

## PERSPEKTIF MOTIVASI KERJA KADER TERHADAP KINERJA PELAYANAN PUBLIK KOTA CILEGON

Inayah Tutolibiyah<sup>1</sup>, Budi Ilham Malliki<sup>2</sup>, Nurlita<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Bina Bangsa

Email: Inayaht777@gmail.com, budi.ilham.malliki@binabangsa.ac.id, lharjusuf08@gmail.com,

### Abstrak

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis motivasi kerja pada pelayanan publik. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Tinjauan literatur digunakan untuk pengumpulan data. Kebetulan penelitian menunjukkan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pejabat pelayanan publik, yaitu faktor internal yaitu faktor-faktor yang timbul dalam diri Kader dan memotivasinya untuk berprestasi. Faktor internal antara lain; prestasi, pengakuan, pengembangan potensi individu (kemajuan), tanggung jawab. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri Kader yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Kader, faktor eksternal adalah gaji, kondisi kerja dan pengawasan. Kader di tempat kerja Kecamatan Citangkil Cilegon sangat bervariasi keadaannya, mulai asal tingkat kemampuan hingga kemauan Kader untuk merampungkan pekerjaan, mempunyai motivasi yang juga sebagaimana yg tersebut pada atas. Penelitian ini bersifat kajian pustaka. Pada penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian naratif kualitatif yaitu memberikan ilustrasi ihwal motivasi kerja Kader dalam pelayanan publik. Jenis penelitian yang digunakan merupakan studi pustaka/ library research yaitu mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yg bertujuan menggunakan obyek penelitian atau pengumpulan data yg bersifat kepastakaan.

Faktor yg mensugesti motivasi kerja Kader Faktor intrinsik artinya faktor yang asal asal pada diri seseorang Kader yang mendorong buat berprestasi

Keyword: Motifasi Kerja, Pelayanan Publik, Kader

### Abstrak

Work motivation is very important in an organization. The aim of this research is to analyze work motivation in public services. The research method used is a qualitative approach. A literature review was used for data collection. Incidentally, research shows that there are 2 factors that influence the work motivation of public service officials, namely internal factors, namely factors that arise within employees and motivate them to excel. Internal factors include; achievement, recognition, development of individual potential (progress), responsibility. External factors are factors originating from outside the employee that can influence employee work motivation, external factors are salary, working conditions and supervision. Employees in the Citangkil Cilegon District workplace vary greatly in their conditions, starting from the level of ability to the employee's willingness to complete the work, have The motivation is also as mentioned above. This research is a literature review. In this research, the author uses a qualitative narrative research type, namely providing illustrations of employee work motivation in public services. The type of research used is library research, namely collecting data or scientific writing aimed at using research objects or collecting data that is library in nature.

Factors that influence employee work motivation. Intrinsic factors are factors that originate within an employee that encourage him to achieve

**Keywords:** Work Motivation, Public Service, Employees

## PENDAHULUAN

Pada dalam organisasi, masalah yang sering dihadapi merupakan mengapa beberapa Kader bekerja lebih baik asal pada yang lain, adalah suatu pertanyaan yg terus terus-menerus timbul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada Kader memiliki kemampuan serta keterampilan serta semangat kerja yg sesuai dengan asa organisasi, adakalanya Kader yg mempunyai kemampuan dan keterampilan namun tidak memiliki semangat kerja yg tinggi, sebagai akibatnya kinerja tidak sesuai dengan asa organisasi, hal ini kiranya dapat dipahami, karena dalam suatu organisasi terdiri berasal individu-individu yg mempunyai latar belakang serta tujuan yg tidak selaras satu sama lainnya menggunakan tujuan organisasi. dari [1] motivasi Kader diharapkan sebagai daya penggerak yang membangun kegairahan kerja. Lebih lanjut, dari [2] galat satu cara mengoptimalkan kinerja Kader adalah menggunakan pemberian balasan jasa berupa bonus serta motivasi kerja. dari Schifman dan Kanuk dalam [3] mendefinisikan motivasi menjadi daya motilitas dalam diri individu yg mendorongnya buat melakukan tindakan yang ditimbulkan oleh adanya tegangan yg diakibatkan sang belum terpenuhinya suatu kebutuhan. Bila Kader merasakan bahwa motivasi kerja mereka relatif tinggi, maka kinerja merekapun dapat ditingkatkan [4].menurut [5] motivasi ialah yg menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan istilah lain perilaku adalah cerminan yang paling sederhana asal motivasi. Motivasi dapat memberi energi yg menggerakkan segala potensi yg terdapat, menciptakan hasrat yg tinggi dan luhur dan menaikkan kegairahan serta kebersamaan. Masing-masing Kader bekerja menurut hukum atau ukuran yang ditetapkan menggunakan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak serta kewajiban masing-masing dan totalitas kerja operasional. Motivasi yg diberikan kepada para Kader dapat berupa upah atau honor kenaikan pangkat serta lain-lain. menggunakan motivasi itu para Kader diharapkan bisa membangun semangat kerja sebagai akibatnya para Kader bisa menaikkan produktifitas kerjanya. Motivasi kerja bisa ditingkatkan Bila ada kesinambungan antara tujuan langsung dan tujuan organisasi. selain itu perlu jua seseorang pemimpin / pimpinan memberikan motivasi pada Kader supaya apa yg menjadi motif serta harapannya dapat terpenuhi sehingga Kader bisa memberikan apa yg terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha menaikkan produktivitas kerja. dalam suatu organisasi lebih-lebih organisasi pemerintah,

