



Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Dinul Irson¹, Alfian², Mulyanti Syas³

¹UIN Imam Bonjol Padang

²UIN Imam Bonjol Padang

³UIN Imam Bonjol Padang

Correspondence Email : dinuld97@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the work motivation of State Civil Apparatus Employees (ASN) at the Office of Religious Affairs (KUA) Lengayang District, Pesisir Selatan Regency. The indicators of work motivation include internal motivation and external motivation. This research is a field research using qualitative methods with a descriptive approach. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. Data processing techniques with data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results showed that the motivation of ASN employees in carrying out work programs at the Office of Religious Affairs (KUA) Lengayang District, Pesisir Selatan Regency, namely, the hope to be able to live (safe and comfortable working conditions, satisfactory compensation) the desire to be able to have, the desire to get awards, desire for recognition and desire for power. The motivation of external ASN employees in carrying out work programs at the Office of Religious Affairs (KUA) Lengayang District, Pesisir Selatan Regency, namely, working environment conditions, adequate compensation, good supervision, job guarantees, status and responsibilities, and flexible regulations.

Keywords: Work Motivation, State Civil Apparatus employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Indikator penilaian motivasi kerja meliputi motivasi internal dan motivasi eksternal. Penelitian ini adalah penelitian lapangan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengolahan data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ditemukan bahwa Motivasi intern pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yaitu, Keinginan untuk dapathidup (kondisi kerja yang aman dan nyaman, kompensasi yang memadai) keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk

berkuasa. Motivasi ekstern pegawai ASN dalam melaksanakan program kerjadi Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yaitu, kondisi lingkungan kerja, kompensasi memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Pegawai Aparatur Sipil Negara*

PENDAHULUAN

Motivasi adalah hal penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah Lembaga. Sebab dengan motivasi dan semangat yang tinggi karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut pandangan melayu motivasi menjadi hal yang urgen dalam menjalankan keberlangsungan sebuah lembaga, karena dengan motivasi yang tinggi karyawan dapat bekerja dengan antusias sehingga memperoleh hasil yang optimal. (Hasibuan, 2009).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno motivasi sendiri merupakan proses psikologis yang menjadi factor pendorong dalam diri seseorang, untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas yang dipengaruhi oleh dua factor. Factor intern dan factor ekstern (Sutrisno, 2009).

Factor motivasi intern adalah motivasi dari dalam diri seseorang. Motivasi ini meliputi keinginan untuk memiliki sesuatu, penghargaan, pengakuan serta kekuasaan. Sedangkan factor motivasi ekstern adalah motivasi yang bersumber dari luar yang dapat mempengaruhi kegiatan manusia agar dapat berjalan dengan lancar dan sukses. Motivasi ekstern ini meliputi beberapa hal diantaranya kompensasi, kondisi lingkungan kerja, jaminan status, tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel (Sutrisno, 2009).

Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan adalah salah satu unit kerja yang secara institusi ada pada posisi garda terdepan dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan masyarakat dibidang

keagamaan. KUA kecamatan memiliki kedudukan serta peran yang vital sebagai pelaksana hukum islam, terkhusus di bidang perkawinan. Tugas dan fungsi KUA dalam hal ini berkenaan dengan aspek hukum yang kerap menyentuh kehidupan sehari-hari masyarakat. Oleh karena itu tugas dan fungsi KUA harus semakin ditingkatkan baik secara kualitas maupun kuantitas (Sejarah Berdirinya Kecamatan Lengayang, 2013)

Pada observasi tahap awal yang dilakukan penulis pada tanggal 25 Februari 2019 di kantor KUA Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Terlihat beberapa pegawai di jam kerja sibuk bermain Hp, bermain game, chattingan den bermain facebook. Selain itu beberapa pegawai juga menggunakan jam istirahat melabahi waktunya. Ketika jam istirahat telah usai masih banyak pegawai yang istirahat dan duduk di kantin (Observasi Lengayang, 2019). Pada tanggal 28 Februari penulis Kembali melakukan observasi ternyata pemandangan yang tidak jauh berbeda masih kerap terjadi. Seperti pegawai yang sering bersantai saat jam kerja berlangsung, bahkan beberapa diantaranya ada yang keluar saat jam kerja (Observasi Lengayang, 2019).

