

**ANALISA MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA
USAHA KANTOR IMIGRASI KELAS I PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



Oleh :

JUMRONI
10576002569

**JURUSAN ADMINITRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2009**

ABSTRAKSI

ANALISA MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA KANTOR IMIGRASI KELAS I PEKANBARU

OLEH

JUMRONI

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Adapun yang menjadi pokok permasalahan didalam penelitian ini adalah Bagaimanakah motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

Adapun tujuan penulisan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru sedangkan manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan informasi bagi instansi pemerintah sehubungan dengan motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kualitatif terdiri dari satu bentuk vareabel yaitu motivasi kerja. Untuk mengambil sampel menggunakan metode sensus, jenis data adalah data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data adalah kuesioner dan interview/wawancara.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dalam kategori cukup baik, alasannya dikarenakan dari kelima indikator motivasi (kebutuhan fisiologis dikategorikan cukup baik atau 48,21%, kebutuhan akan rasa aman dikategorikan cukup baik atau 42,85%, kebutuhan sosial dikategorikan kurang baik atau 39,28%, kebutuhan akan penghargaan dikategorikan baik atau 60,71%, dan kebutuhan aktualisasi diri dikategorikan kurang baik atau sebesar 32,14%) belum sepenuhnya diberikan kepada pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

Pada akhir penelitian ini penulis memberikan saran agar pimpinan diharapkan lebih lagi memotivasi bawahannya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, agar pegawai menyadari akan tugas dan tanggungjawabnya sehingga diperoleh kualitas dan kuantitas kerja yang baik untuk tujuan organisasi secara keseluruhan akan mudah tercapai.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Abstraksi.....	iv
Daftar Isi.....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
A. Pengertian Motivasi.....	11
B. Teori Motivasi.....	23
C. Jenis-Jenis Motivasi.....	26
D. Hipotesa.....	31
E. Konsep Operasional	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	33
B. Jenis Dan Sumber Data.....	33
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Analisa Data.....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.....	37
B. Struktur Organisasi Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.....	38
C. Uraian Tugas Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden.....	44
B. Kebutuhan Fisiologis.....	49
C. Kebutuhan Akan Rasa Aman.....	54
D. Kebutuhan Sosial.....	59
E. Kebutuhan Akan Penghargaan.....	64
F. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri.....	69
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	75

B. Saran.....

79

Daftar Pustaka
Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 : Keadaan Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru Tahun 2009.....	4
Tabel I.2 : Keadaan Data Awal Motivasi kerja Pegawai Berdasarkan Upah/Gaji Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru Tahun 2004-2008.....	6
Tabel III.1 : Jumlah Sampel Pada Kantor Bupati Siak.....	35
Tabel V.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel V.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	45
Tabel V.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel V.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan.....	47
Tabel V.5 : Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel V.6 : Tanggapan Responden Terhadap Gaji/Upah Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.....	50
Tabel V.7 : Tanggapan Responden Terhadap Uang Lembur Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.....	51
Tabel V.8 : Tanggapan Responden Terhadap Insentif Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.....	52
Tabel V.9 : Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Hari Raya Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	52
Tabel V.10 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	53
Tabel V.11 : Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Jamsostek Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	55

Tabel V.12	: Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Keamanan Terhadap Ancaman di dalam dan di luar kantor Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	56
Tabel V.13	: Tanggapan Responden Terhadap Letak/lokasi Lingkungan Kerja Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	57
Tabel V.14	: Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Keamanan Dan Kenyamanan Dalam Bekerja Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	57
Tabel V.15	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Rasa Aman Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	58
Tabel V.16	: Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sosial Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	60
Tabel V.17	: Tanggapan Responden Terhadap Proses Penerimaan Pegawai Lain Yang Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	60
Tabel V.18	: Tanggapan Responden Terhadap Keanggotaan Kelompok Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	61
Tabel V.19	: Tanggapan Responden Terhadap Kesetiakawanan Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	62
Tabel V.20	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Sosial Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	63
Tabel V.21	: Tanggapan Responden Terhadap Pujian Lisan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	65
Tabel V.22	: Tanggapan Responden Terhadap Imbalan/Hadiah Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	66
Tabel V.23	: Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Atas prestasi Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	67

Tabel V.24	: Tanggapan Responden Terhadap Reputasi Dan Prestasi Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	67
Tabel V.25	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Penghargaan Yang Diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	68
Tabel V.26	: Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Berkembang Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	70
Tabel V.27	: Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Rasa Ingin Tahu Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	71
Tabel V.28	: Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mencari Sesuatu Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	72
Tabel V.29	: Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mencukupi Diri Sendiri Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	72
Tabel V.30	: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	73
Tabel V.31	: Rekapitulasi Motivasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	75
Tabel V.32	: Rata-Rata Rekapitulasi Motivasi Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru	75

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka mengantisipasi era globalisasi pemerintahan, maka organisasi pemerintahan dituntut untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki yaitu mesin, sarana kerjanya, metode material dan manusianya. Dari semua sumber daya tersebut, salah satu yang penting adalah Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi merupakan penggerak sumber daya yang lain seperti peralatan yang dimiliki. Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kuantitas SDM yang dimiliki. Untuk itu diperlukan system pengolahan yang baik, yaitu mulai dari proses penarikan, latihan, penempatan, pengembangan, sampai dengan berakhirnya karir yang bersangkutan. Salah satu faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap produktivitas adalah motivasi. Motivasi pegawai kerja dan disiplin kerja akan menentukan produktivitas pegawai.

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti *dorongan atau daya penggerak*. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan. Mencermati kepada tujuan Negara sebagaimana tercakup dalam UUD 45, maka pada era reformasi ini dapat dilihat pada Tap MPR Nomor IV Tahun 1999 yang menggunakan Visi Negara yang

menjelaskan terwujudnya masyarakat Indonesia yang madani, demokratis, berkeadilan, maju dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja dan disiplin yang tinggi.

Hal ini sehubungan dengan semakin meningkatnya tugas pemerintah, baik yang bersifat rutin maupun kegiatan pembangunan. Maka sangat jelasnya dengan administrasi dan manajemen yang baiklah segala usaha dapat dicapai dengan baik. Apabila tidak demikian kemungkinan tujuan tidak ada tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. Oleh karenanya dengan pemberian motivasi yang terarah dari pimpinan akan mengembangkan segenap daya dan potensi yang dimiliki untuk bisa digunakan semaksimal mungkin dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk mewujudkan kerja sama yang kompak antara pimpinan dan yang dipimpin, maka pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor psikologis serta keahlian dari masing-masing anggotanya karena perlu diingat bahwa kelompok sebagai bagian dari individu akan mempunyai respon dan loyalitas yang berbeda terhadap setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.

Sehubungan dengan hal tersebut, jadi motivasi menurut *Wahjusurnidjo (1985: 177)* adalah sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Manullang (1993: 146) motivasi merupakan pemberian semangat dan dorongan kepada bawahan agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh atasan. Pemberian inspirasi, semangat

dan dorongan oleh atasan kepada bawahan akan ditunjukkan supaya bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih bersemangat untuk melakukan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Motivasi kerja adalah merupakan usaha dari seseorang pimpinan untuk dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja dari para pegawai atau karyawannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka akan dapat mempermudah, memperkecil kekeliruan dan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin harus mampu memberi motivasi kepada seluruh pegawai atau karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Selain itu juga, pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin akan mampu merangsang pegawai atau karyawan untuk menghasilkan semangat kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Karena usaha pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan adalah untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi guna mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan prestasi kerja yang dilakukan juga akan memperhatikan pola karir dari seorang pegawai atau karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Karena dengan prestasi kerja yang baik mereka akan lebih mudah pola karir yang mereka lakukan.

Salah satu instansi pemerintahan yang membutuhkan motivasi yang diberikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya, sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat adalah Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru sebab instansi pemerintah ini merupakan instansi yang banyak mengurus kepentingan masyarakat dalam hal

perizinan (pembuatan paspor) sehingga sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel I.1
Keadaan Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Kantor
Imigrasi Kelas I Pekanbaru Tahun 2009

No	Intansi/Unit kerja/Bagian	Pendidikan			Jumlah
		S1	D.III	SLTA	
1.	Kepala Bagian Tata Usaha	1	-	-	1
2.	Kaur Kepegawaian	1	-	-	1
3.	Kaur Keuangan	1	-	-	1
4.	Kaur Umum	1	-	-	1
5.	Pegawai/Staff	1	3	6	10
Jumlah		5	3	6	14

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru 2009

Terry (dalam Tohardi, 2002: 10) menerangkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan menggunakan bantuan orang lain. Dari kenyataan dapat dilihat bahwa banyak organisasi yang dalam kehidupannya mengalami dinamika yang rendah, hal ini dikarenakan organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya yang berkualitas. Karena seberapa canggih teknologi dan struktur organisasi yang efisien tidak akan berdaya guna bila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal.

Faktor yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia, meliputi :

1. Tingkat Kesehatan dan gizi yang baik.
2. Tingkat Pendidikan.
3. Disiplin dalam bekerja.
4. Etos kerja.
5. Motivasi Kerja.

Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah salah satu dari sekian banyak instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat (*public service*) yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang sangat besar, sehingga dalam hal pelayanan umum.

Kemampuan pimpinan dalam hal ini Kepala Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas kepemimpinannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, mengalurkan dan menuliskan perilaku manusia. Pimpinan perlu memahami orang-orang dalam berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

Dalam hal ini motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan kerja bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktifitas individu, dan tentunya juga akan berpengaruh kepada peningkatan produktivitas organisasi.

Melihat tugas dan kewajiban sebagai instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perihal kemudahan, pengurusan, dan penyelesaian perizinan keimigrasian bagi tenaga kerja. Dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang ahli dan profesional serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai, Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru diharapkan siap memberikan secara maksimal pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Tabel I.2
Keadaan Data Awal Motivasi kerja Pegawai Berdasarkan Upah/Gaji
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru Tahun 2004-
2008

No	Jabatan	Gaji/Upah				
		2004 (Rp)	2005 (Rp)	2006 (Rp)	2007 (Rp)	2008 (Rp)
1.	Kabag Tata Usaha	2.462.100	2.462.100	2.462.100	2.670.350	2.670.350
2.	Kaur Kepegawaian	1.750.200	1.750.200	1.750.200	1.812.950	1.812.950
3.	Kaur Keuangan	1.750.200	1.812.950	1.812.950	1.812.950	1.812.950
4.	Kaur Umum	1.750.200	1.750.200	1.750.200	1.812.950	1.812.950
5.	Pegawai/Staff	1.247.900	1.247.900	1.355.700	1.355.700	1.355.700
Jumlah Pegawai		10	12	14	14	14

*Sumber : Sub Bagian Keuangan Bagian Tata Usaha Kantor
Imigrasi Kelas I Pekanbaru 2009*

Dari tabel 1.1 tentang keadaan data awal motivasi kerja pegawai berdasarkan gaji/upah pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dirincikan sebagai berikut :

1. Gaji/upah Kepala Bagian Tata Usaha pada tahun 2004 sampai dengan tahun 2006 yaitu sebesar Rp. 2.462.100,- kemudian pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2008 mengalami kenaikan yaitu sebesar 2.670.350,-
2. Gaji/upah Kaur Kepegawaian dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2006 yaitu sebesar Rp. 1.750.200,- kemudian pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2008 mengalami kenaikan yaitu sebesar Rp.1.812.950,-
3. Gaji/upah Kaur Keuangan tahun 2004 yaitu sebesar Rp. 1.750.200,- kemudian pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2008 mengalami kenaikan yaitu sebesar Rp. 1.812.950,-
4. Gaji/upah Kaur Umum dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2006 yaitu sebesar Rp. 1.750.200,- kemudian pada tahun 2007 sampai dengan tahun 2008 mengalami kenaikan yaitu sebesar Rp. 1.812.950,-

5. Gaji/upah pegawai/staff dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2005 yaitu sebesar Rp. 1.247.900,- kemudian pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 mengalami kenaikan, yaitu menjadi sebesar Rp. 1.355.700,-.

