

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DP3A) DI KABUPATEN ENREKANG

Herliza^{1*}, Andi Rosdianti Razak², Ihyani Malik³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to explain the Work Motivation of Officials Women's Empowerment and Child Protection (DP3A) in Enrekang Regency. This study used qualitative research. data collection techniques used the instrument of interview, observation and literature study. The data were analyzed in an interactive manner continuously until the data obtained was saturated. The Result of this study showed that the Employee Work Motivation of the Empowerment Service Women and Child Protection (DP3A) were good but still existed some employees who had low motivation in implementing task due to a lack of awareness in themselves to carry out the task as well as they should be. So that the employees work motivation needs good social relations, creating an atmosphere good work, implemented a reward program, and provided deep tags work.

Keywords: motivation, work, employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu instrumen wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Data tersebut dianalisis secara interaktif yang berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga data yang didapat sudah jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) sudah baik hanya saja masih ada beberapa pegawai yang memiliki motivasi yang kurang baik dalam melaksanakan tugasnya karena kurangnya kesadaran pada diri mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik sebagaimana mestinya. Agar motivasi kerja pegawai meningkat maka perlu adanya hubungan social yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik, menerapkan program reward, dan memberikan target dalam bekerja.

Kata Kunci: motivasi, kerja, pegawai

* herliza@gmail.com

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013). Motivasi kerja juga merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu lembaga, artinya motivasi memang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1996: 198) bahwa “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Motivasi kerja yang kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting dan harus dimiliki oleh seorang pegawai.

Dalam suatu pekerjaan yang menjadi pendorong utama perilaku seseorang adalah motivasi. Seorang pegawai menjadi kreatif, rajin atau tidak rajin dapat diketahui melalui motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai. Tujuan organisasi dapat tercapai jika pimpinan dalam suatu organisasi memiliki perhatian serius pada masalah motivasi.

Secara umum dapat dikemukakan bahwa tujuan dari adanya motivasi adalah untuk menggerakkan seseorang agar timbul kemauan dan keinginan dalam melakukan suatu aktivitas sehingga dapat diperoleh hasil untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagi seorang manajer, tujuannya motivasi adalah untuk menggerakkan bawahan atau pegawainya dalam meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga tercapai tujuan perusahaan yang dipimpinnya. Dari contoh tersebut sudah jelas, bahwa setiap melakukan motivasi memiliki tujuan, makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan di capai makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi akan lebih berhasil dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatuan tentang kewajiban Pegawai Negeri. Dalam hal

ini, sesuai dengan beberapa ayat dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 mengenai kewajiban dari pegawai Negeri dapat mencerminkan kesiapan pegawai dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, itu merupakan bentuk peraturan Pegawai Negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, ini semua berarti Pegawai Negeri sangatlah penting perannya dalam menjaga jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta sangat menentukan dalam pencapaian tugas yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2007:149) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materil dan non materil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan. Faktor yang

mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya terdiri dari dua macam faktor. Faktor pertama adalah *motivation factor* atau daya dorong yang muncul dalam diri setiap pegawai, faktor kedua adalah *hygiene factor* berupa daya dorong yang timbul dari luar diri setiap pegawai, terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerjanya. Daya dorong yang timbul dari luar diri setiap pegawai bentuknya dapat berupa lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja dan kompensasi yang di terima.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Enrekang sangat bermanfaat bagi pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Kabupaten Enrekang, antara lain meningkatkan pemahaman dan peranserta masyarakat dalam pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, membangun sistem dan jejaring pengawasan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, meningkatkan jumlah dan potensi pengawas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, serta meningkatkan kuantitas dan kualitas laporan pengawasan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Untuk meningkatkan efisisensi dan efektivitas layanan pengaduan

