancara Dengan Bapak H. ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

Pemberian kompensasi tidak menjadi satu satunya poin dalam memotivasi pegawai, mendapat kompensasi atau tidak, tetap harus melaksanakan pekerjaan.<sup>21</sup> Walaupun pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak ada pemberian kompensasi namun tetap ada pemberian uang lembur bagi pegawai yang bekerja lebih dari jam yang dijadwalkan. Aparatur sipil Negara (ASN) tidak ada bonus, tetapi hanya ada uang lembur dan itu ada dananya, uang lembur tersebut dihitung perjam.<sup>22</sup>

### 3) Pengawasan Yang Baik

Pengawasan juga bisa disebut sebagai monitoring para pegawai dalam bekerja. Setiap pegawai pasti menginginkan adanya pengawasan yang baik yang dapat memberi arahan dan masukan dalam bekerja, menegur bila salah dan membenarkannya agar setiap tugas yang dikerjakan para pegawai sesuai dengan apa yang dimaksud. Jika dalam bekerja jika tidak ada pengawasan mungkin saja tidak ada yang namanya perubahan dalam bekerja, karena dalam bekerja pasti ada salah walaupun itu sepele, namun jika itu tidak diperbaiki pasti akan dilakukan terus menerus, maka hasil yang diberikan akan tidak baik.

---

<sup>21</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Sulaiman 22 April 2022.

<sup>22</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni 25 Maret 2022.

Setiap pegawai pasti menginginkan adanya pengawasan yang baik yang mampu memberikan informasi dan mampu menjadi penegur dalam dunia kerja. Pengawasan yang baik akan memberikan informasi barangkali ada sesuatu yang kurang baik dalam bekerja, sehingga dengan pengawasan bisa mengubah cara bekerja dan bisa mendorong agar bekerja lebih giat.<sup>23</sup> Pengawasan yang baik pun biasanya memiliki jadwal yang tersusun rapi sehingga semuanya teratur dalam pelaksanaannya. Pengawasan ada dan dilakukan perseksi, dimana kepala seksi membuat tim yang kemudian diSKkan dan juga membuat jadwal untuk pengawasan yang dilakukan setiap tahun.<sup>24</sup> Adanya pengawasan membuat pegawai menjadi lebih tahu apakah ada salah dalam bekerja, karena kalau hanya menurut diri pribadi pasti semuanya merasa benar, sehingga dengan perasaan rasa benar tersebut tidak mampu membawa perubahan dalam bekerja. Namun, dengan adanya pengawasan yang baik sangat membantu para pegawai agar mereka tahu di mana letak salahnya dalam bekerja sehingga bias dijadikan sebagai bahan evaluasi agar bekerja lebih baik lagi. Pengawasan dilakukan untuk memperbaiki kinerja, agar

---

<sup>23</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Sulaiman pada 22 April 2022.

<sup>24</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.<sup>25</sup>

#### 4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan sama saja dengan kebutuhan rasa aman yang dimana kebutuhan tersebut berkaitan dengan keselamatan para pegawai, jaminan pekerjaan ini berkaitan mengenai jaminan fisik para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Peneliti lebih menanyakan jaminan pekerjaan yang menyangkut mengenai dengan adanya jaminan keselamatan bagi para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Pada kesempatan yang ada peneliti menanyakan kepada Bapak H. Ahmad Ismail Fahni tentang adanya jaminan keselamatan tersebut, dari hasil data wawancara tersebut peneliti dapat informasi bahwa, jaminan keselamatan yang berlaku ialah adanya badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) yang dimana badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) tersebut yang menjadi jaminan pekerjaan, yang mana jaminan tersebut dapat memotivasi dalam bekerja, karena para pegawai merasa aman apabila ada jaminan tersebut, tetapi walaupun sudah adanya jaminan tersebut tetap harus mengutamakan keselamatan dalam bekerja.

---

<sup>25</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar pada 25 April 2022.

Para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru sudah terkait dengan badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) kesehatan dan ketenagakerjaan melalui tempat kerja, yang mana dengan adanya jaminan pekerjaan tersebut membuat semangat dalam bekerja.<sup>26</sup> Mungkin jaminan pekerjaan itu pasti ada di setiap perusahaan ataupun lembaga dan tempat kerja lainnya, karena setiap pekerjaan pasti ada suatu hal yang tidak dimungkinkan terjadi, oleh karena itu pasti ada jaminan pekerjaan disetiap perusahaan ataupun lembaga dan tempat kerja lainnya. Jaminan pekerjaan itu biasanya badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) kesehatan dan badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan, adanya hal itu sangat menjamin keselamatan para pegawai.<sup>27</sup>

##### 5) Status dan Tanggung jawab

Status yang dimaksud dalam penelitian ialah status dalam pekerjaan yang dimana memiliki peran penting dalam Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Namun status ini ada kaitannya juga dengan status kehidupan dimana status bisa menjadi tolak ukur untuk seseorang bekerja. Status itu tidak luput dengan tanggung jawab, karena jika seseorang pegawai memiliki status yang tinggi dalam pekerjaan maka

---

<sup>26</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Sulaiman pada 22 April 2022.

<sup>27</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar pada 25 April 2022.

tanggungjawab yang diterima juga makin banyak. Adanya status seperti adanya keinginan seorang pegawai untuk menjadi kepala seksi, maka disitu pegawai termotivasi agar giat dalam bekerja salah satunya untuk mendapatkan status itu, dan juga termotivasi agar lebih giat bekerja karena ada tanggung jawab yang diberikan untuk dilaksanakan agar memberi hasil yang baik.<sup>28</sup>

Status dalam kehidupan juga jadi pengaruh dalam bekerja, namun itu tidak dari semua pegawai mementingkan status pribadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Pran Limhar, menurut beliau apabila status itu yang berkaitan dengan status pribadi bagi beliau tidak terlalu berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Sering kita lihat bahwa banyak pegawai yang masih sendiri pun tetap semangat dalam bekerja, karena mereka berpendapat bahwa dengan status yang masih sendiri atau bujangan itu tidak memiliki tanggungan yang besar.

