MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM PEMBERIAN PELAYANAN DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GORONTALO

ARTIKEL JURNAL

RINAWATY K. PULUKADANG
NIM. D02416349

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM PEMBERIAN PELAYANAN DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN GORONTALO

Rinawaty K Pulukadang[1], Muh. Firyal Akbar[2], Ramlah Alkatiri[3]
[12]Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
[3]Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Gorontalo,Indonesia
Email : rinawatykpulukadang@gmail.com

Abstract

This study aims to obtain an overview of work motivation in the provision of service at the Gorontalo District Education and Culture Office. The research method uses a qualitative type with a qualitative approach. The data collection technique was carried out through interviews with a number of informants and observation and recording of secondary data related to the research problem. The results of the study concluded that Employee Work Motivation in Providing Services in the Education and Culture Office of Gorontalo Regency. not optimal in terms of 5 indicators, namely a decent wage; Opportunities for Advancement; Recognition as an Individual; A Good Workplace and Recognition of Achievement shows that: Opportunity for progress is the absence of rewards for employees who have worked with good performance, even though this is important for developing the potential of employees as well as agencies. Lack of trust in employees in carrying out work tasks or programs at the Gorontalo District National Education and Culture Office, this has an impact on the quality of work rather than employees because of a lack of motivation in the form of trust. Furthermore, the unequal provision of training to employees in the context of increasing the competence in the Gorontalo District Education and Culture Office and no reward given for recognition of employee achievement, thereby reducing employee morale.

Keywords: *Work Motivation; Service; Employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang Motivasi Kerja dalam Pemberian Pelayanaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Metode penelitian menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan sejumlah informan dan observasi serta pencatatan data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pemberian Pelayanan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. belum optimal dilihat dari 5 indikator, yakni Upah yang Layak; Kesempatan Untuk Maju; Pengakuan Sebagai Individu; Tempat Kerja yang Baik dan Pengakuan atas Prestasi menunjukkan bahwa : Kesempatan untuk maju yakni tidak adanya penghargaan kepada Pegawai yang telah bekerja dengan kinerja yang baik, padahal hal ini penting untuk pengembangan potensi pegawai juga instansi. Kurangnya Kepercayaan kepada para pegawai dalam pelaksanaan tugas atau program kerja di Dinas Pendidikan Nasional dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, hal tersebut berpengarug pada kualitas kerja daripada pegwai karena kurangnya motivasi berupa kepercayaan. Selanjutnya tidak meratanya pemberian pelatihan kepada pegawai dalam rangka peningkatan

kompetensi yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo dan tidak ada reward yang diberikan atas pengakuan prestasi pegawai sehingga mengurangi semangat kerja daripada pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Pelayanan; Pegawai

PENDAHULUAN

Tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi. Manusia sebagai subjek sekaligus juga sebagai objek pembangunan merupakan penggerak utama olehnya harus dapat di manage dengan tepat sehingga dapat tercipta suatu sistem, prosedur dan tatacara kerja yang dapat memuaskan semua stakeholder.

Unsur Manusia ini jika tidak dikelola dengan tepat akan mengakibatkan timbulnya berbagai masalah seperti penurunan motivasi dan kedisiplinan karyawan yang jika tidak segera dibenahi akan berakibat pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Berbagai hal, situasi dan kondisi yang berpotensi dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam suatu organissasi baik lembaga pemerintah mapun swasta, yaitu seperti suasana kerja, lingkungan kerja, layout, penataan ruangan kerja, sikap rekan kerja, sikap atasan langsung, penghargaan atas prestasi kerja, sistem penggajian dan lain sebainya.