Jumlah pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru pun dari tahun ke tahun terus mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan kantor tersebut. Dapat diketahui keadaan jumlah pegawai pada tahun 2004 sebanyak 10 orang, tahun 2005 bertambah 2 orang menjadi 12 orang, kemudian pada tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 keadaan jumlah pegawai mengalami tambahan pegawai, sehingga menjadi 14 orang pegawai.

Sesuai dengan yang telah diuraikan diatas bahwa untuk meningkatkan sumber daya yang bermutu, upaya yang dilakukan oleh instansi ini adalah dengan memberikan motivasi kepada para bawahan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun gejala-gejala yang timbul dapat dilihat dari para pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, meliputi :

1. Masih banyaknya para pegawai yang terlambat masuk pada jam kerja yang telah ditentukan.
2. Masih banyaknya para pegawai yang absensi di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
3. Masih banyaknya para pegawai yang belum melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Dengan melihat gejala-gejala atau fenomena-fenomena tersebut diatas, maka penulis mencoba untuk mengadakan penelitian dengan judul **ANALISA**

MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA KANTOR IMIGRASI KELAS I PEKANBARU.

B. Perumusan Masalah

Melihat dari penjelasan latar belakang penelitian ini, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : *Bagaimanakah Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.*

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru..

Manfaat Penelitian :

1. Penelitian ini berguna bagi penulis untuk menerapkan serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
2. Sebagai pendalaman ilmu pengetahuan yang telah dipelajari, terutama dalam bidang administrasi kepegawaian.
3. Sebagai bahan informasi dan rujukan bagi Mahasiswa Administrasi Negara, pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dan masyarakat umum.

D. Sistematika Penulisan

Dalam bab ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan karya ilmiah ini kedalam VI (enam) Bab, dimana masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Bab ini terdiri dari Telaah Pustaka : Pengertian Motivasi, Teori Motivasi, Jenis-jenis Motivasi, Hipotesa, Konsep Operasional.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data.

BAB IV : Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran umum Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, antara lain: Sejarah Singkat Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

BAB V : Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi pada bab ini menuliskan antara lain: penyajian data, yang meliputi bagaimanakah motivasi kerja pegawai Bagian

Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dalam meningkatkan tugas-tugas pemerintahan.

BAB VI : Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang sifatnya membangun bagi objek penelitian.

Daftar Pustaka

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Dalam rangka menunjang kelancaran aktivitas organisasi, khususnya kantor/instansi pemerintahan, maka administrasi dan manajemen sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada diluar diri individu. Kadangkala tujuan diartikan pula sebagai suatu harapan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi.

Menurut *Hadari Nawawi (1990: 30)* Administrasi adalah kegiatan atau serangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Artian diatas dimaksudkan sebagai administrasi dalam arti luas, sedangkan pengertian administrasi dalam arti sempit adalah administrasi sebagaimana yang sering kita dengar sehari-hari yaitu tata usaha yang meliputi : surat menyurat, ketik mengetik, arsip, pembukuan dan lain sebagainya.

Akan halnya manajemen, banyak pendapat mengatakan bahwa manajemen adalah bagian dari administrasi, dan adapula sebaliknya. Sebenarnya keduanya bergantung dari tempat atau Negara pendapat itu berasal (*Prajudi, 1982: 32*) administrasi dan manajemen yang baik akan membantu dalam pencapaian tujuan dan mempermudah dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Follet (dalam Tohardi, 2002: 10) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, kemudian *Stoner (dalam*

Tohardi, 2002: 10) menyatakan bahwa manajemen adalah Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha-usaha para organisasi serta penggunaan sumber daya lain yang ada dalam organisasi, guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dan perlu diketahui bahwa fungsi-fungsi manajemen memiliki hal yang berhubungan dengan perwujudan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia berperan penting dalam manajemen (*Hasibuan, 1995: 15*) Hasibuan mendefinisikan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, serta fungsi manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, disiplin dan pemberhentian.

Menurut *Tohardi (2002: 9)* mengatakan issue mengenai sumber daya manusia Indonesia khususnya dapat dikelompokkan, meliputi :

1. Angkatan kerja yang kurang berkependidikan.
2. Jumlah penduduk dan angka peningkatan jumlah penduduk yang besar.
3. Penyebaran penduduk di wilayah Indonesia yang tidak merata.
4. Produktivitas penduduk rendah.
5. Kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki oleh penduduk juga rendah.
6. Taraf/tingkat hidup rendah.
7. Motivasi kerja penduduk kurang.
8. Manajemen lemah/rendah.

9. Adanya sifat ketimuran yang tidak luas sehingga banyak pertimbangan sosial dalam mengambil keputusan atau kebijakan.

Adanya keinginan yang dapat menimbulkan dorongan dari dalam diri seseorang tersebut karena adanya motivasi diartikan sebagai dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai yang telah ditetapkan organisasi (*Sosumino, 1985: 177*)

Dalam hal ini motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan kerja bawahan yang akhirnya bermuara kepada peningkatan produktivitas organisasi. *Actuating* atau penggerakan merupakan fungsi manajemen. Sehingga, apabila organisasi ingin berjalan dengan baik maka fungsi *actuating* tersebut tentunya harus dikelola dengan baik pula.

Diungkapkan oleh *Mee (dalam Siagian, 1986: 106)* mengemukakan bahwa fungsi-fungsi organisasi dan manajemen, meliputi :

- a. *Planning* (Perencanaan)
- b. *Organizing* (Pengorganisasian)
- c. *Motivating* (Pemberian Motivasi)
- d. *Controlling* (Pengontrol)

Inti dari teori *Mee* adalah bahwa seorang manusia yang bekerja pada suatu organisasi melakukan kegiatan-kegiatannya tidak terlepas dari perhitungan-perhitungan keuntungan pribadi yang akan diperolehnya. Karena itu ia mengatakan bahwa teknik penggerakan bawahan ialah dengan jalan pelaksanaan dengan baik dari fungsi *motivating* dalam bentuk perangsang kepada bawahan

agar bawahan itu mau memberikan yang terbaik pada dirinya, waktunya, bakatnya, keahliannya, dan tenaganya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Mitcell (dalam Winardi, 2001: 1) mengemukakan bahwa defenisi motivasi adalah motivasi yang mewakili proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya prestasi-prestasi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Sedangkan menurut *Robin* merumuskan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. (*dalam Winardi, 2001: 1*)

Gray (dalam Winardi, 2001: 2) mengatakan motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap *antusiasme* dan *persistensi* dalam melaksanakan kegiatan tertentu.

Pendapat menurut *Jones (dalam Winardi, 2001: 4)* yang menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimanakah perilaku diawali, dienergi, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subjektif macam apa yang terdapat di dalam organisasi yang berukuran, sewaktu segala hal yang dikemukakan yang berlangsung.

Siagian (dalam Manullang dan Marihot AMH Manullang, 2001: 193) berpendapat bahwa motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut *Terry* bahwa motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu. (*dalam Manullang dan Marihot AMH Manullang, 2001: 193*)

Sementara itu menurut *Efendi* mengatakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. (*dalam Manullang dan Marihot AMH Manullang, 2001: 193*)

Winardi (*dalam Manullang dan Marihot AMH Manullang, 2001: 193*) menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Sedangkan *Wohjonsumadjo* mengatakan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. (*dalam Manullang dan Marihot AMH Manullang, 2001: 194*)

Moekijat (*dalam Manullang dan Marihot AMH Manullang, 2001: 194*) mengatakan bahwa motivasi adalah sebagai pengaruh tingkah laku dan apabila kita menerima bagian yang terbesar dari pada pengaruh tingkahlaku manusia itu adalah kebutuhan dasar, meliputi :

1. *Contents Theory* (Teori Kandungan)

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang ada didalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku

tertentu. Dalam pandangan ini setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam dirinya yang menyebabkan mereka didorong, ditekan dan dimotivasi untuk memenuhinya.

2. *Process Theory* (Teori Proses)

Teori ini melihat bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dasar teori ini adalah *expectancy* (pengharapan) contoh jika seseorang sales dapat menjual dengan laba 3 juta dalam 6 bulan, maka ia akan berupaya (termotivasi) secara maksimal untuk mencapai target laba 3 juta per 6 bulan tersebut.

3. *Reinforcement Theory*

Yaitu menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku dimasa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Sebagai contoh seseorang yang patuh kepada hukum, karena ia mengetahui dari sekolah, masyarakat atau lainnya dimasa yang lalu bahwa orang yang patuh hukum akan mendapat pujian. Maka orang tersebut akan termotivasi untuk selalu patuh hukum.

Kemudian *Moekijat (1986: 95-96)* mengatakan bukanya tidak mungkin bahwa manusia didalam organisasi tidak puas terhadap cara-cara yang dipergunakan oleh pimpinan organisasi untuk menggerakkan bawahannya. Ketidakpuasan itu dapat dilihat dalam beberapa bentuk, meliputi :

1. *Labour Turn-Over* (Pergantian Pegawai) yang tinggi.
2. Sering terjadi pertikaian perburuan (*labour disputes*) yang dapat mengakibatkan pemogokan – *slow down* – atau bentuk-bentuk lainnya.

3. Tingkat kebiasaan absen (*absenteeisme*) yang tinggi, artinya terlalu banyak jumlah pegawai yang sering tidak masuk atau sering datang terlambat.
4. Moral yang rendah dalam bentuk kemalasan, perbuatan yang merugikan nama baik organisasi dan lain sebagainya.
5. Tidak ada loyalitas kepada organisasi.
6. *Pesimisme*.
7. *Apatisme*.

Manifestasi-manifestasi ini harus dikemukakan melalui pelaksanaan penilaian. Manifestasi-manifestasi ini dapat timbul apabila kebutuhan material dan non material para anggota organisasi tidak terpenuhi dengan memuaskan. *Flippo (1984: 115)* mengatakan ada beberapa hal-hal dibawah ini yang merupakan keinginan khusus karyawan/pegawai diantaranya, meliputi :

1. Gaji/Upah
2. Keamanan pekerjaan
3. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan
4. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik.
5. Kepemimpinan yang mampu dan adil.

Peter Drucker (dalam T. Hani Handoko, 1999: 119) yang memperkenalkan MBO (*Manajemen by Objectifitas*) sebagai *obat mujarab* bagi kebutuhan perencanaan, motivasi, evaluasi dan pengawasan suatu organisasi. Gagasan dasar MBO adalah bahwa MBO merupakan proses partisipasif, secara aktif melibatkan

pimpinan dan bawahan pada setiap tingkatan organisasi. Pada hakikatnya, MBO membantu menghilangkan atau mengatasi berbagai hambatan perencanaan.