Status dan tanggung jawab dalam bekerja bisa meningkatkan kinerja, karena itu dapat berpengaruh bagi sebagian pegawai. Status dalam bekerja contohnya seperti sebagai kepala bagian dibidang apapun itu bisa meningkatkan kinerja, karena ingin memiliki status itu maka harus lebih giat

---

<sup>28</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Ahmad Ismail Fahni pada 25 Maret 2022.

dalam bekerja karena ada tanggungjawab yang besar, yang harus dilaksanakan.<sup>29</sup>

Adanya status yang ada dalam pekerjaan maka juga akan ada tanggungjawab yang besar, seperti harus patuhnya atas perintah. Perintah mungkin bukan saja hanya ada di dunia kerja, namun didalam kegiatan apapun pasti ada perintah, entah itu dari atasan untuk bawahan bisa juga ada perintah dari sesama pegawai dalam satu bidang. Perintah tersebut bukan berarti orang lain asal memerintah, tetapi perintah itu diberikan karena adanya kepercayaan orang lain untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Kepatuhan terhadap perintah itu merupakan salah satu kepercayaan orang lain, sehingga dengan adanya perintah merupakan sebuah tanggung jawab yang harus kita kerjakan dan sebisa mungkin untuk mematuhi dan melaksanakan dengan baik, karena apabila diperintah setelahnya melaksanakan dengan baik maka akan merasa puas tersendiri dalam bekerja. Perlu diketahui tidak semua perintah harus diterima dan dilaksanakan, semuanya dilihat dan dipilih dahulu, apakah perintah tersebut memang sanggup dilaksanakan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, atau perintah tersebut menyimpang yang mengharuskan untuk menolak dan tidak mematuhi. Namun secara garis besarnya

---

<sup>29</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar pada 25 April 2022.

tidak ada perintah yang diberikan yang menyimpang dari dunia kerja, sehingga pegawai yang diberi perintah siap bersedia mematuhi.

#### 6) Peraturan Yang Fleksibel

Peraturan merupakan suatu tata tertib yang selalu ada dalam lembaga apapun, tidak hanya lembaga saja namun perusahaan dan tempat kerja lainnya juga pasti memiliki peraturan yang menjadi acuan dalam bekerja. Peraturan yang fleksibel merupakan salah satu bagian yang tidak memberikan nilai positif dalam bekerja. Peraturan yang fleksibel bisa saja disebut peraturan yang tidak disiplin, yang bisa membuat para pegawai berkelakuan sekehendak dalam bekerja. Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak menerapkan peraturan yang fleksibel, namun menerapkan peraturan yang memang sudah menjadi acuan dalam Kementerian Agama se Indonesia, sehingga peraturan itu tidak dapat diganggu gugat.

Peraturan juga merupakan tata tertib yang harus ditaati oleh setiap pegawai, peraturan tersebut sifatnya baku dan tidak fleksibel, peraturan yang ditetapkan pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru merupakan peraturan yang sumbernya langsung dari Presiden dan peraturan lainnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Bapak H. Ismail Fahni, peraturan pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru ini bermacam-

macam, ada peraturan pemerintahan secara umum seperti Peraturan Presiden, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Agama, Peraturan Keputusan Menteri Agama dan surat edaran.

Setiap lembaga yang resmi tidak memiliki peraturan yang dibuat sendiri di dalam lingkungan kantor tersebut, namun peraturan tersebut berdasarkan peraturan yang resmi dan baku, sehingga tidak ada namanya peraturan yang bersifat fleksibel. Dalam Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak boleh ada aturan yang dibuat sendiri, namun hanya dibolehkan membuat edaran dengan mengacu atau menindak lanjuti peraturan yang sudah ada.<sup>30</sup>

Peraturan yang fleksibel itu bukan peraturan namanya, karena namanya peraturan itu seperti apa mengatur supaya bersikap taat dalam aturan, sehingga dengan adanya peraturan yang tidak fleksibel membuat pegawai bekerja dengan hati-hati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.<sup>31</sup> Peraturan yang fleksibel tidak mampu memberi efek positif dan memberi pengaruh dalam bekerja. Peraturan yang fleksibel hampir tidak mempengaruhi dalam memotivasi dalam kinerja karena peraturan yang fleksibel sama saja dengan tidak disiplin.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar pada 25 April 2022.

<sup>31</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Sulaiman pada 22 April 2022.

<sup>32</sup>Wawancara Dengan Bapak H. Pran Limhar pada 25 April 2022.

Bagi setiap pegawai yang menyukai kebebasan mungkin saja peraturan yang fleksibel sangat bermanfaat dalam bekerja, karena mereka beranggapan adanya kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan, namun tanpa disadari dengan adanya peraturan yang fleksibel mengajarkan para pegawai tidak disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan saat observasi dengan turun langsung kelapangan peneliti melihat adanya panggilan terhadap seorang pegawai yang memang tidak disiplin yang tidak patuh akan aturan yang berlaku dan menganggap aturan bersifat fleksibel, pada saat melihat langsung di situ peneliti juga menanyakan kepada Bapak H. Ahmad Ismail Fahni, sehingga dapat jawaban bahwa, bagi pegawai yang dipanggil itu tidak semata-mata langsung dipanggil namun juga melalui beberapa proses, ketika beberapa proses tidak mendapatkan akhir yang baik maka jalan terakhir ialah dengan cara dipanggil dan langsung berhadapan dengan atasan, bagi pegawai yang memang tidak disiplin dan tidak mematuhi aturan yang ada tidak menutup kemungkinan pegawai tersebut akan diberhentikan dari pekerjaan.