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa antara teori dengan fakta tidak sesuai. Pegawai KUA kecamatan Lengayang tampak kurang termotivasi dalam bekerja. Kamaruddin berpendapat bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila motivasi ASN meningkat maka kualitas kerja juga semakin

meningkat (Kamaruddin Sellang),

Syarah Amalia berpendapat bahwa motivasi kinerja yang meningkat pada pegawai akan berdampak pula pada peningkatan kinerja pegawai (Amalia, 2016). Kiki Cahaya Setiawan juga berpendapat demikian bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan senantiasa bersedia untuk meluangkan waktu dan melakukan upaya yang ekstra sehingga akan meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai. Sebaliknya apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah, seringkali tidak melakukan yang terbaik serta sulit meluangkan waktunya untuk pekerjaan, sehingga kinerjanya juga akan rendah (Amalia, 2015)

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengetahui secara terperinci mengenai motivasi kerja pegawai ASN pada instansi Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Sehingga pembentukan yang optimal dan meningkatkan profesionalisme untuk mencapai hasil kerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data secara deskriptif baik berupa tulisan maupun lisan dari orang yang diteliti. Penggunaan metode kualitatif bertujuan untuk melihat kondisi dari suatu fenomena dan gejala sosial secara alami sebagai data dasar dari realitas (Ahmadi, 2016)

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk dapat menggambarkan

Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai ASN di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Penentuan informan pada penelitian ini berdasarkan teknik purposive sampling. Purposive sampling Adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugino, 2010). Yang menjadi informan dalam penelitian ini berdasarkan kriteria adalah:

1. Pegawai sudah bekerja di Kantor KUA Kec. Lengayang Kab. Pessel minimal sudah 2 tahun.
2. Pegawai yang memiliki jabatan struktural di Kantor KUA Kecamatan Lengayang Kab. Pessel, yaitu:
 - a. Gendril Supardi, S.Ag selaku Kepala KUA Kec. Lengayang Kab. Pessel
 - b. Sunar Sosrianto, S.Ag selaku Penghulu
 - c. Haryemi, S.Pd.I selaku pengolah bahan ADM. Kepenghuluan
 - d. Yanfitrawati, A.Md selaku pengolah data/bendahara KUA Kec. Lengayang Kab. Pessel
 - e. Mardius selaku tenaga administrasi
 - f. Drs. Arbi selaku penyuluh fungsional.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Alamat jalan Padang Marapalam -Lakitan, Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi (pengamatan). Wawancara, dan studi dokumentasi. Penulis menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan,

selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain (Sugiyono, 2010) Maka prosedur yang perlu dilakukan adalah: Reduksi Data (Data Reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan.

Pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reliabilitas), dan comfirmability (obyektivitas). Uji keabsahan dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik triangulasi karena keabsahan data dalam penelitian ini tidak dapat dilakukan dengan alat- alat uji statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI DATA

1. Profil Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan berdiri pada tahun 1969 M, dengan kepala KUA pertama adalah Rustam Baharuddin, SH. KUA Kecamatan Lengayang terletak di jalan Padang Marapalam – Lakitan Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, berjarak 3 kilo meter dari Ibu Kota Lengayang. Adapun luas wilayah Kecamatan Lengayang seluas 590,60 KM² atau 10,27% dari luas Kab. Pessel.

Wilayah KUA Kec. Lengayang terletak pada batas wilayah sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan wilayah kecamatan sutera (Surantih, Teratak, Amping Parak)

sebelah selatan berbatasan dengan wilayah Kecamatan Ranah Pesisir sebelah timur berbatasan dengan wilayah kecamatan Solok Selatan sebelah barat berbatasan dengan wilayah Kab. Mentawai (Dokumentasi KUA Kecamatan Lengayang, 2013)

Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan Lengayang merupakan unit kerja Kementerian Agama yang secara institusional berada paling depan dan menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat dibidang keagamaan. Kedudukan KUA Kecamatan Lengayang memegang peranan yang sangat vital sebagai pelaksanaan hukum Islam, khususnya berkenaan dengan perkawinan. Kantor Urusan Agama (KUA) ini dibentuk untuk mempermudah urusan masyarakat baik dalam pelaksanaan Akad Nikah dan Ruju', kursus calon Pengantin, konsultasi rumah tangga dan perkawinan, konsultasi dan pembinaan keluarga sakinah, mediasi kasus rumah tangga, kursus agama, dan konseling keluarga, bimbingan manasik dan informasi ibadah haji, informasi produk dan pangan halal, pembinaan agama bagi para muallaf, penyuluhan agama dan konsultasi agama.