masyarakat yang berfokus pada pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak maka pemerintah Kabupaten Enrekang membentuk lembaga layanan terpadu yakni Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Enrekang dalam memberikan perlindungan terhadap anak yaitu bekerjasama dengan Polres Kabupaten Enrekang melakukan sosialisasi dan pembentukan Forum Anak Daerah Kecamatan Bungin (Kamis, 06/02/20). Menurut Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Enrekang Sawalia Baharuddin S.E, M.M forum anak merupakan wadah partisipasi anak dalam pembangunan yang dibentuk untuk menjembatani anak-anak dengan pemerintah sehingga tidak hanya di daerah saja forum anak juga harus ada di setiap jenjang pemerintahan. Selain itu, untuk menangani banyaknya kasus pelecehan seksual dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) di Kabupaten Enrekang DP3A akan membentuk rumah harmonisasi perempuan dan anak yang menjadi tempat atau wadah konsultasi dan tempat perlindungan bagi perempuan dan anak.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang penulis peroleh dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang jumlah keseluruhan pegawai adalah 39 orang yang terbagi atas pegawai tetap yang berjumlah 23 orang dan 16 orang sebagai tenaga sukarela (honorir). Masalah yang dihadapi pegawai yaitu kurangnya komunikasi sesama pegawai dan pegawai yang melaksanakan tugas secara tidak profesional seperti adanya pegawai yang datang terlambat, bersantai-santai pada saat jam kerja dan pulang kerja sebelum waktunya. Hal tersebut sangat penting melihat kondisi sekarang dimana aktivitas pegawai yang merasa bahwa keadaan sekarang tidak memungkinkan untuk terus beraktivitas diluar rumah berakibat ketidak disiplinnya dan kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, sehingga permasalahan tersebut tidak langsung di tangani oleh DP3A di Kabupaten Enrekang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di

Kabupaten Enrekang. Pilihan penelitian berada di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Enrekang. Penentuan lokasi penelitian didasarkan atas pertimbangan bahwa DP3A di Kabupaten Enrekang ini merupakan instansi pemerintah yang mempunyai wewenang dan tugas dalam proses pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Alasan peneliti mengambil lokasi penelitian ini karena berbagai alasan, yaitu lokasi ini lebih dekat dari tempat tinggal, mudah dijangkau dan ekonomis. Selain itu penelitian dilakukan pada DP3A di Kabupaten Enrekang karena peneliti ingin mengetahui seberapa jauh motivasi kerja pegawai DP3A di Kabupaten Enrekang dalam melakukan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Jenis penelitian yang digunakan penelitian kualitatif dengan tipe pendekatan deskriptif. Penentuan Informan peneliti menggunakan metode *Purposive Sampling* yaitu penentuan orang yang mengerti dan terlibat langsung dan dianggap mengetahui aplikasi siskeudes. Data penelitian ini dikumpul melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Pengabsahan data dilakukan uji *credibility* (kredibilitas), *transferability* yang merupakan validitas eksternal

dalam suatu penelitian kualitatif, *dependability* atau reliabilitas, dan objektivitas pengujian kualitatif disebut juga dengan uji *confirmability* penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejak abad ke XIV, daerah Kabupaten Enrekang ini di sebut juga dengan 'MASSENREMPULU' yang berarti meminngir gunung atau di sebut juga dengan menyusuri gunung, sedangkan sebutan Enrekang berasal dari bahasa ENDEG yang berarti panjat, itulah yang menjadi asal mula dari kata ENDEKAN. Dalam pengertian umum yang sampai saat ini masi ada yang bahkan dalam Administrasi Pemerintahan dikenal dengan nama "ENREKANG" dalam versi Bugis, Daerah Kabupaten Enrekang sering di sebut sebagai daerah pegunungan karena terdiri dari pegunungan dan perbukitan yang sambung menyambung mengambil $\pm 84,96\%$ sedangkan yang datar hanya 15,04% dari seluruh luas wilayah sekitar 1.786.01 km².

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang berlokasi di Jalan Buttu Juppandang No 65 Kelurahan Juppandang Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan. Kantor saat ini menggunakan

berkas bangunan kantor yang dahulu digunakan oleh Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Dasar hukum dari DP3A adalah Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Enrekang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 11). Sejarah Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Enrekang terbentuk sejak 9 maret 1996 yang disebut dengan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana kemudian memisahkan diri menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak sejak 1 januari 2017. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang memiliki jumlah pegawai sebanyak 23 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sebanyak 16 orang tenaga honorer.