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Motivasi Berdasarkan Teori Abraham H. Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.**

Pada umumnya setiap instansi pemerintah membutuhkan pegawai yang mampu, cakap, dan juga terampil, tidak saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan juga terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, hendaknya pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sebab itulah pentingnya peran motivasi kerja untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang sudah ditanggungjawabkan.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Motivasi bisa menjadi peran yang penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras serta memiliki antusiasme sehingga mampu mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi atau dorongan mampu

memberikan suatu inspirasi dan semangat kerja bagi pegawai. Tanpa adanya motivasi pegawai akan bekerja menjadi kurang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai merupakan individu yang memerlukan motivasi, baik motivasi itu berasal dari dirinya sendiri maupun motivasi dari orang lain dan lingkungan sekitar. Dasarnya semua pegawai sama saja, mereka adalah orang-orang yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sejatinya mereka sama-sama memiliki kemampuan, kebiasaan dan kreatifitas dalam bekerja. Secara manusiawi sebagai makhluk hidup pasti memerlukan motivasi tidak hanya dari diri sendiri namun juga adanya motivasi dari orang lain yang dapat memberikan dorongan dan semangat dalam bekerja.

#### **a. Kebutuhan Fisiologikal**

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan paling mendasar dan juga merupakan kebutuhan paling pertama yang ada pada teori Abraham H. Maslow dibandingkan dari kebutuhan lainnya, kebutuhan fisiologikal disebut juga sebagai kebutuhan primer karena kebutuhan tersebut meliputi seperti rasa lapar, haus, istirahat, dan lain sebagainya, sehingga kebutuhan fisiologikal termasuk kebutuhan yang paling kuat dan mendesak dalam pemenuhannya. Sesuai dengan kebutuhan fisiologikal, seperti dengan adanya sajian makanan di pagi hari memungkinkan dapat untuk mendorong para pegawai agar lebih giat dalam bekerja.

Sajian makanan memang sering ditemui disetiap kantor, karena dengan adanya sajian makanan mampu membuka semangat bagi para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang telah didapat oleh peneliti bahwa pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak disediakan sajian makanan di pagi hari. Pada saat observasi peneliti melihat beberapa para pegawai membawa bekal sendiri, ada yang hanya membawa cemilan, ada yang membawa makanan berat dan ada juga yang memang menyiapkan persediaan cemilan dalam ruangan.<sup>33</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka peneliti dapat menganalisis bahwa dengan adanya sajian makanan yang merupakan termasuk teori kebutuhan fisiologikal dapat mendorong para pekerja untuk lebih giat bekerja serta lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga dengan semangat dan terdorongnya menjadi lebih giat bekerja maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Walaupun pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak disediakan sajian makanan tersebut, hal tersebut tidak mengurangi semangat dalam bekerja, karena bagi para pegawai yang diwawancarai ada atau tidak adanya sajian makan tersebut mereka tetap giat dalam melaksanakan

---

<sup>33</sup>Hasil Observasi Tanggal 25 Maret 2022.

pekerjaan setiap harinya dan berusaha untuk memberikan hasil kinerja yang baik dan terus meningkat.

**b. Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan kedua yang ada di teori Abraham H. Maslow, kebutuhan rasa aman ini tidak hanya meliputi rasa aman fisik namun juga tentang rasa aman bagi mental, psikologikal dan intelektual. Kebutuhan rasa aman ini didapatkan setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini dipenuhi untuk mendukung pemenuhan kebutuhan lainnya agar bisa terus berjalan dengan baik dan lancar. Secara logika jika dalam pekerjaan tidak ada jaminan keamanan sudah dapat dipastikan para pegawai sangat ketakutan dalam bekerja, karena dalam bekerja pasti ada sesuatu kejadian yang tidak diinginkan terjadi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, peneliti melihat di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru sangat aman, terutama di lingkungan tempat bekerja ada satpam penjaga yang ditugaskan menjaga keamanan di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Keamanan yang berlaku juga dengan adanya jaminan keselamatan seperti badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) yang berlaku untuk semua pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, dengan menerapkan 2 bagian badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) yaitu

kesehatan dan ketenagakerjaan. Badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) itu bagi pegawai sangat menjamin di saat hendak berobat ataupun masuk rumah sakit maka badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) tersebut dapat digunakan, manfaat seperti itulah yang sangat memotivasi para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya jaminan keselamatan dalam bekerja yang termasuk teori kebutuhan rasa aman, merupakan salah satu jaminan yang dapat dijadikan motivasi dalam bekerja dan dapat menjadi sebuah dorongan agar lebih giat dalam bekerja, karena dalam jaminan keselamatan tidak hanya terdapat badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) kesehatan namun juga terdapat ketenagakerjaan yang dimana badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) tersebut sangat menjamin dalam keselamatan para pegawai, sehingga para pegawai merasa terjamin akan keselamatan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya dorongan dan termotivasinya dalam bekerja maka para pegawai akan mampu menghasilkan kinerja yang baik, dan para pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya.

### **c. Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga yang ada pada teori Abraham H. Maslow, di mana kebutuhan sosial ini mencakup hubungan baik dengan sesama pegawai. Kebutuhan sosial ini mencakup kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan dan persahabatan. Sejatinya manusia adalah makhluk sosial, jadi tidak mengherankan apabila manusia membutuhkan sosialisasi dalam menjalani hidupnya. Sesuai dengan kebutuhan sosial seperti dengan adanya diskusi dengan sesama pegawai mampu mendorong pegawai agar lebih giat bekerja.