1. Visi, Misi dan Motto Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten

Pesisir Selatan mempunyai visi, misi dan motto sebagai berikut:

Visi

“ Terwujudnya administrasi yang tertib, efektif, dan efisien serta akuntabel dan terwujudnya masyarakat Kecamatan Lengayang yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir bathin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berkepribadian berlandaskan gotong

royong “ (KMA. Nomor: 39 Tahun 2015)
Misi

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama.
- b. Meningkatkan profesionalisme KUA.
- c. Memantapkan kerukunan interenumat beragama.
- d. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- e. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- f. Meningkatkan pelayanan Ibadah Haji dan Umrah yang berkualitas dan akuntabel.
- g. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.
- h. Meningkatkan pelayanan dibidang lintas sektoral. (KMA. Nomor 39 Tahun 2015)

Motto

“ Bekerja dengan lebih keras, bekerja dengan cermat, teliti, jujur, disiplin, dan bekerja dengan ikhlas. “

2. Tugas Pokok Dan Fungsi (TUPOKSI)
KUA Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Tugas Kantor Urusan Agama (KUA) adalah melaksanakan sebagian tugas Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Kota dibidang Urusan Agama Islam dalam wilayah Kecamatan. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut, maka KUA Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai tiga tugas pokok dan fungsi, yaitu sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan statistik dan dokumentasi,
- b. Menyelenggarakan surat menyurat, kearsipan, penegtikan, dan rumah tangga KUA Kecamatan; dan
- c. Melaksanakan pencatatan nikah,

rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangankeluarga sakinah sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Dirjen Bimas Islam berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Motivasi ekstern pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Secara teoritis motivasi intern diantaranya dipengaruhi oleh keinginan untuk dapat hidup (kondisi kerja yang aman dan nyaman, kompensasi yang memadai), keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Berikut data dan analisis yang terkait dengan motivasi intern pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

1. Keinginan untuk dapat hidup (kondisi kerja yang aman dan nyaman, kompensasi yang memadai)

Tentang motivasi keinginan untuk dapat hidup (kondisi kerja yang aman dan nyaman, kompensasi yang memadai) dapat penulis temukan pada Bapak Sunar Sosrianto yang mengatakan bahwa ia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, bukan hanya karena mengharapkan gaji semata, namun dari hasil pekerjaan yang dilakukannya hendaknya bisa digunakan untuk kepentingan hidup keluarganya dan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup keluarganya dan dapat dimanfaatkan untuk kepentingan dimasa mendatang, serta

rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Hal tersebut juga penulis lihat dari observasi yang penulis lakukan pada hari senin tanggal 07 Januari 2020, terlihat bahwa pegawai melakukan pekerjaannya belum maksimal dan masih terdapat banyak santainya saat melakukan pekerjaan tersebut.

Informan selanjutnya Mardius sebagai tenaga administrasi. Ia mengatakan bahwa selain untuk memenuhi kebutuhan hidup, dia juga mengharapkan bahwa hasil dari pekerjaannya bisa membantu untuk membeli emas sebagai tabungan keluarga dimasa mendatang. Hal tersebut dapat terlihat dari observasi yang penulis lakukan pada senin, 07 Januari 2020. Terlihat pegawai tersebut dalam bekerja terdapat banyak santai dan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berbeda dengan pendapat yang disampaikan antara Sunar Sosrianto dan Mardius, informan Arbi mengatakan bahwa ia bekerja semata-mata hanya berdasarkan keikhlasan dari hati. Sebagai penyuluh fungsional, ia bekerja karena kesadaran akan tanggung jawabnya sebagai aparat negara. Sesuai yang disampaikannya:

“Saya bekerja di bidang ini karena sesuai dengan Amanah yang telah didapatkan dan saya harus bisa bekerja dengan baik dan ikhlas. Saya percaya jika saya ikhlas di dalam melakukan pekerjaan tentunya akan mendapat hasil yang baik dan bernilai ibadah di sisi Allah SWT, bukan semata-mata karena gaji yang didapat. Jika kebutuhan pegawai terpenuhi secara maksimal maka akan timbul keinginan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya tanpa ada paksaan dari siapapun. Jika sebaliknya maka tentu muncul rasa malas dari dalam diri pegawai untuk bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada hari senin tanggal 07 Januari 2020, dapat disimpulkan bahwa motivasi keinginan untuk dapat hidup, maksudnya adalah mereka berkeinginan untuk bisa memenuhi kebutuhan keluarga, mencari nafkah keluarga, dan dirisendiri seperti kebutuhan sandang, pangan, papan, selain itu mereka juga berkeinginan hendaknya dari hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan bisa digunakan dan dimanfaatkan untuk beribadah, karena dengan demikianlah mereka terbantu menjalankan kebutuhan untuk melaksanakan ibadah dalam kesehariannya.