Hasil dan pembahasan dari data yang telah di peroleh dari penelitian di lapangan, dimulai dari melakukan observasi kemudian melakukan wawancara mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang. Hasil dari observasi maupun wawancara dalam penelitian ini kemudian akan

dianalisis sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang akan dianalisis oleh peneliti menggunakan teori motivasi dua faktor oleh Federick Irving Herzberg (1959). Fokus penelitian berdasarkan dari teori motivasi Herzberg yaitu:

Faktor Motivator (Faktor Kepuasan)

Faktor motivator merupakan kelompok faktor yang mendorong dan merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif. Faktor-faktor tersebut di antaranya Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri.

Prestasi

Prestasi merupakan hasil yang telah di capai seseorang dalam melakukan kegiatan. Dari hasil observasi didapatkan bahwa pegawai dari kantor Dinas Pemberdayan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang keberhasilan pegawai dilihat dari prestasi yang diraihny dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai tidak di berikan langsung oleh Kepala

Dinas melainkan penghargaan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang berupa penghargaan satyalancana. Penghargaan satyalancana adalah sebuah tanda penghargaan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang telah berbakti selama 10 atau 20 atau 30 tahun lebih secara terus menerus dengan menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian sehingga dapat dijadikan teladan bagi setiap pegawai lainnya.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kasubag Kepegawaian terkait dengan prestasi di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang, “Saya juga ingin mempunyai prestasi karena kalau di kantor DP3A ini misalnya dia melakukan pekerjaan dan pekerjaannya ini mampu di akui oleh pesaing-pesaing lainnya maka dari pimpinan dan sesama pegawai lainnya akan di berikan dorongan untuk terus berinovasi dan berkembang, penghargaan itu kita peroleh dari pemerintah daerah berupa satyalancana”. (hasil wawancara: ibu Darmia, 5 agustus 2020).

Berdasarkan hasil wawancara pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang dapat di simpulkan bahwa semua pegawai

termotivasi untuk berprestasi sehingga selalu berupaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Mereka selalu bergelut dengan kerja keras dalam mencapai tujuannya tersebut. Mereka ingin menyelesaikan tugasnya sendiri dan akan menjadi suatu kepuasan tersendiri baginya ketika mampu melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Mereka selalu bekerja keras untuk menunjukkan kepada orang lain di sekitarnya bahwa dialah yang terbaik dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sekalipun pekerjaan tersebut penuh dengan tantangan.

Pengakuan

Menurut Handoko (1998: 68) pengakuan adalah perasaan pegawai untuk di akui pada saat pegawai melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaannya. Hasil observasi, pengakuan yang di dapatkan pegawai dari kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang berupa pujian atas hasil kerja kemudian di berikan penghargaan dari Pemerintah Daerah berupa satyalancana. Dengan adanya pengakuan dari pemerintah daerah dan sesama rekan kerja dapat mencegah adanya rasa ketidakpuasan kerja dalam diri seorang pegawai

sehingga memberikan semangat kerja bagi pegawai untuk selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Penjelasan dari Kasubag Perencanaan mengenai pengakuan terhadap pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang yaitu “Biasanya di berikan penghargaan, dari dinas belum ada, tapi dari pemerintah daerah ada berupa penghargaan satyalancana”. (hasil wawancara: bapak Samsir, 5 agustus 2020).

Hasil wawancara dari beberapa informan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat di simpulkan bahwa pengakuan itu tidak terlalu mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan, dengan adanya pengakuan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang belum memberikan pengakuan berupa penghargaan kepada pegawai di sebabkan karena masi banyak jajaran pemerintahan yang ada di atasnya yang lebih berhak memberikan penghargaan seperti pemerintah daerah yang memberikan penghargaan berupa satyalancana. Dinas hanya memberikan pujian dan dorongan dari hasil kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) untuk lebih fokus dalam bekerja serta menyelesaikan tugasnya berdasarkan tupoksinya masing-masing.

Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dan keseriusan dalam melaksanakan maupun menyelesaikan beban kerja atau penugasan yang telah di berikan pimpinan kepadanya (Handoko, 1996: 45). Dari hasil observasi dan setiap pegawai di berikan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan bidangnya untuk melakukan inovasi dan di berikan wewenang untuk mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan dalam masing-masing bidang.

Dari hasil wawancara dengan informan peneliti dapat memperoleh kesimpulan bahwa tanggung jawab sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dengan diberikannya kebebasan kepada pegawai untuk berinovasi membuat kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) menjadi berkembang dengan di dukung fasilitas kantor yang lebih memadai.

Kemajuan

Pekerjaan harus memberikan pegawai kesempatan untuk mempelajari keterampilan baru. Keterampilan ini

dapat diperoleh di tempat kerja atau melalui berbagai pelatihan yang lebih formal. Pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang untuk memperoleh keterampilan baru pegawai di berikan pelatihan-pelatihan.

Dari hasil wawancara peneliti dapat memberikan kesimpulan bahwa kemajuan sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang. Beberapa pelatihan dan kesempatan untuk bersekolah di berikan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kemajuan dalam bekerja, dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, lebih menambah ilmu untuk kenaikan pangkat atau jabatan.

Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri harus memberikan kesan menarik, beragam, dan memberikan tantangan yang cukup besar untuk membuat seorang pegawai tetap termotivasi. Pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan pegawai pada saat melakukan pekerjaan. Pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan menyakinkan sehingga pegawai DP3A mengerti akan

pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam bekerja serta mengusahakan agar setiap pegawai DP3A merasakan kepuasan atas pekerjaannya sendiri.

Dari hasil observasi dan wawancara mengenai pekerjaan itu sendiri terhadap pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang peneliti menarik kesimpulan bahwa pekerjaan itu sendiri tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Untuk sebagian pegawai dapat menjadi motivasi dalam bekerja tapi sebagian dari mereka beranggapan bahwa pekerjaan itu sendiri tidak dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Karena sebagian dari pegawai menyukai jika di berikan tantangan dalam menjalankan tugasnya, itu dapat membantu mereka untuk lebih kreatif dan berinovasi dengan tantangan yang di berikan kepada mereka. Adapun sebagian dari pegawai tidak pernah merasakan di berikan tantangan dalam menjalankan tugasnya, mereka hanya fokus mengerjakan tugas yang di berikan khusus untuk bidang mereka sendiri.

Faktor Hygiene (Faktor Ketidakpuasan)

Faktor Hygiene merupakan faktor-faktor yang menimbulkan rasa ketidakpuasan pada pegawai. Kekurangan pada faktor-faktor tersebut akan menimbulkan rasa tidak puas, namun bukan berarti terpenuhinya faktor tersebut akan menjamin timbulnya motivasi kerja. Yang termasuk dalam faktor ini adalah kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan kerja, kondisi kerja, dan gaji.

Kebijakan Perusahaan

Menurut Dunn (1999) kebijakan ialah aturan tertulis yang merupakan suatu keputusan formal organisasi, yang mempunyai sifat mengikat, mengatur perilaku dengan tujuan untuk dapat menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi untuk memperoleh kejelasan penelitian maka dilakukan wawancara secara langsung dengan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang untuk mengetahui kebijakan yang di rasakan oleh pegawai.

Di lakukan wawancara secara langsung dengan Kasubag (Kepala Sub Bagian) Kepegawaian pada kantor

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang, dengan hasil wawancara sebagai berikut “Menurut saya kalau aturan atau prosedur kerja, kami pasti menjalankan dengan baik segala aturan yang berlaku kami harus patuhi karena itu sudah menjadi kewajiban kami sebagai PNS, segala prosedur kerja yang berlaku kami kerjakan sesuai dengan tupoksi kami. Dan selama kami bekerja Alhamdulillah kami tidak pernah merasa terkekang karena kami menganggap bahwa ini sudah menjadi kewajiban kami”. (hasil wawancara: Ibu Darmia, 5 agustus 2020).