Hubungan sosial sangat dibutuhkan setiap kegiatan, tidak hanya di lingkungan masyarakat namun di dunia kerja hubungan sosial juga sangat diperlukan dan sangat bermanfaat bagi para pegawainya. Hubungan sosial tidak semata-mata hanya dengan saling membantu namun diskusi pun termasuk hubungan sosial yang mana dengan diskusi mampu menjadi jembatan berbagi informasi dan pengetahuan antara para pegawai. Perlu diketahui apabila diskusi itu isinya hanya mengenai kehidupan pribadi yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan maka diskusi tersebut tidak ada manfaatnya malahan hanya menjadi sesuatu yang tidak bermanfaat walaupun itu termasuk hubungan sosial.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru sangat mengutamakan diskusi, di saat ada program kerja yang ingin dilaksanakan mereka saling bertukar pendapat saling mengutarakan pemikiran supaya program yang akan mereka laksanakan berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal. Seperti halnya di saat akan melaksanakan qurban pada hari raya idul adha, para pegawai membentuk panitia yang menjadi penanggungjawab dalam kegiatan tersebut sehingga dengan adanya kepanitian tersebut mampu menjadi wadah bertukar pikiran untuk mensukseskan acara tersebut. Hal tersebut sangat berguna karena pada saat pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar dan tersusun rapi.

Saat observasi peneliti juga melihat mengenai hubungan sosial lainnya yang berkaitan langsung dengan masyarakat, peneliti melihat para pegawai yang berbagi waktu untuk menghadiri undangan sehingga pelayanan pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak terbengkalai, dan hubungan sosial dengan masyarakat terpenuhi.<sup>34</sup> Pada saat itu peneliti juga sedang melakukan wawancara sehingga peneliti juga mendapatkan jawaban bahwasanya untuk menghadiri undangan beliau menggunakan waktu istirahat sehingga tidak melibatkan pekerjaan.

---

<sup>34</sup>Hasil Observasi Tanggal 25 Maret 2022.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya diskusi yang termasuk teori kebutuhan sosial yang sangat berperan baik dalam meningkatkan kinerja para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, karena dengan adanya diskusi dapat menjadikan wadah sebagai tempat atau jalan untuk bertukar informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan dunia kerja, sehingga para pegawai tidak ketinggalan informasi dan pengetahuan dalam bekerja. Bagian tersebut dapat menumbuhkan kerukunan sesama pegawai sehingga dalam bekerja selalu merasa nyaman, dengan hal tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru karena mereka merasa terdorong dan termotivasi agar bekerja lebih giat sehingga dengan motivasi tersebut mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

#### **d. Kebutuhan Akan Harga Diri**

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan keempat yang ada dalam teori Abraham H. Maslow, kebutuhan harga diri merupakan keinginan setiap pegawai untuk memperoleh harga diri, dimana seseorang menginginkan untuk memperlihatkan prestasi yang dimilikinya agar orang lain dapat menghargai atas prestasi yang dimilikinya. Sesuai dengan adanya kebutuhan akan harga diri

seperti adanya penghargaan dari orang lain atas prestasi yang dimiliki mampu mendorong pegawai agar lebih giat bekerja.

Perlu diketahui bahwasanya penghargaan itu tidak semata-mata hanya mengenai materi ataupun sebuah benda yang diberikan sebagai bukti nyata bahwa pegawai tersebut telah berhasil memberikan hasil kerja yang terbaik, namun secara tidak langsung pujian juga termasuk sebuah penghargaan tanpa bukti nyata namun dapat memberi bekas yang sangat luar biasa di hati para pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang didapat peneliti menunjukkan bahwa penghargaan yang tanpa disadari selalu diberikan oleh para pegawai lain ialah sebuah pujian akan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang memang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun ada juga salah satu bukti nyata penghargaan yang diberikan oleh kepala Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru kepada salah satu guru berprestasi yang mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Kotabaru yang mana guru tersebut masih berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Penghargaan tersebut diberikan pada saat milad Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tahun 2022 dengan bukti nyata sebuah piagam penghargaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya penghargaan

dari orang lain atas prestasi yang dimiliki yang termasuk dalam teori kebutuhan akan harga diri, hal itu sangat memberikan dorongan dan motivasi yang baik bagi pegawai agar dapat bekerja lebih giat sehingga mampu meningkatkan kinerja. Dengan adanya penghargaan dari orang lain merupakan hal positif yang sangat mendorong untuk terus bekerja dan memberikan hasil dan prestasi yang lebih baik lagi, walaupun hasil kerjaan itu belum tentu maksimal 100% cuman ketika mendapat apresiasi yang diberikan berupa pujian itu sangat luar biasa misalnya cukup dengan memberikan jempol tangan itu sangat luar biasa memotivasi. Penghargaan sangat mendorong motivasi bagi pegawai, jadi itu satu hal yang tidak berupa materi namun sungguh luar biasa, bahkan penghargaan lebih mendorong para pegawai dalam bekerja.

Penghargaan tersebut tidak hanya soal materi, namun dengan penghargaan berupa pujian pun sangat memberikan nilai positif bagi para pegawai, semakin banyak penghargaan yang orang berikan maka semakin termotivasi dalam bekerja untuk bisa memberikan hasil yang lebih baik lagi sehingga dengan sikap tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

#### **e. Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan kelima yang ada dalam teori Abraham H. Maslow, aktualisasi diri juga disebut sebagai kebutuhan yang menempati posisi tertinggi di teori Abraham H. Maslow, karena keperluan ini mencakup sebuah ketersediaan dan juga kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga mampu berubah menjadi kemampuan nyata. Kebutuhan aktualisasi ini biasanya hanya dipenuhi oleh orang-orang yang menginginkan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dan memiliki keberanian untuk menerima tantangan.