Pengertian dan definisi motivasi dari beberapa ahli, bahwa “Motivasi berasal dari kata “motif” yang diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Menurut Sudirman (2007) “motif merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mecapai tujuan”. Definisi motivasi “Adalah energi dalam diri seseorang (pribadi) yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 1992). Menurut Mulyasa (2006), “Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu”. Menurut Sudirman (2007), terdapat tiga fungsi motivasi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang meleskan energi;
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu kaerah yang hendak dicapai”;
3. Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan perbuatan apa yang harus dikerjakan yang

serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut"

Dari beberapa pendapat ahli disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan suatu energi yang secara sadar atau tidak yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan guna mencapai tujuan. Menyadari arti pentingnya motivasi kerja karyawan kaitannya dengan kualitas kinerja pelayanan pada satuan kerja perangkat daerah khususnya pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo, diharapakan dapat memainkan peran lebih penting untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapakn bukan merupakan suatu hal mudah untuk dapat dilaksanakan dan signifikan mengingat salah satu misi dan program kerja Pemerintah Daerah yaitu menjadikan Kabupaten Gorontalo sebagai "Kota Satelit Pendidikan" di kawasan timur. Cita cita dan harapan tersebut harus mendapat dukungan penuh dari semua pihak khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Melihat pentingnya Pegawai dalam suatu organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan dalam organisasi ini dapat tercapai dengan baik dan benar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh sebuah organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan pemerintahan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pemerintah. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. (Muharam, 2014; Maimun & Aryani, 2016).

Terkait dengan motivasi kerja, para pegawai yang menjalankan tugasnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo juga tentunya

memiliki motivasi kerja masing-masing. Dari pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis dan dari beberapa diskusi ringan dengan beberapa pegawai yang ada di kantor terkait motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang maksimal, hal ini dikatakan oleh pegawai yang berinisial YR misalnya, yang mengatakan bahwa para pegawai cenderung tidak diberikan kepercayaan untuk melaksanakan beberapa program yang ada di Kantor, hal yang paling sederhana misalnya kurangnya komunikasi maupun koordinasi dalam satu bagian atau antar bagian pada saat pelaksanaan sebuah program kerja, sehingga berpengaruh pada semangat dan motivasi kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Hal lain yang didapatkan penulis ialah beberapa pegawai, seperti yang diungkapkan pegawai yang berinisial HB, bahwa pegawai yang bekerja kurang mendapat perhatian dalam hal pemberian penghargaan, semacam reward ataupun semacamnya padahal tersebut dianggap bisa meningkatkan motivasi kerja mereka. Kebanyakan dari pernyataan para pegawai mengungkapkan bahwa hal itu perlu untuk memancing gairah positif dalam bekerja. Hal lain terkait motivasi bekerja yang masih kurang di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo ialah tidak meratanya kegiatan pengembangan SDM lewat pelatihan di luar Kota, dimana hanya pada bidang-bidang tertentu saja yang berulang kali mengikuti kegiatan sehingga terkadang menimbulkan kecemburuan antar sesama pegawai. Maka sebaiknya tugas yang di berikan di masing-masing bidang dalam sebuah instansi pemerintahan lebih sesuai dan lebih terarah agar kegiatan terlaksanakan dengan baik dan benar.

Terdapat beberapa penelitian yang serupa dan melihat dari salah satu penelitian oleh Zahra A.R (2014) " Analisis Pelayanan Publik Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju" penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif sehingga pedekatan ini lebih dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi proses pelayanan pada instansi pemerintahan dalam pelayanan pengurusan kartu tanda penduduk dan kartu keluarga. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu sebagai sebuah instansi yang melayani rakyat dengan motivasi yang ada dan masalah yg muncul peneliti akan melihat faktor-faktor permasalahan yang ada namun perbedaannya adalah instansi yang berbeda pelayanannya yaitu pada bidang kependudukan dan pendidikan.