Dari hasil wawancara peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi motivasi pegawai. Salah satu pegawai di DP3A ini tidak pernah merasa ada pengekangan atau aturan yang memberatkan mereka dalam menjalani tugas karena itu juga sudah menjadi konsekuensi mereka, jadi segala prosedur dan kebijakan dalam kantor DP3A ini mereka dapat menerimanya dengan baik.

Pengawasan

Menurut Admosudirdjo (Febriani, 2005: 11) pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang

membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma-norma, standar atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap pengawasan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang sudah sesuai dengan kebijakan yang memang sudah berlaku pada kantor DP3A tersebut.

Dapat di simpulkan secara menyeluruh yaitu pengawasan sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang. Dengan adanya pengawasan yang baik maka segala aturan yang berlaku pada kantor tersebut akan selalu di patuhi oleh pegawai karena setiap adanya aturan yang di langgar maka perlu adanya konsekuensi yang di terima pegawai.

Hubungan Kerja

Aloewic (1996) mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha atau pimpinan dengan pekerja atau pegawai yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka

waktu tertentu maupun tidak tertentu. Dari hasil observasi peneliti mengenai hubungan kerja pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang hubungan kerjanya sangat baik, baik itu hubungan kerja antara sesama rekan kerja maupun hubungan kerja antara pimpinan dan bawahannya sehingga tercipta suatu keharmonisan dalam bekerja.

Untuk lebih membuktikan kebenaran dari hasil observasi maka di lakukan wawancara dengan kasi pengelolaan dan analisis data dan informasi, yang jawabannya sebagai berikut “Hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja dan pimpinan di DP3A ini sangat baik, sudah sama seperti keluarga sendiri semua yang dilakukan satu rasa sama rata”. (hasil wawancara: Ibu Husmini, 5 agustus 2020).

Hasil wawancara dapat di simpulkan yaitu hasil observasi peneliti sesuai dengan hasil wawancara yang di lakukan peneliti yaitu hubungan kerja yang ada di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang sangat baik, baik itu hubungan antara sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan atau pimpinan di DP3A Kabupaten Enrekang. Mereka

membangun hubungan kerja yang baik sehingga sebagian pegawai merasa memiliki hubungan kekeluargaan yang sangat baik, hal ini juga dapat di buktikan dari pimpinan dan pegawai yang menyelesaikan masalah dengan saling bertukar pikiran melalui diskusi bersama.

Kondisi Kerja

Menurut Darma (2000:105) kondisi kerja adalah semua faktor lingkungan dimana pekerjaan berlangsung. Kondisi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat bahkan produktivitasnya pun akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang, kondisi kerja pegawai di sana masi kurang mencukupi terutama dengan kantor tempat pegawai bekerja masi banyak yang perlu di perbaiki.

Dari hasil wawancara dengan informan di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kondisi

kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tapi ada beberapa pegawai yang bekerja di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang ini, mereka merasa fasilitas penunjang kerja pada kantor DP3A belum memadai atau belum mencukupi segala keperluan pegawai dalam melaksanakan tugasnya terutama kantor yang mereka gunakan masi belum memadai dan masi di perlukan adanya perubahan pada kantor tersebut. Menurut mereka kenyamanan pada lingkungan kerja sudah memadai tetapi kondisi kantor yang mereka gunakan masi perlu adanya perbaikan agar pegawai mampu bekerja dengan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing.

Gaji

Menurut Hasibuan (2007: 118) mengemukakan pengertian gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Berdasarkan hasil observasi pada dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaji yang di terima pegawai DP3A sudah sesuai

dengan keinginan pegawai dan tugas yang mereka laksanakan. Interval gaji yang di terima oleh pegawai DP3A yang terbesar sebanyak 7.210.600,00 setiap bulannya kemudian jumlah gaji pegawai yang terendah sebanyak 2.666.300,00 pada setiap bulannya.

Dari hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa gaji itu sangat berperan penting dalam motivasi kerja pegawai, jika gaji yang di terima sesuai dengan harapan atau keinginan seorang pegawai maka motivasi mereka untuk bekerja juga akan lebih meningkat. Pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang, menurut beberapa pegawai gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan berdasarkan dengan tugas yang mereka laksanakan sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing.