Sesuai dengan adanya aktualisasi diri seperti dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mampu mendorong seseorang agar lebih giat dalam bekerja, hal tersebut karena seseorang memiliki kemauan sehingga dirinya akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperlihatkan ke orang lain bahwa dirinya mampu melakukan dan memberikan hasil yang terbaik, semakin besar keinginan untuk mengembangkan kemampuan maka semakin besar semangat dalam bekerja. Kesempatan mengembangkan kemampuan tersebut bukan berarti ajang untuk menyombongkan diri, namun merupakan sebuah kesempatan untuk mengasah kemampuan yang sudah dimiliki. Dengan cara mengembangkan kemampuan tersebut dapat

memberikan pelajaran kepada pegawai lain sehingga pegawai lain juga tahu dan bisa akan kegiatan yang dikembangkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, bahwa di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru mempersilahkan pegawainya untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, seperti halnya pegawai yang memiliki keahlian lebih dalam bidang pengaplikasian komputer, maka pegawai tersebut dipersilahkan untuk mengajari pegawai yang lain supaya pegawai yang lain juga bias dan paham dalam pengaplikasian komputer. Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru juga memberikan kesempatan untuk para siswa atau mahasiswa untuk menyalurkan kemampuannya di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, seperti yang peneliti lihat ada beberapa siswa yang magang di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Dengan adanya aktualisasi diri mampu menjadikan pegawai memiliki produktivitas kerja yang baik, karena pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru berhasil menciptakan aplikasi yang bernama “Si Mandalika” dimana aplikasi tersebut sangat berguna bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, karena aplikasi tersebut berguna untuk pengajuan usul cuti, pengajuan usul pension, dan pengajuan usul naik pangkat. Berhubung pegawai Kementerian Agama Kabupaten tidak hanya berada di wilayah kotanya namun juga ada bagian-bagian yang

berada di desa-desa namun masih di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, sehingga dengan adanya aplikasi tersebut para pegawai tidak perlu datang langsung ke Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru mereka hanya cukup memasukkan berkas melalui aplikasi Si Mandalika.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan yang termasuk teori aktualisasi diri, memberikan kesempatan para pegawai untuk mengembangkan atau memperlihatkan kepada orang lain bahwa dia memiliki kemampuan yang luar biasa yang bisa menjadikan dirinya berbeda dari pegawai yang lain. Adanya kesempatan tersebut maka pegawai akan terus terdorong untuk bekerja lebih giat, hal tersebut karena memiliki keinginan untuk memberikan atau menunjukkan keorang lain bahwa dia mampu dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Adanya semangat dan dorongan untuk lebih giat bekerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, karena para pegawai memiliki rasa ingin untuk lebih mengembangkan kemampuan sehingga kemampuan yang dimiliki tersebut akan terus berkembang.

## **2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

### **a. Faktor Internal**

Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dan berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri, faktor ini biasanya berupa sebuah sikap maupun sifat yang sangat melekat pada diri seseorang seperti pentingnya sebuah motivasi. Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya, adalah :

#### **1) Keinginan Untuk Hidup**

Keinginan untuk dapat hidup termasuk kebutuhan yang dimiliki setiap manusia yang hidup di muka bumi. Dalam mempertahankan hidupnya orang bersedia untuk mengerjakan apa saja pekerjaan yang hasilnya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Keinginan untuk hidup diantaranya ialah kebutuhan untuk mendapatkan kompensasi yang memadai, memperoleh pekerjaan yang tetap, dan juga memperoleh pekerjaan yang mempunyai situasi dan kondisi yang tentunya nyaman dan aman. Keinginan untuk hidup dalam penelitian ini lebih tepatnya ialah bagaimana keinginan seorang pegawai untuk menghidupi kelangsungan hidupnya, baik yang masih bujangan atau yang sudah berkeluarga.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti tidak melihat langsung mengenai keinginan untuk menghidupi kelangsungan hidup. Namun informasi yang didapat peneliti melalui wawancara dengan para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan maka dapat dianalisis bahwa keinginan untuk hidup atau memenuhi kelangsungan hidup yang termasuk faktor internal dalam mempengaruhi motivasi, hal tersebut sangat memotivasi dalam bekerja karena setiap orang pasti harus memenuhi kelangsungan hidupnya, apalagi untuk pegawai yang sudah berkeluarga pasti dengan adanya keinginan untuk memenuhi kelangsungan hidup sangat menjadi faktor utama dalam bekerja, karena dalam kelangsungan hidup ada keluarga yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dipenuhi kehidupannya. Dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk memenuhi kelangsungan hidup merupakan faktor yang paling mendasar bagi seseorang dalam bekerja. Semakin besar keinginan untuk menghidupi kelangsungan hidup, maka akan makin semangat dalam bekerja karena melihat banyaknya yang harus terpenuhi, sehingga dengan semangat tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi dan mampu meningkatkannya.

## 2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki mampu mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, yang dimaksud keinginan untuk memiliki ialah memiliki benda atau barang yang diinginkan, baik keinginan tersebut bersifat primer ataupun sekunder. Dalam kehidupan sehari-hari seringkali kita temui bahwa keinginan yang tinggi untuk dapat memiliki sesuatu sangat mendorong orang untuk bekerja. Keinginan untuk dapat memiliki benda yang diinginkan itu biasanya sesuai dengan seberapa bergunanya benda tersebut, namun juga tidak sedikit orang yang menginginkan benda atau barang hanya untuk memenuhi hawa nafsunya atau pun juga mengikuti orang lain.