Penelitian selanjutnya menurut penelitian dari Ahmad Hidayah (2014) tentang "Reformasi birokrasi bidang pelayanan publik pada suku dinas pendidikan di wilayah

administrasi pada kabupaten Kepulauan Seribu" penelitian ini juga melakuukan pendekatan kualitatif dalam mengetahui implementasi reformasi birokrasi pelayaynan publik bidang pendidikan dan juga mengetahui hambatan-hambatan dalam pelayanan publik dalam bidang pendidikan. Persamaan yang ada dalam penelitian ini yaitu proses pelayanan terhadap instansi masyarakat dalam hal bidang pendidikan namun penelitian ini lebih mengimplementasikan reformasi birokrasi dan mengetahui hambatan-hambatan yang terjadi. sedangkan pada penelitian ini lebih mengutamakan Bagaimana peran suatu organisasi pemerintahan dalam menumbuh kembangkan Motivasi Pelayanan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan memilih lokasi penelitian di Dinas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo. Pertimbangan penetapan lokasi tersebut juga didasarkan bahwa lokasi tersebut sesuai dengan karakteristik fokus masalah yang diteliti serta dapat dijangkau oleh peneliti dalam melakukan proses penelitian untuk pengumpulan data yang dibutuhkan sesuai dengan permasalahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa data yang diperoleh akan lebih lengkap, mendalam dan terpercaya serta dapat ditemukan kejadian dalam konteks sosial.

Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari sumber informan/*key informan* yang mana dalam penelitian ini ialah sebanyak 10 orang, antara lain: Kepala Dinas; Kasubag Kepegawaian; Kepala Bidang Pendidikan Dasara; Kepala Seksi Kurikulum serta Staff.

Selanjutnya data sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen terkait dengan kebutuhan penelitian seperti artikel jurnal, artikel prosiding, buku, dokumen peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan ialah wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif dengan beberapa tahapan yakni Reduksi data *(Data Reduction*), Menampilkan Data (*Data Display*) dan Verifikasi data (*Data Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Dalam hubungan antara motivasi dan intensitas, intensitas terkait dengan

dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya.

Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya motivasi dalam organisasi akan sulit organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya, dengan menerapkan motivasi dalam organisasi maka disuatu organisasi tersebut akan terciptanya komunikasiyang baik dan kerjasama yang baik antara anggota dan pemimpinnya, terbuka dan transparan. Secara individual, upaya motivasi bisa dilakukan melalui upaya-upaya mengontrol, menilai lalu memotivasi diri sendiri. Motivasi dalam organisasi bertujuan untuk mendorong semangat para anggota organisasi, meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan menciptakan kesejahteraan organisasi agar tercapai tujuan organisasi dengan baik. Motivasi sangatlah berpengaruh terhadap keberlangsungan akan kehidupan, baik dalam lehidupan sehari-hari maupun dalam iklim organisasi.

Hasil penelitian ini disusun dengan menyajikan data yang telah diperoleh melalui temuan dilapangan kemudian dianalisis berdasarkan teori yang ada. Menyajikan data diambil dari data – data yang diperoleh baik dari data primer maupun data sekunder. Untuk melihat kajian ilmiah, tentang Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pemberian Pelayanan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dibud) Kabupaten Gorontalo, dibutuhkan suatu pendekatan teori, untuk itu teori yang digunakan oleh peneliti bersumber dari Melayu Hasibuan (2012). Untuk melihat sejauh mana motivasi dalam pembahasan ini dapat dilihat melalui 5 indikator yaitu: yakni Upah yang Layak; Kesempatan Untuk Maju; Pengakuan Sebagai Individu; Tempat Kerja yang Baik dan Pengakuan atas Prestasi. yang diuraikan berdasarkan dalam hasil penelitian dan disimpulkan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Upah yang layak

Pemberian upah yang adil dan benar kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi instansi dan karyawan. Sebuah instansi akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pegawai merasa pemberian upah tersebut sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Upah sendiri bisa dikatakan sebagai imbalan langsung yang berupa uang dan diberikan kepada pegawai atas hasil kerjanya yang dapat diukur dengan satuan tertentu.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut

biasanya dilakukan dengan cara memberikan tunjangan kinerja, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan melalui diklat serta gaya kepemimpinan yang baik. Sementara kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan kinerja diberikan tepat waktu, dan pihak pemerintah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah daerah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai adalah dengan pemberian tambahan penghasilan berupa tunjangan. Tujuan dari pemberian tunjangan ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang diharapkan akan ikut meningkatkan disiplin dan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih giat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas. Disiplin pegawai sangat erat kaitannya terhadap kualitas atau kinerja organisasi yang secara konsisten harus selalu dijaga dan ditingkatkan, salah satu caranya adalah dengan memberikan tunjangan kinerja terhadap para pegawainya