Kemudian pada hari selasatanggal 04 Februari 2020 penulis kembali melakukan wawancara mengenai adanya keinginan untuk dapat hidup. Sunar Sosrianto mengatakan adalah untuk bisa memenuhi kebutuhan keluarga, mencari nafkah dan juga untuk pemenuhan kebutuhan hidup keluarga.

Sesuai dengan teori menurut (Sutrisno, 2010) bahwa keinginan untuk hidup aman nyaman merupakan kebutuhan utama setiap manusia dan mereka akan melakukan pekerjaan sebaik- baiknya untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut, begitupun dengan pegawai. Pegawai akan mengerjakan pekerjaan secara maksimal jika kebutuhannya terpenuhi.

2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Ini Merupakan keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Tentang keinginan untuk memperoleh penghargaan dapat penulis temui dari informan Haryemi. Ia mengatakan dalam melakukan pekerjaan tentu saja mengharapkan penghargaan atas pekerjaan tersebut karena dengan adanya penghargaan akan menambah motivasi dalam menyelesaikan

pekerjaan, seperti yang dikatakannya:

“Dalam menjalankan setiap pekerjaan tentu mengharapkan penghargaan atas pekerjaan yang kita lakukan tersebut, dengan adanya penghargaan yang dijanjikan pimpinan kepada bawahan tentu akan muncul keinginan yang mendorong pegawai untuk berusaha mendapatkannya, sehingga berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya” (Haryeni wawancara pada 09 Januari 2020)

Hal tersebut dapat terlihat dari observasi yang penulis lakukan pada senin, 07 Januari 2020. Pegawai terlihat rajin bekerja karena hanya ingin diperhatikan oleh atasan. Bukan semata-mata karena kesadaran dari dalam diri pegawai tersebut. Hal senada juga di sampaikan oleh Mardius sebagai tenaga administrasi. Ia mengatakan bahwa selain untuk memperoleh penghargaan, dalam bekerja ia juga ingin diakui dan dihormati, baik dari sesama pegawai maupun dari atasan.

Diperjelas kembali oleh pimpinan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Lengayang Kab. Pessel, Gendril Supardi mengatakan bahwa untuk mencapai sebuah penghargaan tidak dapat dipungkiri karena merupakan sebuah janji dan harapan bagi pegawai berkaitan dengan reward, yang akan menjadikan pegawai termotivasi dalam bekerja. (Gendril Suardi, wawancara pada 09 Januari 2020)

Mengenai keinginan untuk memperoleh penghargaan, penulis Kembali melakukan wawancara dengan informan Mardius pada hari selasa tanggal 04 Februari 2020, berikut yang disampaikan:

“jelas itu, bukan saya pribadi, pegawai-pegawai yang lain pasti

juga menginginkan penghargaan tersebut. Karena merupakan motivasi juga bagi saya dan pegawai yang lain untuk bekerja lebih giat dan lebih bagus lagi kedepannya (Mardius, wawancara pada 04 Februari 2020)

Sesuai dengan teori Edy Sutrisno, bahwa dalam melakukan pekerjaan tentunya seseorang ingin diakui dan dihormati, termasuk juga di dalamnya ada keinginan untuk memperoleh penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Penghargaan dapat menjadikan pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi ekstern pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Terkait dengan kondisi lingkungan kerja dapat penulis temukan dari informan Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Lengayang Kab. Pessel Gendril Supardi. Ia mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Lengayang Kab. Pessel dapat dikatakan cukup memadai dan strategis untuk membantu semua kegiatan dan menjalankan program yang sudah ditetapkan, meskipun ada beberapa perlengkapan kantor yang masih kurang.