Saat observasi dengan turun langsung ke lapangan, peneliti tidak menemui tentang jawaban mengenai keinginan untuk dapat memiliki namun jawaban yang didapat hanya melalui wawancara dengan para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, walaupun tidak dapat jawaban secara langsung namun peneliti cukup puas dengan informasi melalui wawancara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru maka dapat dianalisis bahwa keinginan untuk dapat memiliki benda yang diinginkan yang termasuk faktor internal dalam mempengaruhi motivasi, mampu memotivasi pegawai dalam bekerja, namun tidak semua pegawai memiliki keinginan yang sama untuk dapat memiliki benda yang dibutuhkan tersebut, semua keinginan tersebut tergantung seberapa penting benda tersebut untuk dimiliki yang dapat menunjang kelangsungan dalam hidup terutama dalam menjalani pekerjaan. Sehingga semakin kuat keinginan untuk memiliki benda tersebut, maka akan semakin tinggi semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang akan dihasilkan makin meningkat dan lebih baik lagi.

### 3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Keinginan dalam memperoleh penghargaan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan seseorang yang sangat menginginkan untuk diakui dan juga dihormati orang lain. Keinginan untuk memperoleh penghargaan merupakan keinginan semua pegawai atas apa yang telah diberikannya untuk tempat kerja. Penghargaan yang diinginkan setiap pegawai mungkin hanya berupa materi ataupun sebuah piagam yang mampu menjadi sebuah kebanggaan. Banyak cara yang dilakukan untuk dapat memperoleh penghargaan sehingga tidak

sedikit orang yang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi sehingga mampu mendapatkan penghargaan dari orang lain.

Berdasarkan observasi peneliti tidak menemukan secara langsung mengenai keinginan seseorang pegawai untuk memperoleh penghargaan, karena keinginan untuk memperoleh penghargaan termasuk keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang, oleh karena itu peneliti hanya mendapatkan jawaban berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya penghargaan mampu memotivasi dalam bekerja yang termasuk faktor internal dalam mempengaruhi motivasi, bagi setiap pegawai penghargaan sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya penghargaan mampu menumbuhkan nilai positif dalam bekerja, dapat dijadikan sebagai salah satu pendorong agar memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi. Semakin sering penghargaan yang didapat maka akan semakin memberikan dorongan kuat untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan hasil kinerja yang terus meningkat. Penghargaan dapat diterima oleh setiap pegawai atas apa yang sudah

diberikan oleh pegawai tersebut, dan perlu diketahui penghargaan disini tidak hanya berupa materi saja namun juga mencakup penghargaan berupa pujian dari orang lain.

#### 4) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan merupakan keinginan yang meliputi adanya sebuah penghargaan atas prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan juga kompak, pimpinan yang berlaku adil dan bijaksana, dan perusahaan atau lembaga tempat bekerja dapat dihargai oleh masyarakat. Keinginan untuk memperoleh pengakuan ini termasuk keinginan yang sama saja dengan keinginan agar mendapatkan penghargaan.

Keinginan untuk mendapatkan pengakuan ini merupakan perasaan atau keinginan yang ada di hati seseorang pegawai, sehingga pada saat observasi peneliti tidak dapat melihat secara langsung sikap yang ditunjukkan oleh para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, namun peneliti dapat jawaban mengenai keinginan untuk memperoleh pengakuan melalui wawancara dengan para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya pengakuan dari orang lain yang termasuk faktor internal dalam mempengaruhi motivasi, sejatinya dalam bekerja dengan adanya pengakuan dapat menumbuhkan kebanggaan akan hasil kerja yang sudah diberikan, selalu ingin menunjukkan hasil kerja yang baik agar dapat diakui bahwa apa yang kita berikan dapat bermanfaat dan baik. Selalu termotivasi untuk terus memberikan hasil kerja yang baik sehingga dalam bekerja selalu bersemangat, dengan semangat tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Semakin banyak pegawai yang termotivasi akan pengakuan tersebut maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Adanya pengakuan terhadap pegawai yang sudah memberikan hasil yang baik berharap pegawai yang lain dapat mencontoh agar mampu bekerja dengan lebih baik lagi dan dapat meningkatkan kinerjanya.

##### 5) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa merupakan keinginan yang hanya seseorang itu saja yang merasakan, merupakan sebuah perasaan yang harus dipenuhi dalam kenyataan. Keinginan untuk dapat berkuasa sangat mendorong seseorang dalam

bekerja karena mereka menginginkan menjadi seseorang yang berkuasa di tempat kerja. Keinginan untuk dapat berkuasa terkadang dilandasi dengan cara-cara yang tidak baik, namun cara-cara tersebut tetap termasuk dalam bekerja hanya saja melalui proses yang curang. Keinginan untuk dapat berkuasa bukan berarti harus menjadi atasan namun juga keinginan untuk berkuasa itu bisa saja sikap seorang pegawai untuk menguasai semua pekerjaan atau kegiatan dalam pekerjaan, hal tersebut boleh saja namun dengan cara tersebut tidak memberikan kesempatan kepada orang lain untuk menyalurkan kemampuannya.

Kementerian Agama sesuai yang peneliti lihat pada saat observasi, para pegawai tidak ada yang menunjukkan sikap ingin berkuasa dalam semua kegiatan, namun mereka bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Peneliti memperluas informasi mengenai keinginan untuk dapat berkuasa melalui wawancara dengan beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya keinginan untuk berkuasa seperti keinginan untuk menjadi kepala bagian yang termasuk dalam faktor yang mempengaruhi motivasi, hal tersebut pasti diinginkan oleh setiap pegawai untuk memiliki jabatan yang

lebih tinggi disetiap tahunnya, namun dengan hal tersebut lebih tinggi kedudukan yang ingin didapat maka akan lebih besar usaha dan semangat dalam bekerja yang diberikan, harus lebih termotivasi untuk memberikan hasil-hasil kerja yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerja lebih baik lagi, karena semakin tinggi jabatan yang dimiliki maka akan semakin besar tugas dan tanggungjawabnya.