Solusi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai DP3A di Kabupaten Enrekang

Adapun solusi yang di tawarkan peneliti dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang, yaitu Memelihara hubungan sosial yang baik antara

pimpinan dan bawahan yang ada di kantor DP3A Kabupaten Enrekang, agar tercipta suasana kerja yang lebih harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antara pegawai dengan sesama pegawai. Dengan tetap memelihara hubungan sosial yang baik maka tugas yang dilaksanakan akan lebih muda untuk di selesaikan dengan adanya bantuan dari sesama rekan kerja.

Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, kurangnya motivasi kerja pada diri pegawai biasanya di sebabkan oleh suasana dalam bekerja yang kurang menyenangkan. Pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang, semua pegawai selalu berusaha menciptakan suasana yang menyenangkan dalam bekerja. Jika dalam bekerja salah satu pegawai mengalami masalah maka mereka mencoba untuk melakukan diskusi secara tertutup untuk menawarkan solusi dalam penyelesaian masalahnya sehingga suasana kerja pada kantor DP3A di Kabupaten Enrekang menjadi kembali menyenangkan.

Menerapkan program reward, untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor DP3A di Kabupaten Enrekang perlu adanya apresiasi yang di berikan kepada pegawai atas semua hasil kerja yang

mereka lakukan. Apresiasi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor DP3A Kabupaten Enrekang yaitu dengan memberikan pujian serta pemberian hadiah.

Memberikan target dalam bekerja, target pekerjaan perlu di terapkan kepada pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang dengan waktu yang telah di tentukan. Sehingga apabila pegawai telah menyelesaikan satu tugas maka telah siap menunggu tugas yang lainnya, hal ini dapat membuat pegawai DP3A di Kabupaten Enrekang bekerja secara lebih profesional untuk mencapai target kerja yang telah di tentukan oleh pimpinan pada kantor DP3A di Kabupaten Enrekang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang secara keseluruhan sudah sesuai dengan faktor motivator dengan faktor hygiene yang di kemukakan oleh Herzberg.

Hanya saja masi di temukan beberapa kendala yang menghambat pegawai dalam meningkatkan motivasi

mereka dalam melaksanakan tugasnya. Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang dapat di lihat sebagai berikut pada Faktor motivator (faktor kepuasan) prestasi, pegawai yang bekerja di kantor DP3A di Kabupaten Enrekang ini selalu berusaha untuk mempertrahankan prestasi yang mereka miliki, bahkan mereka selalu bekerja keras untuk membuktikan bahwa mereka mampu menjadi pegawai yang berprestasi dan mampu mempertahankan prestasi yang mereka miliki. Dalam hal ini prestasi memang memberikan pengaruh untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

Pengakuan, pengakuan yang di peroleh pegawai pada kantor DP3A ini berupa penghargaan, tapi penghargaan tersebut belum di peroleh secara langsung dari kantor DP3A tersebut melainkan dari pemerintah daerah yang ada di Kabupaten Enrekang. Tapi dengan belum adanya penghargaan dari kantor DP3A pegawai yang ada di dalamnya tetap bekerja sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing, sehingga pengakuan ini belum terlalu mempengaruhi motivasi mereka dalam melaksanakan tugas mereka.

Tanggung jawab, pegawai pada kantor DP3A di berikan tanggung jawab untuk mengatur jalannya tugas yang di berikan dengan tetap adanya pengawasan dari Kepala Dinas, mereka di berikan kebebasan untuk berinovasi untuk lebih mengembangkan apa yang telah mereka dapatkan. Pada poin ini tanggung jawab memiliki pengaruh untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka agar mereka tidak merasa jenuh dalam bekerja.