motivasi sengaja diciptakan buat merangsang semangat kerja Kader yg bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. agar Kader bekerja menggunakan baik maka Kader diberi dorongan kerja sebagai akibatnya didalam dirinya termotivasi buat bekerja lebih keras buat mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Intinya suatu instansi bukan saja mengharapkan Kader mau dan mampu bekerja secara ulet , namun bagaimana memiliki motivasi yang tinggi asal setiap Kader guna menaikkan kinerjanya. Kader, artinya faktor yg secara umum dikuasai pada mencapai tujuan organisasi kantor Kesyahbandaran serta Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas III Parepare , sehingga perlu menerima perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban buat selalu memotivasi Kader agar menaikkan kinerjanya, menggunakan demikian kerjasama serta saling tahu tugas serta fungsi asal setiap unit kerja sangat dibutuhkan.

Salah satu indikator keberhasilan pemerintah daerah dalam meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan warga adalah melalui pembangunan infrastruktur yang baik di suatu Kota[10].Kader di tempat kerja Kecamatan Citangkil Cilegon sangat bervariasi keadaannya, mulai asal tingkat kemampuan hingga kemauan Kader untuk merampungkan pekerjaan, mempunyai motivasi yang juga sebagaimana yg tersebut pada atas. dengan demikian, seseorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat digunakan menjadi ilustrasi yang akan dicapai sang instansi yg bersangkutan. terdapat beberapa hal yg mengakibatkan motivasi seorang menjadi tinggi, diantaranya merupakan honor atau upah (reward), prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier. dari yang akan terjadi beberapa penelitian khususnya wacana sendok makan disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki efek signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. menurut [6] tanpa motivasi, Kader tidak akan bisa menjalankan tugas serta kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yg sudah dipengaruhi menggunakan demikian, Kader pada suatu organisasi dapat dimotivasi dengan menyampaikan apa yg sebagai kebutuhan serta keinginannya. tetapi hadiah motivasi kerja dapat menjadi sulit, karena apa yg diklaim krusial bagi seorang belum tentu penting bagi orang lain. Faktor internal (ciri eksklusif) dalam motivasi mencakup kebutuhan, impian serta asa yg ada di dalam langsung. Faktor eksternal (ciri organisasi) terdiri berasal lingkungan kerja, honor , syarat kerja, dan kebijaksanaan organisasi, dan hubungan kerja mirip penghargaan, kenaikan pangkat , serta tanggung