#### **b. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang atau berasal dari lingkungan sekitar termasuk seperti orang-orang terdekat. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya, adalah:

##### **1) Kondisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan inti dari keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang bekerja dimana lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang bersih mampu menumbuhkan kenyamanan bagi para pegawai yang bekerja, karena mereka merasa nyaman dan betah dalam lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan memadai tidak hanya diwujudkan oleh satu orang saja, namun semua pegawai berperan serta dalam mewujudkan lingkungan kerja, harus adanya saling tolong menolong, gotong royong dan

rasa simpatik akan kondisi lingkungan kerja. Adanya sikap pegawai yang seperti itu maka kondisi lingkungan kerja pasti akan bersih dan nyaman.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, peneliti dapat melihat lingkungan kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, bahwasanya lingkungan kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru memang bersih dan nyaman, apalagi di masa sekarang dengan adanya kasus covid di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru disediakan wastafel untuk mencuci tangan dan sabun juga tisu, yang terletak di muka sebelum masuk ke dalam ruangan Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Tidak hanya lingkungan yang berupa kebersihan, tetapi peneliti juga melihat adanya sikap pelayanan yang baik dari para pegawai untuk masyarakat yang berurusan di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.<sup>35</sup>

Berdasarkan observasi peneliti juga melihat adanya kekompakan antara pegawai yang diperlihatkan melalui pemakaian seragam dalam setiap harinya. Mereka menunjukkan bahwa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru memang serempak dalam pemakaian seragam,

---

<sup>35</sup>Hasil Observasi Tanggal 22 April 2022.

walaupun dengan gaya yang berbeda-beda namun tetap sama dalam warna dan bahan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka dapat dianalisis bahwa dengan kondisi lingkungan kerja yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, bahwasanya kondisi lingkungan kerja mampu mendorong pegawai untuk mampu meningkatkan kinerjanya. Kondisi lingkungan kerja ini dilihat dari kebutuhan sosial yang baik ini sudah didapatkan oleh para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Mereka dapat bekerja dengan nyaman karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan memiliki rekan kerja yang baik, ramah dan saling membantu, sehingga dengan adanya hal seperti itu mampu memberi semangat dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan hal tersebut setiap pegawai mampu memberikan hasil terbaik dan mampu meningkatkan kinerja mereka dan sesungguhnya hubungan yang baik sangat mempengaruhi kenyamanan para pegawai dalam bekerja.

## 2) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi pegawai yang dapat digunakan untuk menghidupi diri sendiri dan juga keluarganya. Pemberian kompensasi yang memadai merupakan salah satu motivasi yang paling ampuh untuk

mendorong para pegawai agar bekerja dengan baik. Gaji atau kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan kepada pegawai karena mereka sudah bekerja selama satu bulan. Pemberian gaji untuk setiap pegawai itu sudah mutlak dan sudah ditentukan nominalnya, entah pegawai tersebut tidak bekerja dengan baik ataupun bekerja dengan sangat baik. Berbeda dengan kompensasi berupa bonus, para pegawai bisa saja mendapatkan bonus setelah mereka mampu mencapai target yang sudah ditentukan dalam bekerja, sama halnya dengan uang lembur tidak semua pegawai mereka dapatkan karena uang lembur tersebut hanya diberikan kepada pegawai yang siap bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Saat observasi peneliti tidak melihat langsung mengenai pemberian kompensasi ataupun gaji, namun peneliti mendapatkan informasi mengenai kompensasi itu melalui wawancara dengan beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, bagi para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru kompensasi itu sangat memotivasi dalam bekerja karena ada

target lebih yang akan dikejar, kompensasi pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru sudah sangat sesuai dan memadai, namun pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru tidak ada kompensasi luaran yang diberikan, namun yang berlaku uang lembur. Sehingga dengan adanya uang lembur tersebut biasa memotivasi dalam bekerja karena memiliki keinginan mendapatkan kompensasi tersebut tetapi dengan catatan harus lebih ekstra dalam bekerja, namun dengan hal tersebut juga melatih untuk bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu bahkan bisa saja sebelum waktu yang sudah ditentukan. Sehingga dengan pengerjaan tugas yang tepat waktu mampu meningkatkan kinerja para pegawai, karena tidak ada tugas yang terbengkalai dalam penyelesaiannya.

### 3) Pengawasan Yang Baik

Pengawasan dalam pekerjaan berguna untuk memberikan pengarahan serta bimbingan kerja para pegawai agar mampu melaksanakan kerja dengan baik. Pengawasan kedudukannya sangat dekat dengan pegawai karena selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Pengawasan merupakan tahap *controlling* dalam pekerjaan, karena pada tahap itu adanya seseorang yang mengawasi dan melihat bagaimana progress kerja para pegawai. Pengawasan yang baik mampu menjadikan pegawai nyaman dalam bekerja karena

mereka merasa tidak hanya diawasi namun mereka dapat berbagi keluhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Saat peneliti melakukan observasi, peneliti tidak melihat secara langsung mengenai pengawasan antar bagian yang dilakukan para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, karena tahap pengawasan ini biasanya dilakukan satu tahun sekali, dan pelaksanaannya pun tertutup. Sehingga peneliti hanya mendapat informasi melalui wawancara dengan para pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat dianalisis bahwa adanya pengawasan yang baik yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, adanya pengawasan mampu mendorong para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya pengawasan mampu memberikan arahan agar bekerja lebih baik lagi, dan menegur atas apa yang tidak sesuai dengan apa yang dilakukan para pegawai, sehingga dengan arahan dan teguran yang baik mampu memberikan evaluasi bagi setiap pegawai agar bekerja dengan lebih baik lagi dan dengan cara tersebut mampu memberikan kinerja yang meningkat. Secara logika jika seseorang pegawai mengerjakan sebuah pekerjaan tidak sesuai dengan arahan maka akan menghasilkan sesuatu yang tidak

sesuai dengan harapan, oleh karena itu dengan adanya pengawasan mampu menegur dan memberikan arahan bagaimana yang baik dan tidaknya dalam pekerjaan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan pekerjaan seseorang akan mau bekerja dan sanggup mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk tempat bekerjanya. Karena mereka merasa terjamin akan keselamatannya selama bekerja. Jaminan pekerjaan ini sama saja pembahasannya mengenai kebutuhan rasa aman yang terdapat di teori motivasi menurut Abraham H. Maslow.