Kemajuan, pada kantor DP3A di Kabupaten Enrekang untuk memberikan kemajuan pegawai dalam menjalankan tugasnya maka Kepala Dinas memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan sekolah mereka, serta adanya kenaikan pangkat bagi pegawai yang terpilih. Kemajuan ini sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena dengan adanya kesempatan yang di berikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk menjadi lebih maju serta dengan adanya kenaikan pangkat maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Pekerjaan itu sendiri, dalam melaksanakan tugas maka ada tantangan yang di berikan pada masing-masing

pegawai. Ada sebagian pegawai yang merasa dalam menjalankan tugasnya mereka biasanya di berikan tantangan yang harus mereka lakukan karena sudah menjadi tugas mereka ada juga sebagian pegawai yang merasa bahwa mereka tidak pernah di berikan tantangan dalam bekerja, tapi semua pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka tetap bersemangat walaupun ada sebagian dari mereka yang merasa tertantang dengan pekerjaan yang di berikan adapun sebagian dari mereka merasa bahwa pekerjaan itu tidak menjadi suatu tantangan buat mereka. Jadi pekerjaan itu sendiri tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada kantor DP3A di Kabupaten Enrekang.

Kemudian pada faktor hygiene (faktor ketidakpuasan) di peroleh kesimpulan yaitu kebijakan perusahaan/kantor, beberapa pegawai di DP3A ini tidak pernah merasa ada pengekangan atau aturan yang memberatkan mereka dalam menjalani tugas karena itu juga sudah menjadi konsekuensi mereka, jadi segala prosedur dan kebijakan dalam kantor DP3A ini mereka dapat menerimanya dengan baik. Maka dapat di simpulkan kebijakan perusahaan/kantor ini tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja

pegawai padan kantor DP3A di Kabupaten Enrekang.

Pengawasan, pengawasan sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang. Dengan adanya pengawasan yang baik maka segala aturan yang berlaku pada kantor tersebut akan selalu di patuhi oleh pegawai karena setiap adanya aturan yang di langgar maka perlu adanya konsekuensi yang di terima pegawai

Hubungan kerja, pegawai di kantor DP3A mempunyai hubungan yang sangat baik antara pimpinan dan pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinannya. Dengan terciptanya hubungan kerja yang baik maka pegawai dapat lebih mudah dalam menyelesaikan tugas yang di berikan, sehingga hubungan kerja ini sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di kantor DP3A di Kabupaten Enrekang.

Kondisi kerja, sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan adanya kondisi kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik dan nyaman, tapi ada beberapa pegawai yang bekerja di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang ini, mereka merasa fasilitas penunjang kerja pada kantor DP3A belum memadai atau belum mencukupi segala keperluan pegawai dalam melaksanakan tugasnya terutama kantor yang mereka gunakan masi belum memadai dan masi di perlukan adanya perubahan pada kantor tersebut. Menurut mereka kenyamanan pada lingkungan kerja sudah memadai tetapi kondisi kantor yang mereka gunakan masi perlu adanya perbaikan agar pegawai mampu bekerja dengan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing.

Gaji, ini sangat berperan penting dalam motivasi kerja pegawai, jika gaji yang di terima sesuai dengan harapan atau keinginan seorang pegawai maka motivasi mereka untuk bekerja juga akan lebih meningkat. Pada kantor dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak (DP3A) di Kabupaten Enrekang, menurut beberapa pegawai gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan apa yang mereka harapkan berdasarkan dengan tugas yang mereka laksanakan sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, P. (2005). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Melayu: Rineka Cipta.
- Aloweic, T. F. (1996). *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*. Jakarta: BPHN.
- Badan pusat statistika Kabupaten Enrekang, (2018). *Statistik Kabupaten Enrekang 2018*. Enrekang: Badan Pusat Statisika
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dunn, W. (1999). *Analisis Kebijakan*. Jakarta: Drs. Samodra Wibawa, Ma Dkk.
- Dharma, A. (2000). *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Herzberg, F. (1959). *The MotivationtoWork*. New York: John Willeyand Sons.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (1996). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai yang tertuang dalam Pasal 3 bagian kesatu tentang kewajiban Pegawai Negeri.
- Peraturan Bupati Enrekang Nomor 40 Tahun 2016 tentang Kedudukan Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Enrekang.
- Rahmadita, I. (2013). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau*. E-journal Psikolog, 2013, 1 (1): 58-68.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 7 (jilid II). Jakarta: Prehalindo.