Sedangkan *A. H Maslow (dalam Winardi, 2001: 11)* mengemukakan proposisi penting tentang perilaku manusia, meliputi :

1. Kebutuhan Fisiologis

Pada tingkatan terendah pada hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi terdapat kebutuhan fisiologis. Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja setiap orang membutuhkannya secara terus menerus sejak lahir hingga akhir ajalnya, akan tetapi karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

Apabila kebutuhan fisiologis tidak dipenuhi, maka mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Maka boleh dikatakan bahwa seseorang individu yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan, mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologis.

2. Kebutuhan akan keamanan

Apabila kebutuhan-kebutuhan akan fisiologis cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan-kebutuhan demikian yang seringkali dinamakan orang kebutuhan akan keamanan (*security needs*), dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran atau serangan

kriminal), referensi terhadap hal-hal yang kenal, dan menjauh dari hal-hal yang tidak dikenal.

3. Kebutuhan-kebutuhan sosial

Sewaktu kebutuhan fisiologis manusia dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan ingin diterima oleh rekan-rekannya. Walaupun banyak pimpinan dewasa ini memahami adanya kebutuhan-kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka, hingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Dalam hirarki Maslow pada tingkatan berikutnya terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan atau penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, dan kebebasan serta indenpendensi (ketidak tergantungan). Kelompok kedua kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seseorang individu atau penghargaan dari pihak lain, kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan aspek yang diberikan oleh pihak lain.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Dalam hal meniti karir seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan efektif. Dengan pengembangan demikian, seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar lagi bagi kepentingan organisasi dan dengan demikian meraih kemajuan profesional yang pada gilirannya memungkinkan yang bersangkutan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

Intinya A. H Maslow memandang motivasi seseorang individu sebagai urutan kebutuhan paling impredeterminasi. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling imperative tetapi secara psikologikal kebutuhan akan realisasi diri sangat penting bagi masing-masing individu.

Dengan mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan dan keterampilannya, seseorang mengharapkan berbagai jenis imbalan. Menurut *Sondang P Siagian (2004: 211)* imbalan digolongkan menjadi dua jenis yaitu, Imbalan Finansial dan Imbalan Non Finansial.

Imbalan Finansial yang diterima oleh seseorang bagi jasa-jasa yang diberikannya kepada organisasi dapat mengambil berbagai bentuk seperti upah atau gaji, bonus, premi, tunjangan istri, tunjangan anak, biaya pengobatan, biaya pendidikan anak, pembayaran dana asuransi, liburan yang dibayar oleh organisasi dan mungkin bentuk-bentuk lainnya.

Dua faktor penting digunakan oleh para pekerja mengenai penghasilannya, yaitu harapan dan persepsi keadilan. Mengenai harapan dapat dikatakan bahwa

setiap orang dalam pemikirannya sudah mempunyai gambaran, atau mungkin bahkan keputusan, tentang jumlah imbalan finansial yang layak diterimanya berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, besarnya tanggungjawab, besarnya wewenang dan faktor-faktor lainnya yang turut berpengaruh. Presepsi keadilanpun turut berperan.

Imbalan non finansial, dari berbagai teori motifasi diketahui bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas hanya pada kebutuhan yang bersifat kebendaan, meskipun harus diakui bahwa kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar atau primer.

Kesemuanya itu menunjukkan bahwa penciptaan sistem imbalan yang wajar, adil dan memungkinkan para anggota organisasi memuaskan berbagai kebutuhannya merupakan hal yang berkaitan erat dengan pemahaman teori motivasi yang paling tepat untuk digunakan, bukan dengan pendekatan penyamarataan, melainkan dengan pendekatan individual dan situasional.

Dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Berarti motivasi salah satu hal yang amat penting untuk diperhatikan ialah bahwa tingkat motivasi berbeda antara seorang dengan orang lain dan dalam diri seorang pada waktu yang berlainan.

Mengingat hal ini teramat penting karena jika dikaitkan dengan kehidupan organisasional, yang menjadi sasaran utama pemberian motivasi oleh para pimpinan kepada bawahannya adalah prestasi kerja para bawahan yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi prestasi kerja tidak dapat ditingkatkan hanya melalui pemberian motivasi saja, karena ia merupakan perkalian antara kemampuan dan motivasi.

Motivasi mengandung tiga hal yang amat penting, diantaranya adalah:

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Dalam tujuan dan sasaran organisasi telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para anggota organisasi yang diberi motivasi tersebut.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras untuk melakukan sesuatu.
3. Kebutuhan adalah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang akibatnya akan menimbulkan dorongan tertentu dalam diri seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang pekerja yang termotivasi sesungguhnya berada pada suasana ketegangan. Untuk menghilangkan ketegangan itu mereka melakukan usaha tertentu. Merupakan hal yang sangat logis apabila usaha

seseorang akan semakin besar apabila tingkat ketegangan yang dirasakan semakin tinggi.

Dari penjelasan diatas, maka dapatlah diambil suatu kesimpulan bahwa analisa motivasi kerja pegawai yang baik pada suatu instansi atau organisasi merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan tugas pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

B. Teori Motivasi

Menurut *Gibson* dikutip *Anoraga* dan *Soegiastuti*, ada dua kelompok teori motivasi, yaitu :

a. Teori Kepuasan

Teori ini menitik beratkan pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Yang termasuk ke dalam kelompok ini adalah :

1. Teori Hirarki Abraham Maslow

Menurut Maslow bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, termasuk rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik maupun emosional.
- c. Kebutuhan sosial, termasuk rasa kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok dan kesetiakawanan.

- d. Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*), merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan meliputi ; gaji/ upah, tunjangan, lingkungan, supervisi yang menyenangkan dan lain-lain.
- b. Faktor motivator (*motivator factor*), meliputi : prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang.

3. Teori ERG Alderfer

Menurut teori ini ada tiga kebutuhan pokok manusia, yaitu :

- a. *Existence* (kebutuhan keberadaan), apabila kebutuhan ini kurang terpenuhi maka individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. *Relationees* (kebutuhan berhubungan dengan orang lain), apabila kebutuhan ini kurang terpenuhi maka individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan *existence*.

- c. *Growth Needs* (kebutuhan akan pertumbuhan), apabila kebutuhan ini kurang terpenuhi maka akan semakin besar hasrat untuk memenuhi kebutuhan dan pertumbuhan tersebut.

b. Teori Proses

Teori ini menitik beratkan pada bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan. Ada beberapa hal yang termasuk dalam teori proses, antara lain :

1. Teori-Teori Harapan (*ekspektasi*)

Teori ini dikemukakan oleh *Victor Vroom* berdasarkan teori ini ada tiga konsep penting, yaitu :

- a. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan yang mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan ketidakmungkinan suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu sampai angka positif suatu yang menunjukkan suatu kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku.
- b. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu memiliki nilai atau martabat tertentu bagi setiap individu tertentu.
- c. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2. Teori Keadilan

Menurut teori ini perilaku individu dipengaruhi oleh rasa keadilan dan ketidakadilan. Dalam menilai keadilan tersebut individu akan memperhatikan faktor *in put*, *out put* dan *comparison person*.

3. Teori Pembentukan Perilaku oleh Skinner

Teori ini didasarkan pada hukum pengaruh, bahwa perilaku individu yang mempunyai konsekuensi negatif cenderung tidak diulangi dan perilaku individu yang mempunyai konsekuensi positif cenderung akan diulangi.

C. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi merupakan daya perangsang yang diberikan kepada bawahan dapat berupa *material incentive* dan motivasi *non material incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat material seperti uang atau barang sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Sedangkan *non material incentive* adalah motivasi yang tidak berbentuk material seperti penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenis lainnya.

Selanjutnya menurut *Hasibuan (2003: 99)* menjelaskan jenis-jenis motivasi ada dua jenis, yaitu :

1. Motivasi Positif (*insentive positive*)

Dalam motivasi positif, prinsip pimpinan/manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi positif ini bisa berbentuk pemberian motivasi yang terdiri dari insentif, memberikan bantuan dan jasa perusahaan dan perlindungan terhadap bawahan/karyawan.

2. Motivasi Negatif (*Incentive negative*)

Dalam motivasi negatif pimpinan/manajer memotivasi bawahannya dengan standar, nilai dibawah standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaan harus tepat dan seimbang sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek dengan catatan manajer/pimpinan harus konsisten dan adil dalam penetapannya.

Memberikan motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja secara lebih baik. Urgensi yang menonjol dari faktor manusia dalam manajemen menyebabkan motivasi sebagai fungsi dan kegiatan menggerakkan manusia. Hal ini merupakan hal penting dalam setiap proses manajemen. Bahkan yang praktis berpendapat bahwa motivasi adalah kegiatan yang terpenting dalam proses dari manajemen.

Menurut *Soeharsono Sagir* ada beberapa unsur yang mampu menggerakkan motivasi, yaitu :

1. Prestasi (*achievement*) seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan atau needs yang dapat mendorong manusia untuk mencapai tujuan.
2. Penghargaan (*recognition*) adalah prestasi yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Prestasi yang diperoleh ini akan dapat memotivator seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan lebih, sehingga ia akan mencapai kepuasan batin yang maksimal.
3. Tantangan (*challenge*) dalam bekerja merupakan cara untuk memotivasi seseorang untuk dapat mengatasinya. Suatu sasaran dan tujuan yang kurang menantang akan menjadikan kegiatan lebih monoton dan hanya rutinitas saja.
4. Tanggungjawab (*responsibility*) adanya perasaan ikut serta memiliki dan rasa tanggungjawab akan menimbulkan motivasi tersendiri bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Pengembangan (*development*) kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja untuk maju dapat menjadikan sebuah motivasi bagi seseorang tersebut untuk mencapainya.
6. Keterlibatan (*involvement*) adanya rasa terlebih maju dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dikerjakan atau menimbulkan rasa mawas diri dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang bermutu dan berkualitas.
7. Kesempatan (*opportunity*) adalah untuk maju dalam pola jenjang karier yang terbuka akan mampu memotivasi seseorang untuk dapat

menunjukkan prestasi kerja yang meningkat dan produktif. (*Siswanto, 2000: 245*)

Asas-asas motivasi mencakup asas-asas sebagai berikut (*Malayu SP. Hasibuan, 2001: 149*) :

1. Asas Mengikutsertakan

Maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggungjawab atas tercapainya tujuan organisasi sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan juga akan meningkat, sebab minat dan perhatian pegawai/karyawan semakin besar terhadap hal tersebut.

3. Asas Pengakuan

Maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, karena mereka ingin terus menerus mendapatkan pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahnya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Maksudnya mendelegasikan sebahagian wewenang serta kebebasan pegawai/karyawan untuk mengambil keputusan, beraktifitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan. Dalam pendelegasian ini, atasan harus meyakinkan bawahan bahwa pegawai/karyawan mampu dan dipercaya dan dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan dan harapan organisasi dan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari organisasi.

Didalam pemotivasian, terdapat dua metode motivasi, yaitu :

1. Motivasi Langsung

Yaitu motivasi (*materil dan non materil*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai/karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan. Jadi, sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung

Yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para pegawai/karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

D. Hipotesa

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah.

Dari uraian diatas maka penulis merumuskan hipotesa sebagai berikut :
Apabila Pemberian Motivasi Kerja Pegawai Baik, Maka Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Bagian Tata Usaha Pekanbaru Cenderung Akan Meningkatkan.

E. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengatur vareabel (*Masri Singaribun, 1989: 23*).

Konsep operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator yang lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian.

Dalam penelitian ini penulis memakai landasan Teori A.H.Maslow, ada 5 kebutuhan hirarki yang perlu dipenuhi dalam Motivasi :

1. Kebutuhan fisiologis (*Basic Need*), termasuk gaji/upah pegawai yang meliputi : uang lembur, insentif, THR dan tunjangan lainnya.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*Security Need*), termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik maupun emosional meliputi : Asuransi Kesehatan (ASKES), kondisi lingkungan kerja yang aman, letak/lokasi lingkungan kerja, dan jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Need*), meliputi : rasa kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok dan kesetiakawanan.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteen Need*), termasuk harga diri, status, pengakuan dan perhatian, meliputi : pujian lisan, imbalan/hadiah, pengakuan atas prestasi dan reputasi dan prestasi.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization*), meliputi : kemampuan berkembang, kemampuan rasa ingin tahu, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan keadaan yang berdasarkan kondisi yang ada. Data dikumpulkan dan diklasifikasikan menurut jenisnya, kemudian diolah kedalam tabel dan diuraikan serta diberi pembahasan-pembahasan secara Deskriptif Kualitatif.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru Provinsi Riau yang terletak di Jalan Teratai Nomor 87 Sukajadi Pekanbaru.

Penelitian tentang analisa motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dilakukan mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2009.

C. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung kelapangan melalui hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi, yaitu data tentang Analisa Motivasi kerja Pegawai Pada bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

b. Data Skunder

Yaitu data dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi, dan sejarah singkat Kantor Imigrasi

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (*Sugiyono,2004 : 90*). Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru yang berjumlah 14 orang.

b. Sampel

Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru yang berjumlah 14 orang dan penarikan sampel yang diambil dengan menggunakan metode sensus.

Untuk lebih jelasnya dapat lihat tabel III.1 berikut ini :

Tabel III.1 Jumlah Sampel pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

No	Sub Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Kasubbag Tata Usaha	1	1	100%

2.	Kaur Kepegawaian	1	1	100%
3.	Kaur Keuangan	1	1	100%
4.	Kaur Umum	1	1	100%
5.	Pegawai/Staf	10	10	100%
Jumlah		14	14	100%

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru 2009

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data maupun keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan :

a. Angket (*Kuesioner*)

Yaitu, teknik pengumpulan data dengan melakukan penyusunan daftar pertanyaan yang tersusun dan sistematis yang diajukan kepada responden penelitian yang didasarkan pada indikator permasalahan yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu, teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara melakukan Tanya jawab secara terstruktur kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

F. Analisa Data

Sesuai dengan jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, maka untuk pengolahan data penulis akan menggunakan Analisa Deskriptif Kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase.

Data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Teknik ini menurut *Suharsimi Arikunto* sering disebut dengan teknik Deskriptif Kualitatif dengan Persentase.

$$\text{Dengan Rumus} \quad P = \frac{F}{N} \times 100$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

Ketentuan penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Baik : 80 – 100%
- b. Baik : 60% - 79%
- c. Cukup Baik : 40% - 59%
- d. Kurang Baik : 30% - 39%
- e. Tidak Baik : Kurang dari 30%

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Kantor Imigrasi Pekanbaru

Kantor Imigrasi yang disingkat dengan Kanim Pekanbaru mempunyai wilayah kerja Kotamadya Pekanbaru dan Kabupaten Kampar berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M-02.PR.07.04 Tanggal 10 Maret 1983

dan mempunyai Pos-Pos di Pelabuhan Udara Simpang Tiga dan di Pasar Bawah Pekanbaru. Selain itu juga terdapat Pos di Siak Sri Indrapura yang termasuk kedalam wilayah kerja Kantor Imigrasi Bengkalis berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Riau Nomor W4-PW.01.07-5.2694 Tanggal 12 November 1986. Perihal kemudahan pengurusan dan penyelesaian perizinan keimigrasian bagi tenaga kerja yang dipekerjakan dalam wilayah kerja Kantor Imigrasi Bengkalis, hal ini mengingat :

1. Kebanyakan perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja/ahli Orang Asing tersebut berpusat di Pekanbaru.
2. Timbulnya biaya yang tinggi serta efesiensi tugas pelayanan keimigrasian.
3. Sementara Kantor Imigrasi Bengkalis belum siap dengan personel dan sarana penunjang operasional lainnya.

Pada awalnya Kantor Imigrasi Pekanbaru sudah ada sejak zaman Belanda sekitar tahun 1959-an. Kantor Imigrasi Pekanbaru pada waktu itu bernama Jawatan Imigrasi Pekanbaru yang berkedudukan di tepian Sungai Siak jalan Pelabuhan Pekanbaru. Kemudian sekitar tahun 1960-an Jawatan ini diubah menjadi Kantor Wilayah Inspektorat Jenderal setelah itu sekitar tahun 1970-an bernama Kantor Daerah Imigrasi Pekanbaru (KANDIM).

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor Y.S.4/8/10 Tanggal 28 Juli 1976 Kantor Daerah Imigrasi Pekanbaru dihapus dan diintegrasikan ke dalam Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Riau/Sumbar, sehingga kedudukan yang semulanya di Jalan Teratai dipindahkan

ke jalan Jenderal Sudirman Nomor 233 Pekanbaru tepatnya di Kantor Direktorat Jenderal Imigrasi.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Tertanggal 01 April 1982 terjadi lagi pengintegrasian. Dimana yang dulunya bernama Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Riau dan Sumatera Barat, diintegrasikan ke dalam Kantor Daerah Imigrasi yang disatukan dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Riau Sumbar, dipisahkan dan pindahkan kembali ke Jalan Teratai atau tepatnya Simpang K.H Ahmad Dahlan Pekanbaru. Sedangkan namanya berubah menjadi Kantor Imigrasi Pekanbaru yang disingkat dengan KANIM Pekanbaru dan dikepalai oleh seorang Kepala Kantor Imigrasi yang disingkat dengan KAKANIM.

B. Struktur Organisasi

Berdasarkan surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor 02.PR.07.04 Tahun 1983 Tanggal 10 Maret 1983 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kehakiman, semua Kantor Imigrasi seluruh Indonesia dibagi kedalam tiga kelas, yaitu Kelas I, Kelas II, dan Kelas III. Klasifikasi ini dilakukan atas pertimbangan beban kerja, tingkat karyawan atau kekhususan suatu daerah ditinjau dari segi keimigrasian.

Pada lampiran Surat Keputusan Meteri Kehakiman Republik Indonesia tersebut, terlihat Kantor Imigrasi Pekanbaru yang tergolong kedalam Kelas I, terdiri dari :

1. Kepala Kantor Imigrasi (KAKANIM)
2. Sub Bagian Tata Usaha (SUBAN TU)
3. Seksi Lintas Antar Negara dan Perizinan (LANIN)
4. Seksi Pengendalian Status Orang Asing (DALTUS)
5. Seksi Pengawasan dan Penanggulangan (WASGUL)
6. Seksi Penjejukan Kegiatan Keimigrasian (JAKGIAT)

Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru bertugas melakukan urusan tata usaha dan urusan rumah tangga kantor yang selanjutnya disingkat dengan KANIM. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- Melakukan Urusan Kepegawaian.
- Melaksanakan Urusan Keuangan.
- Melaksanakan Urusan Surat Menyurat, Perlengkapan dan Rumah Tangga.

Dalam melaksanakan fungsi tersebut, Sub Bagian Tata Usaha dibagi atas :

1. Urusan Kepegawaian

Mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian di lingkungan Kanim sesuai dengan kibijaksanaan yang telah ditetapkan Menteri Kehakiman berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

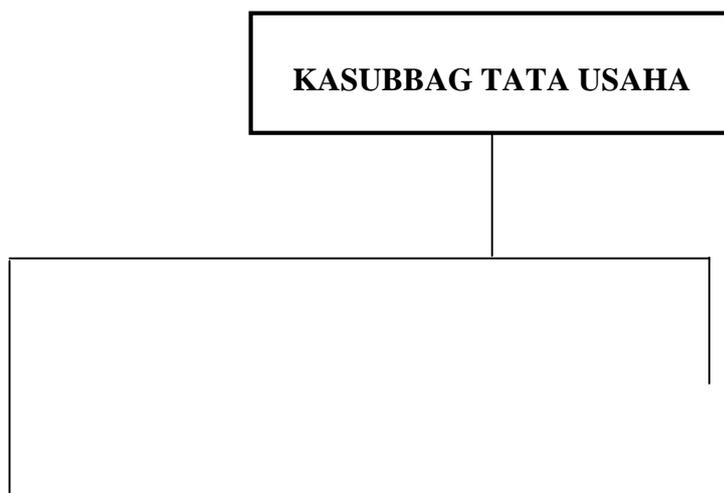
2. Urusan Keuangan

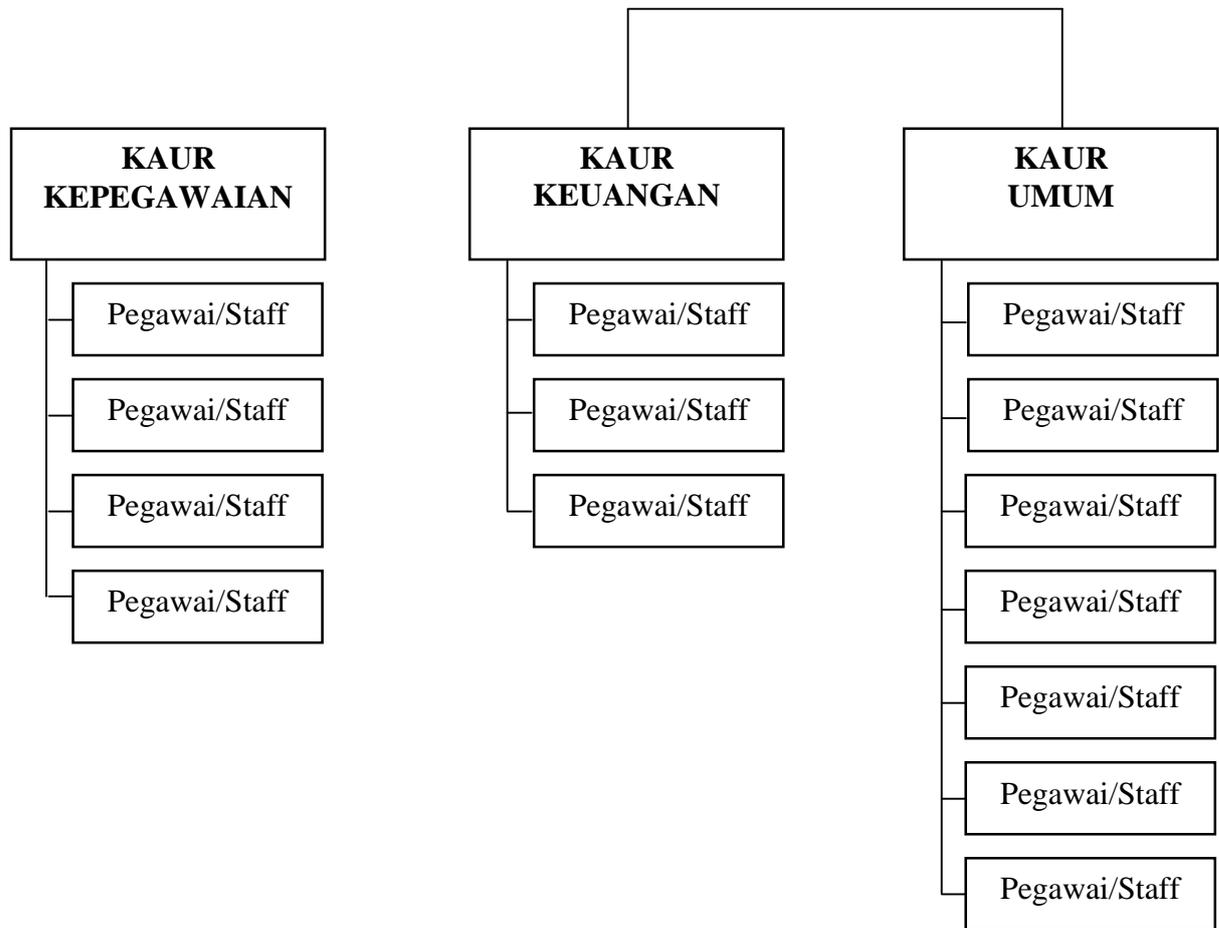
Mempunyai tugas melakukan urusan keuangan Kanim berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Urusan Umum

Mempunyai tugas urusan tentang surat menyurat atau kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga di lingkungan Kanim.