Saat observasi peneliti tidak dapat melihat langsung mengenai jaminan pekerjaan, namun peneliti mendapatkan informasi berdasarkan wawancara dengan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Berdasarkan hasil wawancara maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya jaminan pekerjaan yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, mampu memberikan jaminan kepada para pegawai, terkhususnya adanya jaminan kesehatan seperti badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) yang sangat menjamin para pegawai dalam hal kesehatan seperti berobat. Dengan adanya jaminan tersebut pegawai merasa aman dalam bekerja namun tetap berhati-hati dalam bekerja dan tidak ceroboh dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang seperti

itu mampu bekerja dengan baik dan teliti sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan juga mampu meningkatkan kinerja tersebut.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab dalam dunia pekerjaan seseorang tidak hanya mengharapkan kompensasi namun juga mengharapkan adanya status atau kedudukan dalam jabatan tertentu, sehingga dengan adanya status seseorang akan merasa diberi kepercayaan dan memiliki tanggung jawab yang besar. Terkadang banyak pegawai yang melakukan cara curang untuk bisa menduduki kekuasaan yang diinginkannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti tidak melihat langsung mengenai status yang berhubungan dengan kedudukan yang diinginkan pegawai, namun untuk status pribadi dalam kehidupan peneliti dapat melihat dari beberapa pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, bahwasanya pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru baik yang masih bujangan ataupun yang sudah berkeluarga mereka sama-sama memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja demi kelangsungan hidupnya. Ada beberapa pegawai yang membawa anaknya ke kantor, namun itu tidak mengurangi semangatnya dalam bekerja, walaupun harus bekerja dan menyempatkan menjaga anaknya, sehingga

tanggungjawab pegawai sebagai pekerja dan juga tanggung jawab sebagai ayah tetap terpenuhi.<sup>36</sup>

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka dapat dianalisis bahwa dengan adanya status dalam kerja yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, status yang dimaksud ialah adanya pangkat atau kedudukan yang dimiliki, jika pegawai tersebut menginginkan status itu maka dirinya harus lebih giat dan meningkatkan kinerjanya agar status yang diinginkannya mampu diraihinya. Namun jika status dalam pribadi mungkin saja tidak begitu mempengaruhi dalam bekerja, karena tidak menutup kemungkinan bagi yang masih bujangan tidak harus terlalu giat bekerja, dan sebaliknya bagi yang sudah menikah harus lebih giat bekerja, namun hal tersebut kembali ke diri para pegawainya sudah menikah ataupun masih sendiri bekerja harus lebih baik dan kinerja harus lebih meningkat.

6) Peraturan yang fleksibel

Dalam sebuah lembaga atau perusahaan pasti ada sistem dan prosedur kerja yang sering disebut dengan peraturan dimana peraturan tersebut berlaku untuk mengatur dan melindungi para pegawai. Dimana apabila peraturan tersebut dilanggar maka ada sanksi yang diterima. Peraturan sama saja

---

<sup>36</sup>Hasil Observasi Tanggal 6 Juli 2022.

seperti tata tertib yang dapat menjadikan pegawainya menjadi disiplin dalam bekerja tanpa adanya kehendak masing-masing diri. Secara logika peraturan yang fleksibel mengajarkan pegawai bersikap semena-mena dan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, karena peraturan fleksibel tidak dapat mengikat para pegawainya, jadi jika ada pegawai yang melakukan kesalahan itu bisa dimaklumi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti melihat langsung pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, bahwasanya peraturan yang ada sangat mutlak dan tidak dapat diubah-ubah, sehingga peraturan yang fleksibel tidak berlaku bagi pegawai Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru. Peneliti melihat langsung pada Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru, pada saat observasi ada satu orang yang dipanggil untuk menghadap atasan karena pegawai tersebut sangat tidak disiplin, pada saat itu peneliti juga menanyakan kepada salah satu pegawai, dan dengan itu peneliti mendapat informasi bahwasanya pegawai tersebut tidak disiplin dalam bekerja. Pegawai tersebut tidak semata-mata langsung dipanggil, namun sebelumnya melalui proses yang tidak memberikan jalan keluar sehingga cara yang terakhir ialah pemanggilan dan langsung berhadapan dengan atasan.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>Hasil Observasi Tanggal 25 April 2022.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara maka dapat dianalisis bahwa peraturan yang fleksibel yang termasuk dalam faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi, peraturan yang fleksibel mungkin tidak berlaku di Kementerian Agama Kabupaten Kotabaru dan diseluruh Indonesia, karena peraturan yang ada memiliki sifat mutlak atau tidak dapat dirubah lagi, karena peraturan tersebut berasal dari Presiden langsung dan juga berasal dari pemerintah, sehingga tidak ada peraturan yang fleksibel. Dengan tidak adanya peraturan yang bersifat fleksibel sangat mampu menjadikan pegawai teliti dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, karena tidak ada peraturan yang dapat ditawar ataupun diubah. Dengan adanya peraturan yang resmi dan disiplin mampu membuat pegawai memberikan hasil kinerja yang baik dan lebih meningkat.