Bentuk pengupahan yang diterapkan oleh Dikbud adalah sistem hasil dengan cara pengupahan dibayar langsung setelah sebulan bekerja. Sedangkan skala upah disini yaitu kesetaran besaran upah kepada masing-masing karyawan untuk pekerjaan yang sama. Tujuan pemberian upah oleh perusahaan adalah untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja dan disipilin. Salah satunya yaitu untuk memotivasi pegwai dalam bekerja, dimana pemberian upah yang adil dan benar akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat.

Sesuai dengan hasil waeancara dan temuan penelti dilapangan bahwa pegawai telah mendapatkan gaji atau upah sesuai dengan haknya. Dimana, pada hasil wawancara sebelumya telah dijelaskan yakni pegawai menerima gaji sesuai beban kerjanya. Selain itu dengan bonus atau insentif ini memang ada, tapi diperuntukkan bagi pegawai yang bekerja di luar jam kantor atau lembur.

Melihat kondisi yang ada, berarti bentuk motivasi pada tahap ini berjalan dengan baik. Namun tidak menutup kemungkinan untuk dapat menjadi bahan evaluasi kepada pimpinan untuk dapat mengontrol kienrja daripada pegawai.

2. Kesempatan Untuk Maju

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar

bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya dengan memberikan kesempatan berupa mengikuti pelatihan sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Sesuai hasil kesimpulan bahwa tidak semua pegawai diberikan kesempatan dalam mengikuti pelatihan-pelaitihan yang ada. Sehingga tidak ada peningkatkan kinerja daripada sumber daya manusia.

Melihat kondisi yang ada, diharapkan kepada pihak yang berwenang kiranya dapat menyamaratakan pegawai dengan pegawai lainnya. Sebab semua pegawai berhak untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan tesebut guna menigkatkan potensinya juga untuk instansi itu sendiri

3. Pengakuan Sebagai Individu

Pada tahap ini, kebtuhan pengakuan akan merasa pegawai dihargai seperti pengakuan sebagai individu. Dalam kebutuhan ini pimpinan dituntut tidak boleh semena-mena terhadap bawahan. Atasan harus memberikan penghargaan terhadap bawahan dalam pengembangan intansi. Kebutuhan ini lebih pada pengembangan diri setiap sumber daya manusia. Pegawai diberikan kesempatan agar bisa mengaktualisasikan diri dalam mengmbangkan instansinya.

Sesuai hasil kesimpulan pada hasil penelitian bahwa hanya orang-orang terntu yang ikut terlibat dalam penyusunan program. Hal ini berarti tidak memberikan ruang gerak kepada bahwasanya pegawai lainnya memiliki kesempatan dan butuh pengakuan atas kerjanya.

Hal tersebut menjadi perhatian bagi yang berwenang agar kiranya dapat memberikan kepercayaan buat semua pegawai untuk dapat mengaktualisasikan diri sebagai individu yang bekerja dan memberikan pelayanan. Jika tidak ada kepercayaan maka secara otomatis pegawai tidak akan semangat apalagi dalam memberikan pelayanan.

4. Tempat Kerja yang Layak

Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dari seorang bawahan atau pegawai, maka tidak lepas dari bagaimana seorang pimpinan memotivasi para bawahannya. Selain motivasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan, motivasi antar rekan kerja atau sesama pegawai juga dapat dilakukan, ini bertujuan agar tercipta suasana kerja yang lebih kekeluargaan dan menyenangkan dan yang tidak kalah penting tidak membosankan dan merasa nyaman.