Keterbatasan lingkungan kerja seringkali membuat karyawan malas dalam bekerja, hanya karyawan yang sadar dengan tugas dan tanggung jawab yang mampu melakukan

pekerjaan dengan disiplin, ikhlas dan semangat. Dalam hal ini diungkapkan oleh informan Haryemi pengolah bahan ADM Kepenghuluan KUA Kec. Lengayang Kab. Pessel bahwa:

“Kondisi lingkungan kerja disini menurut saya cukup nyaman sebenarnya, namun ada terdapat beberapa sarana dan prasarana yang masih kurang yang menjadikan saya kadang-kadang malas beraktifitas. Seperti tidak adanya AC, apalagi pesisir selatan ini terkenal dengan kondisi cuacanya yang panas sekali. Membuat saya seringkali gerah dalam bekerja. Apalagi kalau kepanasan dan berkeringat, badan saya merasa jadi tidak nyaman” (Haryemi, wawancara pada 13 Januari 2020).

Hal senada juga disampaikan oleh informan Yanfitrawati selaku bendahara/pengolah data KUA Kec. Lengayang Kab. Pessel. Ia mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai. Apabila ruangan tempat bekerja nyaman, rapi tidak gerah, maka pegawai akan lebih giat lagi dalam bekerja (Yanfitrawati, wawancara pada 13 Januari 2020). Hal tersebut penulis temukan saat melakukan observasi, pada hari senin tanggal 07 Januari 2020. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, sarana dan prasarana yang kurang lengkap. Sehingga dengan demikian mendorong mereka kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (117) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai, seperti tempat kerja, fasilitas, sarana dan prasarana, ketenangan, kenyamanan dan kebersihannya.

2. Kompensasi yang memadai

Ini merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai juga menjadikan faktor pendorong bagi pegawai dalam bekerja. Kompensasi yang masih dibawah standar menjadi pemicu mereka bermalas-malasan dalam menjalankan tugas.

Terkait dengan kompensasi yang memadai dapat penulis temukan dari informan Yanfitrawati selaku bendahara atau pengolah data KUA Kec. Lengayang Kab. Pessel. Ia mengatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya kompensasi yang masih rendah menjadi salah satu penyebab pegawai sering bermalas-malasan dalam bekerja.

Hal tersebut dapat penulis lihat ketika melakukan observasi pada hari senin 07 Januari 2020. Terlihat pegawai masih kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Kemudian pada hari selasa tanggal 04 Februari 2020, penulis melakukan wawancara dengan Ibuk Haryemi. Sesuai dengan yang disampaikannya:

“Terkait masalah gaji, saya tidak bisa hanya mengandalkan gaji dari kantor saja. Karena tuntutan dan kebutuhan untuk keluarga saya banyak. Belum lagi untuk biaya anak sekolah, anak kuliah dll. Makanya saya mempunyai usaha kecil-kecilan. Saya punya toko baju. Mulai dari ukuran dewasa sampai anak-anak. Maka dari itu saya sering menggunakan HP, karena sebagai media untuk mempromosikan dan menjual hasil usaha saya tersebut untuk berjualan secara online, (Haryemi, wawancara pada 04 Februari 2020).

Ini sesuai dengan teori menurut Edy Sutrisno, bahwa kompensasi merupakan sumber penghasilan utama

pegawai untuk menghidupi keluarganya. Pemberian kompensasi yang memadai mampu memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Saat ini pegawai tidak bisa hanya mengandalkan gaji pokok saja, karena tuntutan dan kebutuhan hidup yang semakin bertambah.

3. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel adalah sistem dan prosedur kerja dapat dikatakan dengan peraturan yang berlaku, bersifat mengatur dan melindungi karyawan. Terkait dengan peraturan yang fleksibel dapat penulis temukan dari informan Mardius tenaga ADM KUA Kec. Lenagayang Kab. Pessel. Ia mengatakan peraturan yang berlaku di kantor harus dipatuhi, dan harus disiplin, namun seringkali beberapa pegawai menganggap sepele peraturan tersebut

Hal senada juga disampaikan oleh informan Haryemi ia mengatakan bahwa yang membuatnya sering keluar saat jam kerja berlangsung karena harus menjemput anak ke sekolah.

Hal tersebut dapat penulis lihat ketika melakukan observasi pada hari senin tanggal 07 januari 2020. Terlihat pegawai yang keluar saat jam kerja masih berkangsung. Sesuai dengan teori Edy Sutrisno bahwa peraturan merupakan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai.