Gambar V.1
STRUKTUR ORGANISASI SUB BAGIAN TATA USAHA
KANTOR IMIGRASI KELAS I PEKANBARU





Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

C. Uraian Tugas (Job Deskripsi) Bagian/Unit Kerja Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas :

1. Melakukan urusan segala sesuatu yang berkaitan dengan rumah tangga Kantor Imigrasi.
2. Melakukan inventarisasian perlengkapan barang-barang kekayaan Negara.
3. Menyimpan dan memelihara, mengamankan dan mendistribusikan barang-barang milik Negara guna kelancaran pelaksanaan tugas manajemen perkantoran.

4. Melakukan pembukuan dan pengadministrasian terhadap barang-barang kekayaan milik Negara/kantor yang meliputi kegiatan-kegiatan :
 - a. Pembuatan Daftar Inventarisasi (DIR).
 - b. Pembuatan Kartu Inventarisasi Barang (KIB)
 - c. Pembuatan Daftar Inventarisasi Barang (DIB)
 - d. Pembuatan Laporan Barang Triwulan (LMBT)
 - e. Pembuatan Laporan Inventarisasi Tahunan (BIT)
5. Melakukan pengecekan atau pemeriksaan rutin terhadap kesesuaian/kecocokan jumlah barang-barang kekayaan Negara serta mekanisme pengadministrasian.
6. Pengurusan penghapusan atas barang-barang kekayaan milik Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Penataan, penyusunan, penertiban seluruh berkas/arsip/file administrasi dan fisik atas barang-barang kekayaan milik Negara dan atau perlengkapan-perengkapan kerja kantor lainnya dengan sebaik-baiknya.
8. Melakukan pengawasan melekat terhadap pelaksanaan tugas bawahan langsung melalui kegiatan bimbingan dan pengarahan.

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Kantor Imigrasi Pekanbaru

Kantor Imigrasi yang disingkat dengan Kanim Pekanbaru mempunyai wilayah kerja Kotamadya Pekanbaru dan Kabupaten Kampar berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M-02.PR.07.04 Tanggal 10 Maret 1983 dan mempunyai Pos-Pos di Pelabuhan Udara Simpang Tiga dan di Pasar Bawah Pekanbaru. Selain itu juga terdapat Pos di Siak Sri Indrapura yang termasuk kedalam wilayah kerja Kantor Imigrasi Bengkalis berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Riau Nomor W4-PW.01.07-5.2694 Tanggal 12 November 1986. Perihal kemudahan pengurusan dan penyelesaian perizinan keimigrasian bagi tenaga kerja yang dipekerjakan dalam wilayah kerja Kantor Imigrasi Bengkalis, hal ini mengingat :

1. Kebanyakan perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja/ahli Orang Asing tersebut berpusat di Pekanbaru.
2. Timbulnya biaya yang tinggi serta efesiensi tugas pelayanan keimigrasian.
3. Sementara Kantor Imigrasi Bengkalis belum siap dengan personel dan sarana penunjang operasional lainnya.

Pada awalnya Kantor Imigrasi Pekanbaru sudah ada sejak zaman Belanda sekitar tahun 1959-an. Kantor Imigrasi Pekanbaru pada waktu itu bernama Jawatan Imigrasi Pekanbaru yang berkedudukan di tepian Sungai Siak jalan Pelabuhan Pekanbaru. Kemudian sekitar tahun 1960-an Jawatan ini diubah

menjadi Kantor Wilayah Inspektorat Jenderal setelah itu sekitar tahun 1970-an bernama Kantor Daerah Imigrasi Pekanbaru (KANDIM).

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor Y.S.4/8/10 Tanggal 28 Juli 1976 Kantor Daerah Imigrasi Pekanbaru dihapus dan diintegrasikan ke dalam Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Riau/Sumbar, sehingga kedudukan yang semula di Jalan Teratai dipindahkan ke jalan Jenderal Sudirman Nomor 233 Pekanbaru tepatnya di Kantor Direktorat Jenderal Imigrasi.

Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Tertanggal 01 April 1982 terjadi lagi pengitegrasian. Dimana yang dulunya bernama Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Riau dan Sumatera Barat, diintegrasikan ke dalam Kantor Daerah Imigrasi yang disatukan dengan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Imigrasi Riau Sumbar, dipisahkan dan pindahkan kembali ke Jalan Teratai atau tepatnya Simpang K.H Ahmad Dahlan Pekanbaru. Sedangkan namanya berubah menjadi Kantor Imigrasi Pekanbaru yang disingkat dengan KANIM Pekanbaru dan dikepalai oleh seorang Kepala Kantor Imigrasi yang disingkat dengan KAKANIM.

B. Struktur Organisasi

Berdasarkan surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor 02.PR.07.04 Tahun 1983 Tanggal 10 Maret 1983 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Kehakiman, semua Kantor Imigrasi seluruh Indonesia dibagi kedalam tiga kelas,

yaitu Kelas I, Kelas II, dan Kelas III. Klasifikasi ini dilakukan atas pertimbangan beban kerja, tingkat karyawan atau kekhususan suatu daerah ditinjau dari segi keimigrasian.

Pada lampiran Surat Keputusan Meteri Kehakiman Republik Indonesia tersebut, terlihat Kantor Imigrasi Pekanbaru yang tergolong kedalam Kelas I, terdiri dari :

1. Kepala Kantor Imigrasi (KAKANIM)
2. Sub Bagian Tata Usaha (SUBAN TU)
3. Seksi Lintas Antar Negara dan Perizinan (LANIN)
4. Seksi Pengendalian Status Orang Asing (DALTUS)
5. Seksi Pengawasan dan Penanggulangan (WASGUL)
6. Seksi Penjejukan Kegiatan Keimigrasian (JAKGIAT)

Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru bertugas melakukan urusan tata usaha dan urusan rumah tangga kantor yang selanjutnya disingkat dengan KANIM. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Sub Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi :

- Melakukan Urusan Kepegawaian.
- Melaksanakan Urusan Keuangan.
- Melaksanakan Urusan Surat Menyurat, Perlengkapan dan Rumah Tangga.

Dalam melaksanakan fungsi tersebut, Sub Bagian Tata Usaha dibagi atas :

1. Urusan Kepegawaian

Mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian di lingkungan Kanim sesuai dengan kibijaksanaan yang telah ditetapkan Menteri Kehakiman berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Urusan Keuangan

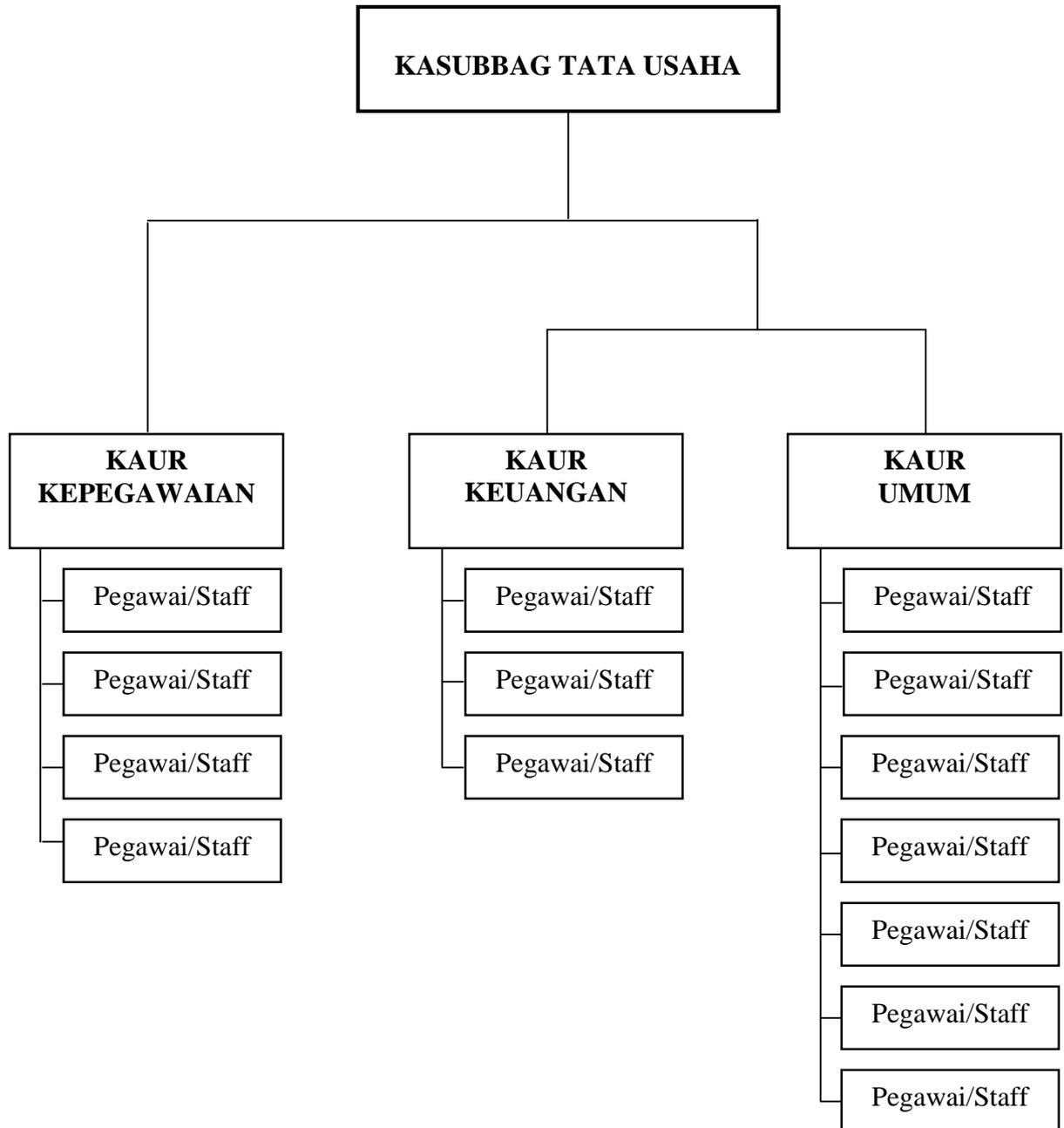
Mempunyai tugas melakukan urusan keuangan Kanim berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Urusan Umum

Mempunyai tugas urusan tentang surat menyurat atau kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga di lingkungan Kanim.