Sesuai dengan temuan peneliti dilapangan bahwa yang dilayani masih merasa pelayanan yang diberikan ke padanya belum bisa dikatakan tepat dan benar mengingat

mereka masih belum bisa mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka, masih menganggap pelayanan publik yang diberikan ke padanya masih belum memenuhi standar walaupun sebagian masyarakat juga sudah menganggap pelayanan yang diberikan sudah memenuhi standar. Karena pada umumnya masyarakat belum memahami betul bagaiman standar atau indikator dalam pelayanan, masih menginginkan dilakukan peningkatan kinerja dalam hal melayani publik agar apa yang mereka harapkan bisa tercapai, kondisi yang sering mereka alami adalah banyaknya waktu yang tersita hanya untuk melayani satu permintaan masyarakat serta pelayanan yang mereka anggap belum adil.

Berbeda dengan hasil wawancara pada hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa pemberi layanan juga penerima layanan merasa nyaman hanya saja sarana prasaranya belum lengkap karena terlalu banyaknya pegawai Dikbud.

Melihat kondisi yang ada seharusnya bentuk pelayanan yang diberikan harus disesuaikan dengan prosedur pelayanan. Supaya sejalan, yang menerima layanan nyaman merasa dihargai dan diberikan pelayanan yang baik juga bagi pemberi layanan itu sendiri dijadikan sebagai motivasi agar memperbaiki kinerja pelayanannya.

5. Pengakuan atas prestasi

Pembentukan motivasi kerja pegawai di pengaruhi dengan faktor motivasional yang terdiri dari pengakuan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan potensi individu.

Pengakuan prestasi pegawai atas capaian kienrjanya adalah bentuk apresiasi kepada pegawai. Suatu pangakuan mencerminkan perkembangan para pegawai dalam jenjang yan dicapai dalam instansi. Sehingga demikian suatu prestasi menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan. Pengembangan perlu dalam menungktakan kemapuan teknis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kenutuhan pekerjaan melalui pemberian apresiasi berupa reward bukti dari hasil kerja daripada pegawai.

Sesuai hasil wawancara pada hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak ada penghargaan aatas pertasi pegawai sebagai bentuk motivasinya. Seharusnya menjadi bahan evaluasi bagi pihak Dikbud agar pegawainya bisa mendapatkan pengakuan atas kerjanya sehingga dalam bekerjapun menghasilkan output yang baik.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pemberian Pelayanan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Gorontalo. belum optimal dilihat dari 5 indikator, yakni Upah yang Layak; Kesempatan Untuk Maju; Pengakuan Sebagai Individu; Tempat Kerja yang Baik dan Pengakuan atas Prestasi menunjukkan bahwa masih perlu perhatian yang lebih terhadap para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang trelah dikemukakan, maka peneliti dapat memberikan saran bahwa pimpinan hendaknya dapat memberikan perhatian lebih kepada pegawai berupa pemberian apresiasi kepada para pegawai yang telah berkinerja dengan baik. Memberikan kesempatan mengikuti kegiatan pelatihan dalam rangka pengembangan SDM secara merata, dan memberika ruang yang seluas-luasnya untuk para pegawai untuk dapat berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Hamalik. (1992). *Media Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alumni.

Hasibuan. S.P. Malayu. (2012). *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*. Jakarta: Bumi Aksara

Hidayah, Ahmad. (2014), Reformasi Birokrasi Bidang Pelayanan Publik Pada Suku Dinas Pendidikan di Wilayah Administrasi Kabupaten Kepulauan Seribu. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Muharam, H. (2014). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kota Bogor. *Magma: Jurnal Magister Manajemen*, *1*(1).

Maimun, N., & Aryani, F. (2016). Hubungan Faktor Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru. *Jurnal Keperawatan Abdurrab*, *1*(1), 37-44.

Sudirman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zahra.Ar. (2014). Analisis Pelayanan Publik di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamuju. Skripsi. Universitas hasanuddin Makassar.