Faktor pendukung motivasi kerja pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Setiap lembaga pastinya menginginkan faktor pendukung agar apapun pekerjaan yang dilakukan bisa dengan mudah dan mendapatkan hasil yang baik. Menurut informan Gendril Supardi Kepala KUA Kec. Lengayang Kab. Pessel. Ia mengatakan bahwa faktor pendukung motivasi kerja pegawai ASN

adalah Lingkungan kerja yang cukup nyaman dan lokasi Kantor yang strategis, jauh dari kebisingan kendaraan umum dan ruangan kerja yang cukup bersih dan nyaman. Kemudian informan Sunar Sosrianto juga mengatakan bahwa akan merasa termotivasi jika lingkungan kerja bersih dan nyaman serta fasilitas pendukung pekerjaan lengkap. Seperti yang dikatakannya:

“program kerja akan berjalan lancar jika saja ruangan kerja nyaman, sarana prasarana serta fasilitas lebih lengkap (sunar sosrianto, wawancara 22 januari 2020)

Faktor penghambat motivasi kerja pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Setiap lembaga tentunya akan menghadapi berbagai permasalahan dan permasalahan itu akan menjadi penghambat pegawai untuk melakukan pekerjaan. Hambatan yang dihadapi oleh pegawai yang bekerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan adalah:

1. Kurangnya kesadaran dari dalam diri karyawan dalam mengemban tugas yang telah diamanahkan.
2. Jarak tempuh yang jauh perlu dukungan kendaraan (karena di Kantor tidak memiliki kendaraan dinas mengingat Kecamatan Lengayang cukup luas maka sangat diperlukan dukungan kendaraan dari pemerintah agar program kerja dibidang yang membutuhkan kendaraan lebih mudah
3. Dengan menggunakan teknologi diperlukan komputer (komputer masih kurang lengkap)
4. Minimnya pendidikan dan latihan.
5. Sarana prasarana serta fasilitas masih

kurang lengkap untuk menunjang kelangsungan dalam proses bekerja.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kepala KUA Kecamatan Lengayang. Ia mengatakan bahwa kurangnya pendidikan dan latihan dan sarana prasarana penunjang pekerjaan di Kantor sehingga itu menjadi penghambat untuk bekerja dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan (Gendril Supardi, wawancara pada 22 Januari 2020). Dari hasil wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan perlu dukungan pendidikan dan latihan serta sarana dan prasarana serta perlunya atasan yang selalu memberi dukungan, dan motivasi terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas

KESIMPULAN

Motivasi intern pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yaitu, Keinginan untuk dapat hidup (kondisi kerja yang aman dan nyaman, kompensasi yang memadai) keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

Motivasi ekstern pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yaitu, kondisi lingkungan kerja, kompensasi memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

Faktor pendukung motivasi kerja pegawai ASN dalam melaksanakan

program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, lokasi Kantor yang strategis jauh dari kebisingan kendaraan umum dan berharap mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang memadai.

Faktor penghambat motivasi kerja pegawai ASN dalam melaksanakan program kerja di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan adalah kurangnya sarana dan prasarana penunjang dalam melaksanakan program kerja, jarak tempuh dari rumah pegawai ke kantor yang cukup jauh, keterbatasan computer, kurangnya Pendidikan dan latihan. Selain itu ada factor lain yang menghambat tertundanya pekerjaan disebabkan pegawai yang kurang memahami tentang penggunaan computer. Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan kurang berjalan dengan baik. Sementara factor lain yang menjadi penghambat yaitu, adanya pegawai yang keluar disaat jam kerja berlangsung seperti keluar untuk menjemput anaknya pulang sekolah. Selain itu penyebab tertundanya pekerjaan disebabkan oleh cuaca yang tidak memungkinkan untuk bisa hadir pada saat jam kerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ahmadi, Rulam, Metode Penelitian Kualitatif, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Amalia, Syarah, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Emerald. Jurnal Computech & Bisnis, Vol.10, No.2, Desember 2016, 119-127 ISSN 2442-4943.

Hasibuan, Malayu S. P, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
KUA Kecamatan Lembang, Sejarah Berdirinya KUA Kecamatan Lembang, 2013.

Rivai Zainal, Veihzal dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik, Jakarta: Rajawali Pers, 2015

Sellang, Kamaruddin Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Manisa Kec. Baranti Kab. Sidenreng Rappang Prov. Sulawesi Selatan.

Solihin, Ismail, Pengantar Manajemen, Bandung: Erlangga, 2009

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Alfabeta, 2011, Cet ke-12

Sutrisno, Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2009