Gambar V.1
STRUKTUR ORGANISASI SUB BAGIAN TATA USAHA

KANTOR IMIGRASI KELAS I PEKANBARU



Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

C. Uraian Tugas (Job Description) Bagian/Unit Kerja Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru.

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas :

1. Melakukan urusan segala sesuatu yang berkaitan dengan rumah tangga Kantor Imigrasi.
2. Melakukan inventarisasian perlengkapan barang-barang kekayaan Negara.
3. Menyimpan dan memelihara, mengamankan dan mendistribusikan barang-barang milik Negara guna kelancaran pelaksanaan tugas manajemen perkantoran.
4. Melakukan pembukuan dan pengadministrasian terhadap barang-barang kekayaan milik Negara/kantor yang meliputi kegiatan-kegiatan :
 - a. Pembuatan Daftar Inventarisasi (DIR).
 - b. Pembuatan Kartu Inventarisasi Barang (KIB)
 - c. Pembuatan Daftar Inventarisasi Barang (DIB)
 - d. Pembuatan Laporan Barang Triwulan (LMBT)
 - e. Pembuatan Laporan Inventarisasi Tahunan (BIT)
5. Melakukan pengecekan atau pemeriksaan rutin terhadap kesesuaian/kecocokan jumlah barang-barang kekayaan Negara serta mekanisme pengadministrasian.
6. Pengurusan penghapusan atas barang-barang kekayaan milik Negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Penataan, penyusunan, penertiban seluruh berkas/arsip/file administrasi dan fisik atas barang-barang kekayaan milik Negara dan atau perlengkapan-perengkapan kerja kantor lainnya dengan sebaik-baiknya.
8. Melakukan pengawasan melekat terhadap pelaksanaan tugas bawahan langsung melalui kegiatan bimbingan dan pengarahan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyajian data pada bab ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarakan kepada seluruh Pegawai Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Tujuannya adalah untuk melihat seberapa besar Motivasi Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Data tersebut berupa identitas responden dan variabel penelitian.

A. Identitas Responden

Adapun data yang berhubungan dengan responden adalah jenis kelamin, umur, lama bekerja, pangkat/golongan dan pendidikan terakhir yang selanjutnya digambarkan dalam beberapa tabel berikut ini.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada para responden, maka diperoleh data yang dilihat dari jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Tabel V.1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekwensi	Persentase
1.	Laki-laki	9	64,28
2.	Perempuan	5	35,72
Jumlah		14	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 14 orang, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang atau 64,28 % dan responden perempuan sebanyak 5 orang atau 35,72 %.

Para responden diatas mempunyai umur yang berbeda antara satu dengan yang lain, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1.	22 – 30 Tahun	3	21,43
2.	31 – 40 Tahun	5	35,72
3.	41 – 50 Tahun	6	42,85
Jumlah		14	100 %

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berumur 22-30 tahun adalah sebanyak 3 orang (21,43%),responden yang berumur 31-40 tahun adalah sebanyak 5 orang (35,72%),sedangkan responden yang berumur 41-50 tahun adalah sebanyak 6 orang (42,85%).Kemudian lamanya masa bekerja responden bebeda satu sama lain dan meupakan pengalaman pegawai dalam menghadapi berbagai tantangan dan kendala selama bekerja di Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas 1 Pekanbaru.

Untuk mengetahui masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	0 - 5 Tahun	2	14,28%
2.	6 - 10 Tahun	3	21,42%
3.	11 - 15 Tahun	6	42,85%
4.	16 - 20 Tahun	2	14,28%
5.	20 Tahun ke atas	1	7,14%
Jumlah		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas 1 Pekanbaru, antara 0-5 tahun sebanyak 2 orang (14,28%), responden yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 3 orang (21,42%), responden yang bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 6 orang (42,85%), responden yang bekerja antara 16-20 tahun sebanyak 2 orang (14,28%), sedangkan responden yang bekerja di atas 20 tahun sebanyak 1 orang (7,14%).

Lama bekerja pegawai sangat menentukan peningkatan kemampuan pegawai di samping pendidikan formal yang di raih pegawai. Masa kerja menjadikan pegawai memiliki pengalaman dan dapat di terapkan dengan rutinitas sehari-hari secara tidak langsung para pegawai mendapat pengalaman di lapangan, kemudian pangkat /golongan responden dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	I/A – I/D	-	-

2.	II/A – II/D	9	64.28%
3.	III/A – III/D	4	28.57%
4.	IV/A – IV/D	1	7.14%
	Jumlah	14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak ada seorangpun dari responden yang memiliki pangkat I/A – I/D, responden yang berpangkat II/A – II/D sebanyak 9 orang (64.28%), responden yang berpangkat III/A – III/D sebanyak 4 orang (28.57%), dan responden yang berpangkat IV/A – IV/D adalah sebanyak 1 orang (7.14%). Mengenai pangkat/golongan pegawai ini merupakan gambaran tentang tingkat profesionalitas pegawai dalam bidangnya masing-masing. Semakin tinggi pangkat/golongan seseorang maka semakin dapat diakui keprofesionalannya dalam bekerja.

Kemudian jika dilihat dari tingkatan pendidikan terakhir dari responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	SD	-	-
2.	SLTP	-	-

3.	SLTA	6	42.85%
4.	DIPLOMA	3	21.42%
5.	SARJANA (S1)	5	35.71%
6.	MAGISTER S2)	-	-
Jumlah		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas 1 Pekanbaru, bahwa tidak diambil responden yang berpendidikan SD dan SLTP, kemudian responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang (42,85%), dan Diploma/D3 Sebanyak 3 orang (21,42%), serta responden yang memiliki pendidikan terakhir sebagai Sarjana (Strata Satu) sebanyak 5 orang (35,71%).

Dengan adanya variasi tingkat pendidikan pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas 1 Pekanbaru diharapkan terjadi saling memberikan masukan sesama pegawai terutama dalam bidang ilmu yang dimiliki, yang pada akhirnya akan mempengaruhi ke efektifan dan ke efesienan dalam bekerja. Sedangkan kita ketahui bahwa tingkat pendidikan seseorang sangat mempengaruhi pola pikir karna dengan semakin tinggi ilmu yang dimiliki maka semakin mudah untuk melakukan pekerjaanya.

A. Kebutuhan Fisiologis

Pada tingkatan terendah pada hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi terdapat kebutuhan fisiologis. perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan perumahan. Kebutuhan ini di pandang paling mendasar bukan

saja setiap orang membutuhkan secara terus menerus sejak lahir hingga akhir ajalnya, akan tetapi karena tanpa pemenuhan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal.

Apabila kebutuhan fisiologis tidak dipenuhi, maka mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Maka boleh dikatakan bahwa seseorang individu yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan, mungkin sekali akan termotivasi oleh kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan fisiologis dapat berupa :Gaji/upah, uang lembur, insentif, THR, dan tunjangan lainnya. Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja yang sangat kapabel dan ia dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi.

Pada teori kebutuhan dari McClelland gaji/upah penting sebagai sumber umpan balik kinerja untuk kelompok karyawan yang berprestasi tinggi (*high achievers*), ia dapat bersifat atraktif bagi orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan afiliasi, apabila hal tersebut diberikan sebagai bonus kelompok dan ia sangat dinilai tinggi oleh orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan sebagai alat untuk membeli prestise atau mengendalikan pihak lain.

Pada teori dua faktor dari Herzberg, gaji/upah dalam bentuk gaji pokok atau salaris dapat mencegah dalam mencegah timbulnya ketidakpuasan, tetapi ia tidak dapat menyebabkan timbulnya motivasi. Akan tetapi walaupun pembayaran berdasarkan prestasi (*merit pay*) yang diberikan sebagai imbalan-imbalan khusus

untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik, dapat menyebabkan timbulnya kepuasan dan motivasi yang meningkat.

Tabel V.6
Tanggapan Responden Terhadap Gaji/Upah Yang Diberikan
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	6	42,85%
2.	Baik = B	5	35,71%
3.	Cukup Baik = C	2	14,28%
4.	Kurang Baik = D	1	7,14%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Berdasarkan Tabel V.6 tentang tanggapan responden terhadap gaji/upah yang diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,85%.

Responden yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85%, sedangkan yang menjawab baik sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%. Untuk jawaban cukup baik sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%, dan responden yang menjawab kurang baik atas pertanyaan tersebut adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%.

Tabel V.7
Tanggapan Responden Terhadap Uang Lembur Yang Diberikan
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	6	42,85%
3.	Cukup Baik = C	5	35,71%
4.	Kurang Baik = D	2	14,28%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.7 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap uang lembur yang diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,85%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%, dan responden yang menjawab kurang baik atas pertanyaan tersebut adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%.

Tabel V.8
Tanggapan Responden Terhadap Insentif Yang Diberikan
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	7	50%
3.	Cukup Baik = C	5	35,71%
4.	Kurang Baik = D	1	7,14%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.8 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap insentif yang diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 7 orang atau sebesar 50%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%, dan responden yang menjawab kurang baik atas pertanyaan tersebut adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%.

Tabel V.9
Tanggapan Responden Terhadap Tunjangan Hari Raya (THR) Yang
Diberikan
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	2	14,28%
2.	Baik = B	9	64,28%
3.	Cukup Baik = C	3	21,42%
4.	Kurang Baik = D	-	-
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.9 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Baik atau sebesar 64,28%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 9 orang atau sebesar 64,28%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%.

Tabel V.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Fisiologis
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

Indikator Pertanyaan	Persentase %										Total Responden
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Gaji/Upah	6	42,85	5	35,71	2	14,28	1	7,14	-	-	14
Uang Lembur	1	7,14	6	42,85	5	35,71	2	14,28	-	-	14
Insentif	1	7,14	7	50	5	35,71	1	7,14	-	-	14
Tunjangan Hari Raya	2	14,28	9	64,28	3	21,42	-	-	-	-	14
Jumlah	10		27		15		4		-	-	56
Rata-rata	2	17,85	7	48,21	4	26,78	1	7,14	-	-	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Dari tabel V.10 diatas yang merupakan tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai Kebutuhan Fisiologis, meliputi : gaji/upah, uang lembur, insentif, dan THR pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Cukup Baik, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 2 orang atau sebesar 17,85% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 7 orang atau sebesar 48,21% menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- c. Sebanyak 4 orang atau sebesar 26,78% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

C. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah suatu kondisi yang menyebabkan pegawai merasa aman terhadap ancaman atas pekerjaan yang dilakukan seperti asuransi kesehatan (ASKES), jaminan keamanan terhadap ancaman di dalam dan di luar kantor, dan letak/lokasi lingkungan kerja dalam bekerja.

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologis cukup (tidak perlu sepenuhnya) dipenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi perilaku manusia. Kebutuhan-kebutuhan demikian yang sering kali dinamakan orang kebutuhan akan keamanan (*security needs*), dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik (bahaya kebakaran, atau serangan kriminal), keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi (*economic security*), preferensi terhadap hal-hal yang dikenal dan menjahui hal-hal yang tidak dikenal, dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teratur serta yang dapat diprediksi.

kebutuhan-kebutuhan akan keamanan juga mencakup keinginan untuk mengetahui batas-batas perilaku yang diperkenankan (*permissible behavior*) maksudnya keinginan akan kebebasan didalam batas-batas tertentu dari pada kebebasan yang tidak ada batasnya. Seseorang yang tidak memiliki pengetahuan lengkap tentang batas-batas perilaku yang diteruma (*akseptabel*) bagi dirinya sendiri dapat mempunyai perasaan yang sangat terancam.

Tabel V.11
Tanggapan Responden Terhadap Jamsostek Yang Diberikan

Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	9	64,28%
3.	Cukup Baik = C	4	28,57%
4.	Kurang Baik = D	-	-
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.11 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap JAMSOSTEK yang diberikan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Baik atau sebesar 64,28%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 9 orang atau sebesar 64,28%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57%.

Tabel V.12

Tanggapan Responden Pada Jaminan Keamanan Terhadap Ancaman di dalam dan di luar kantor Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	4	28,57%
2.	Baik = B	3	21,42%
3.	Cukup Baik = C	6	42,85%
4.	Kurang Baik = D	1	7,14%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.12 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden pada jaminan keamanan terhadap Ancaman di dalam dan di luar Pada Bagian Tata

Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,84%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85% dan responden yang menjawab jawaban kurang baik adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%.

Tabel V.13
Tanggapan Responden Terhadap Letak/Lokasi Lingkungan Kerja
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	2	14,28%
2.	Baik = B	8	57,14%
3.	Cukup Baik = C	1	7,14%
4.	Kurang Baik = D	3	21,42%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.13 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap letak/lokasi lingkungan kerja Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 57,14%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%, sedangkan

responden yang menjawab baik sebanyak 8 orang atau sebesar 57,142%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14% dan responden yang menjawab jawaban kurang baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%.

Tabel V.14
Tanggapan Responden Terhadap Jaminan Keamanan Dan Kenyamanan Dalam Bekerja Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	4	28,57%
3.	Cukup Baik = C	3	21,42%
4.	Kurang Baik = D	6	42,85%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.14 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap jaminan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,85%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42% dan responden yang menjawab jawaban kurang baik adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85%.

Tabel V.15
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Rasa Aman Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

Indikator Pertanyaan	Persentase %					Total Respon den
	Sangat Baik (A)	Baik (B)	Cukup Baik (C)	Kurang Baik (D)	Tidak Baik (E)	

	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Jamsostek	1	7,14	9	64,28	4	28,57	-	-	-	-	14
Jaminan keamanan kerja	4	28,57	3	21,42	6	42,85	1	7,14	-	-	14
Letak/Lokasi Lingkungan Kerja	2	14,28	8	57,42	1	7,14	3	21,42	-	-	14
Jaminan Kenyamanan kerja	1	7,14	4	28,57	3	21,42	6	42,85	-	-	14
Jumlah	8		24		14		10		-		56
Rata-rata	2	14,28	6	42,85	4	25	2	17,85	-	-	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Dari tabel V.15 diatas yang merupakan tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai Kebutuhan Akan Rasa Aman, yang meliputi ; Jamsostek, Jaminan keamanan kerja, letak/lokasi lingkungan kerja, dan j Jaminan Kenyamanan kerja pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Cukup Baik, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85% menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- c. Sebanyak 4 orang atau sebesar 25% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 2 orang atau sebesar 17,85% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

D. Kebutuhan Sosial

Sewaktu kebutuhan fisiologis manusia dan kebutuhan akan keamanan relatif terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting bagi perilakunya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan ingin diterima oleh rekan-rekannya. Walaupun banyak pimpinan dewasa ini memahami adanya kebutuhan-kebutuhan demikian, kadang mereka secara keliru menganggapnya sebagai ancaman bagi organisasi mereka, hingga tindakan-tindakan mereka disesuaikan dengan pandangan demikian.

Tabel V.16
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Sosial
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	2	14,28%
2.	Baik = B	12	85,71%
3.	Cukup Baik = C	-	-
4.	Kurang Baik = D	-	-
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.16 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap hubungan sosial pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Baik atau sebesar 85,71%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 12 orang atau sebesar 85,71%.

Tabel V.17
Tanggapan Responden Terhadap Proses Penerimaan Pegawai Lain
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	3	21,42%
2.	Baik = B	6	42,85%
3.	Cukup Baik = C	5	35,71%
4.	Kurang Baik = D	-	-
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.17 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap poses penerimaan pegawai lain pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,85%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%.

Tabel V.18
Tanggapan Responden Terhadap Keanggotaan Kelompok
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	2	14,28%
2.	Baik = B	7	50%
3.	Cukup Baik = C	2	14,28%
4.	Kurang Baik = D	3	21,42%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.18 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap keanggotaan kelompok pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 50%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 7 orang atau sebesar 50%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28% dan responden yang menjawab jawaban kurang baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%.

Tabel V.19
Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Kesetiakawanan
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	9	64,28%
3.	Cukup Baik = C	4	28,57%
4.	Kurang Baik = D	-	-
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.19 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap kebutuhan akan kesetiakawanan pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Baik atau sebesar 64,28%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 9 orang atau sebesar 64,28%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57%.

Tabel V.20
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Sosial
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

Indikator Pertanyaan	Persentase %										Total Responden
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Hubungan Sosial	2	14,28	12	85,71	-	-	-	-	-	-	14
Penerimaan Masyarakat	3	21,42	6	42,85	5	35,71	-	-	-	-	14
Keanggotaan Kelompok	2	14,28	7	50	2	14,28	3	21,42	-	-	14
kesetiakawanan	1	7,14	9	64,28	4	28,57	-	-	-	-	14
Jumlah	8		34		11		3		-		56
Rata-rata	2	14,28	8	60,71	3	19,64	1	5,35	-	-	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Dari tabel V.20 diatas yang merupakan tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai Kebutuhan Akan Sosial, meliputi : hubungan sosial, penerimaan masyarakat, keanggotaan kelompok, dan kesetiakawanan pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Baik, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 8 orang atau sebesar 60,71% menjawab baik, motivasinya tergolong baik.

- c. Sebanyak 3 orang atau sebesar 19,64% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 1 orang atau sebesar 5,35% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

E. Kebutuhan Akan Penghargaan

Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan adalah suatu keinginan yang berasal dari pengelompokan kebutuhan secara *egoistic* dan dapat dipenuhi oleh pimpinan melalui ujian lisan, imbalan atau hadiah, pengakuan atas prestasi.

Dalam hirarki Maslow, adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompetensi, pengetahuan, penghargaan diri, dan kebebasan serta independensi (ketidak ketergantungan). Kelompok kedua kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau penghargaan pihak lain, kebutuhan akan status, pengakuan apresiasi terhadap dirinya dan respek yang diberikan oleh pihak lain.

Keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol dan untuk melampaui prestasi orang-orang lain boleh dikatakan sebuah sifat universal manusia. Kebutuhan pokok akan penghargaan ini apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja keorganisasian luar biasa. Tidak seperti halnya kebutuhan-kebutuhan tingkatan lebih rendah, kebutuhan akan penghargaan jarang

sekali terpenuhi secara sempurna. Bahkan kita dapat mengatakan bahwa mereka tidak pernah terpuaskan.

Tabel V.21
Tanggapan Responden Terhadap Pujian Lisan Yang Diberikan
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	-	-
2.	Baik = B	8	57,14%
3.	Cukup Baik = C	1	7,14%
4.	Kurang Baik = D	5	35,71%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.21 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap pujian lisan yang diberikan oleh Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 57,14%.

Jawaban responden yang menjawab yang menjawab baik atas pertanyaan tersebut adalah sebanyak 8 orang atau sebesar 57,14%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14% dan responden yang menjawab jawaban kurang baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%.

Tabel V.22
Tanggapan Responden Terhadap Imbalan/Hadiah
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF	JUMLAH
----	------------	--------

	JAWABAN	FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	3	21,42%
2.	Baik = B	1	7,14%
3.	Cukup Baik = C	5	35,71%
4.	Kurang Baik = D	3	21,42%
5.	Tidak Baik = E	2	14,28%
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.22 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap Imbalan/hadiah yang diberikan oleh Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Kurang Baik atau sebesar 35,71%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71% dan responden yang menjawab jawaban kurang baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%, sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%.

Tabel V.23
Tanggapan Responden Terhadap Pengakuan Atas Prestasi
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	-	-
2.	Baik = B	7	50%
3.	Cukup Baik = C	6	42,85%

4.	Kurang Baik = D	1	7,14%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.23 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap pengakuan atas prestasi pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,85%.

Jawaban responden yang memberikan jawaban baik sebanyak 7 orang atau sebesar 50%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85% dan responden yang memilih jawaban kurang baik adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%.

Tabel V.24
Tanggapan Responden Terhadap Reputasi Dan Prestasi
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	3	21,42%
2.	Baik = B	6	42,85%
3.	Cukup Baik = C	3	21,42%
4.	Kurang Baik = D	2	14,28%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.24 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap reputasi dan prestasi pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,85%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42% dan responden

yang menjawab jawaban kurang baik adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%.

Tabel V.25
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Penghargaan Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

Indikator Pertanyaan	Persentase %										Total Respon den
	Sangat Baik (A)		Baik (B)		Cukup Baik (C)		Kurang Baik (D)		Tidak Baik (E)		
	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Pujian Lisan	-	-	8	57,14	1	7,14	5	35,71	-	-	14
Imbalan/Hadiah	3	21,42	1	7,14	5	35,71	3	21,42	2	14,28	14
Pengakuan Atas Prestasi	-	-	7	50	6	42,85	1	7,14	-	-	14
Reputasi Dan Prestasi	3	21,42	6	42,85	3	21,42	2	14,28	-	-	14
Jumlah	6		22		15		11		2		56
Rata-rata	2	10,71	5	39,28	4	26,78	3	19,64	0	3,57	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Dari tabel V.25 diatas yang merupakan tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden terhadap kebutuhan akan penghargaan, yang meliputi : pujian lisan, imbalan hadiah, pengakuan atas prestasi, reputasi dan prestasi pada Bagian Tata Usaha pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Kurang Baik, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 2 orang atau sebesar 10,71% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 5 orang atau sebesar 39,28% menjawab baik, motivasinya tergolong baik.

- c. Sebanyak 4 orang atau sebesar 26,78% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.
- d. Sebanyak 3 orang atau sebesar 19,64% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.
- e. Sebanyak 0 orang atau sebesar 3,57% menjawab tidak baik, motivasinya tergolong tidak baik.

F. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Dalam hal meniti karir seseorang ingin agar potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan efektif. Dengan pengembangan demikian, seseorang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar lagi bagi kepentingan organisasi dan dengan demikian meraih kemajuan profesional yang pada gilirannya memungkinkan yang bersangkutan memuaskan berbagai jenis kebutuhannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri.

Seorang atasan selalu dituntut untuk berbuat adil terhadap para bawahannya dalam mengambil suatu kebijakan atau suatu keputusan, apabila hal ini tidak terlaksana dengan baik maka bisa berakibat terjadinya kecemburuan sosial, pekerja yang malas-malasan, kurang disiplin dan banyak lagi hal negatif yang mungkin saja terjadi.

Seorang pemimpin juga harus mengetahui kebutuhan-kebutuhan para pegawai/karyawannya baik itu kebutuhan yang bersifat materil maupun non

materil, pemimpin juga harus selalu memberikan dorongan yang positif bagi karyawannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang berakibat timbulnya motivasi para pegawai/karyawannya.

Tabel V.26
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Berkembang
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	8	57,14%
3.	Cukup Baik = C	3	21,42%
4.	Kurang Baik = D	2	14,28%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.26 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap kemampuan berkembang pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 57,14%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 8 orang atau sebesar 57,14%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%, dan responden yang memberikan jawaban kurang baik adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%.

Tabel V.27
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Rasa Ingin Tahu
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	3	21,42%
3.	Cukup Baik = C	5	35,71%
4.	Kurang Baik = D	5	35,71%
5.	Tidak Baik = E	-	-

JUMLAH	14	100%
--------	----	------

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.27 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap kemampuan rasa ingin tahu pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Kurang Baik atau sebesar 35,71%.

Jawaban responden yang memberi jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%, dan responden yang memberikan jawaban kurang baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%.

Tabel V.28
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mencari Sesuatu
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	2	14,28
2.	Baik = B	4	28,57
3.	Cukup Baik = C	3	21,42
4.	Kurang Baik = D	5	35,71
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.28 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap kemampuan mencari sesuatu pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Kurang Baik atau sebesar 35,71%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28%, sedangkan

responden yang menjawab baik sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%, dan responden yang memberikan jawaban kurang baik adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 35,71%.

Tabel V.29
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Mencukupi Diri Sendiri
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

NO	ALTERNATIF JAWABAN	JUMLAH	
		FREKWENSI	PERSENTASE
1.	Sangat Baik = A	1	7,14%
2.	Baik = B	3	21,42%
3.	Cukup Baik = C	6	42,85%
4.	Kurang Baik = D	4	28,57%
5.	Tidak Baik = E	-	-
JUMLAH		14	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Menurut tabel V.29 diatas, pertanyaan tentang tanggapan responden terhadap kemampuan mencukupi diri sendiri pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikategorikan Cukup Baik atau sebesar 42,85%.

Jawaban responden yang menjawab jawaban sangat baik atas pertanyaan tersebut diatas adalah sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14%, sedangkan responden yang menjawab baik sebanyak 3 orang atau sebesar 21,42%. Untuk jawaban cukup baik adalah sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85%, dan responden yang memberikan jawaban kurang baik adalah sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57%.

Tabel V.30
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kebutuhan Akan Aktualisasi
Pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru

Indikator Pertanyaan	Persentase %					Total Respon den
	Sangat Baik (A)	Baik (B)	Cukup Baik (C)	Kurang Baik (D)	Tidak Baik (E)	

	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%	
Kemampuan berkembang	1	7,14	8	57,14	3	21,42	2	14,28	-	-	14
Kemampuan rasa ingin tahu	1	7,14	3	21,42	5	35,71	5	35,71	-	-	14
Kemampuan mencari sesuatu	2	14,28	4	28,57	3	21,42	5	35,71	-	-	14
Kemampuan mencukupi diri sendiri	1	7,14	3	21,42	6	42,85	4	28,57	-	-	14
Jumlah	5		18		17		16		-	-	56
Rata-rata	1	8,92	5	32,14	4	30,35	4	28,57	-	-	100%

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan 2009

Dari tabel V.30 diatas yang merupakan tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden terhadap Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri : Kemampuan Berkembang, kemampuan rasa ingin tahu, kemampuan mencari sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Kurang Baik, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Sebanyak 1 orang atau sebesar 8,92% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik.
- b. Sebanyak 5 orang atau sebesar 32,14% menjawab baik, motivasinya tergolong baik.
- c. Sebanyak 4 orang atau sebesar 30,35% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik.

Sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan fisiologis seperti : gaji/upah, uang lembur, insentif, dan THR pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Cukup Baik, dengan rincian sebanyak 2 orang atau sebesar 17,85% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, sebanyak 7 orang atau sebesar 48,21% menjawab baik, motivasinya tergolong baik, sebanyak 4 orang atau sebesar 26,78% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 7,14% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Dari penjelasan rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan akan rasa aman yang meliputi : Jamsostek, jaminan keamanan terhadap ancaman, letak/lokasi lingkungan kerja, dan jaminan kenyamanan dalam bekerja pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Cukup Baik, dengan rincian sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, sebanyak 6 orang atau sebesar 42,85% menjawab baik, motivasinya tergolong baik, sebanyak 4 orang atau sebesar 25% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, dan sebanyak 2 orang atau sebesar 17,85% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Menurut tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden terhadap Kebutuhan sosial yang meliputi : hubungan sosial, proses penerimaan pegawai lain, keanggotaan kelompok, dan kesetiakawanan pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Kurang Baik, dengan rincian sebanyak 2 orang atau sebesar 10,71% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, sebanyak 5 orang atau sebesar 39,28% menjawab baik, motivasinya tergolong baik, sebanyak 4 orang atau sebesar 26,78% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, sebanyak 3 orang atau sebesar 19,64% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik, dan sebanyak 0 orang atau sebesar 3,57% menjawab tidak baik, motivasinya tergolong tidak baik.

Rekapitulasi frekuensi tanggapan responden mengenai kebutuhan akan penghargaan, meliputi : pujian lisan, imbalan/hadiah, pengakuan atas prestasi, dan reputasi dan prestasi kerja pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Baik, dengan rincian sebanyak 2 orang atau sebesar 14,28% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, sebanyak 8 orang atau sebesar 60,71% menjawab baik, motivasinya tergolong baik, sebanyak 3 orang atau sebesar 19,64% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 5,35% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Berdasarkan penjelasan tabel rekapitulasi frekuensi tanggapan responden terhadap kebutuhan akan aktualisasi diri yang meliputi : kemampuan berkembang, kemampuan rasa ingin tahu, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan

mencukupi diri sendiri pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru adalah termasuk kategori Kurang Baik, dengan rincian sebanyak 1 orang atau sebesar 8,92% menjawab sangat baik, motivasinya tergolong sangat baik, sebanyak 5 orang atau sebesar 32,14% menjawab baik, motivasinya tergolong baik, sebanyak 4 orang atau sebesar 30,35% menjawab cukup baik, motivasinya tergolong cukup baik, dan sebanyak 4 orang atau sebesar 28,57% menjawab kurang baik, motivasinya tergolong kurang baik.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Abraham. H Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu terbagi atas 5 dasar kebutuhan yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan sesuatu, dalam penelitian ini kebutuhan-kebutuhan itu berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru. Adapun rincian permasalahan tersebut adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang kebutuhan fisiologis ini dikategorikan cukup baik yaitu sebesar 48,21%, hal ini disebabkan Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru kurang memperhatikan dalam memberikan uang insentif, uang lembur, gaji, dan THR. Pada akhirnya motivasi kerjanya cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai dan abdi masyarakat.
2. Kebutuhan Akan Rasa Aman, yaitu jaminan keamanan seseorang dalam bekerja sangatlah dibutuhkan, karena dengan adanya jaminan tentang

keselamatan kerja maka pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya akan cepat tercapai karena tidak ada yang menjadi beban atau masalah yang mengganggu pikirannya dan mereka akan lebih berkonsentrasi. Berdasarkan penelitian ini kebutuhan akan rasa aman dapat dikategorikan cukup baik atau sebesar 42,85%, karena dalam pemberian jaminan keamanan dan kesehatan pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigasi Kelas I Pekanbaru dinilai masih cukup baik.

3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan sosial dinilai kurang baik atau sebesar 39,28% oleh pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Imigasi Kelas I Pekanbaru karena kebutuhan sosial ini merupakan bukan faktor penting untuk memotivasi kerja pegawai.
4. Kebutuhan akan penghargaan dalam hal ini dikategorikan baik atau sebesar 60,71%, hal ini dalam pemberian kebutuhan akan penghargaan yang berupa imbalan/hadiah, pengakuan atas prestasi kerja dinilai baik karena dengan adanya penghargaan maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Artinya kebutuhan akan penghargaan ini sangat diperlukan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri dinilai kurang baik atau sebesar 32,14%, dalam hal ini kebutuhan aktualisasi diri yang berupa kemampuan berkembang, kemampuan rasa ingin tahu, kemampuan mencari sesuatu dan kemampuan mencukupi diri sendiri pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru tidak menjadi faktor penting dalam memotivasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru dikatakan Cukup Baik yaitu sekitar 6 orang responden menjawab baik atau sebesar 44,63%.

B. Saran

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka ada beberapa hal yang dapat penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Disarankan pada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru untuk lebih meningkatkan pelayanannya, seperti ketepatan waktu pada pelaksanaan pelayanan yang dibuat oleh kedua belah pihak.
2. Disarankan kepada Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru untuk lebih memperhatikan keluhan-keluhan masyarakat yang akan membuat paspor.
3. Disarankan agar pimpinan dalam memberikan kebutuhan fisiologis dalam hal ini masalah gaji/upah yang berupa uang lembur, insentif dan Tunjangan Hari Raya pegawai/karyawan yang diberikan oleh Kantor Imigrasi kelas I Pekanbaru lebih adil, objektif dan transparan sesuai dengan kemampuan kinerjanya.
4. Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru agar lebih mengutamakan kebutuhan akan rasa aman bagi para pegawai/karyawannya agar para pegawai/bawahannya lebih terjamin keamanan kerjanya.
5. Diharapkan kepada Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru agar lebih memperhatikan masalah hubungan sosial antar pegawai dan

juga masalah penerimaan anggota kelompok atau pegawai serta kebutuhan akan kesetiakawanan lebih dipererat lagi.

6. Dalam pemberian penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai Bagian tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru disarankan agar lebih bersifat adil tanpa membeda-bedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya, dan memberikan penghargaan tersebut sesuai dengan apa yang telah diperoleh pegawai tersebut.
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri membuat pegawai dalam melakukan aktivitas kantor akan lebih bergairah dan akan menciptakan kinerja yang baik pula. Untuk itu Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Pekanbaru diharapkan agar menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih baik. Pimpinan seharusnya lebih memberikan kebebasan hak dalam berkreasi untuk menciptakan hal-hal baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B, Manajemen personalia, Erlangga, Jaarta, 1984.
- Garna, K, Yudistira, Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, CV. Primaco, Jakarta, 1999.
- Hasibuan, Malayu, S. P, Manajemen SDM, Gunung Agung, Jakarta, 1995.
- _____, Organisasi dan Motivasi, Dasar dan Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, 2003.
- Manullang dan Marihot AMH, Manajemen Personalialia, Gaja Mada Press, Yogyakarta, 2001.
- Moekijat, Manajemen Kepegawaian (Personalialia Manajemen), Alumni, Bandung. 1983.
- Siagian, S. P, Filsafat Administrasi, Gunung Agung, Jakarta, 1989.
- Siagian P Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2004.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, metode Penelitian Survey LP3S, Jakarta, 1989.
- Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Tap MPR Nomor IV 1999 Tentang Visi Negara, Aneka Ilmu, Semarang.
- Tohardi, Ahmad, Pemahaman Praktis MSDM, Mundur Maju, Bandung, 2002.
- Wahjosumidjo, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.
- Winardi, J, Motivasi dan Pemasivasian Dalam Manajemen, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001.