jawab.promosi dan lain-lain. menggunakan motivasi itu para Kader dibutuhkan dapat membangun semangat kerja sebagai akibatnya para Kader bisa menaikkan produktifitas kerjanya. Motivasi kerja bisa ditingkatkan Jika ada kesinambungan antara tujuan eksklusif serta tujuan organisasi. selain itu perlu pula seseorang pemimpin / pimpinan memberikan motivasi pada Kader supaya apa yg menjadi motif serta harapannya dapat terpenuhi sebagai akibatnya Kader bisa memberikan apa yg terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam perjuangan menaikkan produktivitas kerja. pada suatu organisasi lebih-lebih organisasi pemerintah, motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja Kader yang bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja menggunakan sebaik-baiknya. agar Kader bekerja dengan baik maka Kader diberi dorongan kerja sebagai akibatnya didalam dirinya termotivasi buat bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Intinya suatu instansi bukan saja mengharapkan Kader mau serta mampu bekerja secara ulet , namun bagaimana memiliki motivasi yg tinggi dari setiap Kader guna mempertinggi kinerjanya. Kader, adalah faktor yg dominan dalam mencapai tujuan organisasi tempat kerja Kesyahbandaran serta Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas III Parepare , sebagai akibatnya perlu mendapat perhatian secara spesifik. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi Kader supaya menaikkan kinerjanya, menggunakan demikian kerjasama dan saling tahu tugas serta fungsi asal setiap unit kerja sangat diharapkan.

Kader di kantor Kecamatan Citangkil Cilegon sangat bervariasi keadaannya, mulai asal taraf kemampuan hingga kemauan Kader buat menuntaskan pekerjaan, memiliki motivasi yang juga sebagaimana yang tersebut di atas. menggunakan demikian, seorang pemimpin unit kerja atau instansi wajib mempunyai visi kedepan yang bisa dipergunakan menjadi gambaran yg akan dicapai sang instansi yg bersangkutan. ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seorang sebagai tinggi,diantaranya merupakan gaji atau upah (reward), prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier. dari akibat beberapa penelitian khususnya wacana sendok makan disebutkan bahwa motivasi kerja memiliki imbas signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. berdasarkan [6] tanpa motivasi, Kader tak akan bisa menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai menggunakan tuntutan atau baku yg telah ditentukan dengan demikian, Kader pada suatu organisasi bisa dimotivasi menggunakan

menyampaikan apa yg menjadi kebutuhan serta keinginannya. tetapi hadiah motivasi kerja bisa menjadi sulit, karena apa yg diklaim penting bagi seorang belum tentu penting bagi orang lain. Faktor internal (ciri eksklusif) pada motivasi meliputi kebutuhan, impian serta harapan yang ada pada dalam eksklusif. Faktor eksternal (karakteristik organisasi) terdiri asal lingkungan kerja, honor , syarat kerja, serta kebijaksanaan organisasi, dan korelasi kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat , serta tanggung jawab.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Motivasi merupakan proses mencoba menghipnotis seorang agar melakukan sesuatu yg diinginkan (Zainun, 2006). Sedangkan menurut Reksohadirja serta Handoko (2005) mendefinisikan motivasi artinya suatu keadaan pada diri seorang yang mendorong hasrat individu buat melakukan kegiatan-aktivitas eksklusif guna mencapai suatu tujuan.

menurut Gibson (1988 : 87) menegaskan bahwa definisi motivasi berafiliasi menggunakan tiga (3) aspek, antara lain:

- a. Arah perilaku seseorang
- b. Kekuatan respon (yakni usaha) setelah karyawan/pengawai memilih tindakan tertentu.
- c. Ketahanan perilaku, atau berapa usang orang itu mengikuti cara eksklusif.

#### Proses Motivasi

Ivan C. Gibson (1988 : 88) menguraikan proses motivasi dengan memberi penerangan bahwa kebutuhan dan tujuan yg menyampaikan dasar buat menyusun suatu pola tertentu. Langkah pertama dalam mengembangkan suatu pola untuk menjelaskan proses motivasi artinya menghubungkan variable-variabel pada suatu urutan-urutan menjadi berikut:

- a. Kebutuhan yang tidak terpenuhi
- b. Mencari jalan buat memenuhi kebutuhan
- c. Perilaku yg berorientasi tujuan
- d. yang akan terjadi karya evaluasi tujuan yg tercapai
- e. Imbalan atau eksekusi
- f. Kebutuhan yg tidak dipenuhi dinilai kembali sang karyawan

#### Teori Motivasi

Teori motivasi telah mengalami perkembangan seiring dengan ditemukannya secara empiric factor-faktor yg menghipnotis motivasi seorang pada bekerja. Adapun teori- teori motivasi menurut para pakar, antara lain:

- a. Motivasi menurut Douglas Mc Gregor yang akan terjadi pemikiran Mc Gregor pada Siagian (2002) yang dituangkan dalam tulisannya berjudul “The Human Side of Enterprise”. kesimpulan yang menonjol dalam tulisan Mc Gregor merupakan pendapatnya yg menyatakan bahwa para manajer menggolongkan bawahannya pada dua kategori yang berdasarkan pada asumsi tertentu. perkiraan pertama adalah menyatakan bahwa para bawahan tak menyukai pekerjaan, pemalas, dan tidak ingin memikul tanggungjawab. Tipe bawahan mirip ini dikategorikan tipe insan “X” serta tipe manusia seperti ini harus dipaksa buat bisa bekerja serta bila perlu diberi eksekusi. kebalikannya ada kelompok manusia yang ada pada organisasi memiliki tipe senang bekerja, kreatif dan menyenangkan tanggungjawab serta bisa mengendalikan diri. Tipe insan mirip ini dikategorikan menjadi manusia “Y”.
- b. Motivasi berdasarkan Frederik Herzberg Teori Herzberg pada Siagian (2002) disebutnya menjadi teori “hygine”. Penelitian yg dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan para karyawan wacana pekerjaannya. Faktor-faktor yg mendorong aspek motivasi, dari Frederik Herzberg merupakan keberhasilan meraih kemajuan dan pertumbuhan, sifat pekerjaan yg menjadi tanggungjawab seorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan factor- faktor hygine yg menonjol ialah kebijaksanaan. kondisi pekerjaan, upah dan honor , korelasi menggunakan rekan kerja, kehidupan pribadi, korelasi dengan para bawahan, status serta keamanan.
- c. Teori harapan berdasarkan Victor Vrom  
Teori pengharapan dari Victor Vrom, motivasi kerja seorang sangat dipengaruhi khusus akan dicapai orang yg bersangkutan. harapan yg ingin dicapai dan karyawan(Wursanto, 2000) antara lain artinya:
  - 1) Upah atau gaji yang sinkron
  - 2) Keamanan yang terjamin
  - 3) Kehormatan serta pengakuan

- 4) Perlakuan yang adil
  - 5) Pemimpin yang cakap, jujur dan berwibawa
  - 6) Susunan kerja yg menarik
  - 7) Jabatan yg menarik
- d. Motivasi berdasarkan Mc. Clelland serta Atkinson Mc Clelland serta Atkinson menampilkan ada tiga macam motif primer manusia dalam bekerja, yakni: (i) kebutuhan merasa berhasil; (ii) kebutuhan buat berteman; (iii) kebutuhan buat berkuasa. Sekalipun seluruh orang memiliki atau motif ini tetapi kekuatan efek kebutuhan ini tak sama kuatnya di setiap waktu atau pada ketika tidak sama. tapi Mc. Clelland serta Atkinson telah menggunakan teori mereka ini buat meningkatkan kinerja suatu pekerjaan menggunakan jalan menyesuaikan kondisi sedemikian rupa sebagai akibatnya dapat menggerakkan orang pencapaian yang akan terjadi yg inginkannya (Zainun, 2000).
- e. Teori “ERG” berasal Cayton Aldefer
- Teori “ERG” ini dikembangkan oleh Cayton Aldefer, seseorang pengajar besar di Universitas Yale di Amerika perkumpulan. Aldefer mengemukakan teori yang berkata bahwa manusia mempunyai 3 gerombolan kebutuhan “inti” (Core needs) yg disebutnya keberadaan, korelasi dan pertumbuhan (existence, relationship & growth-ERG).
- f. Cognitive Dissonance
- Teori cognitive dissonance dikemukakan sang Reslinger dalam Riyadi (2000) menyatakan bahwa karyawan yg mempunyai motivasi ygang lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, Jika kenerja mereka dibawah tingkat pendapatannya (rendah). buat mengurangi kesalahan dan rasa kekhawatiran tadi, mereka secara sukarela memperbaiki kinerja mereka.

## Pengertian Kinerja serta Konsep Kinerja

### 3.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berarti sesuatu yg dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja artinya terjemahan bebas dari performance yang adalah prestasi kerja atau yang akan terjadi kerja. Beberapa pendapat pakar tentang kinerja, diantaranya:

a. Dolliner, 1997 pada Maryato (2000 : 125) mengemukakan bahwa kinerja artinya factor penentu keberlangsungan organisasi dan keefektifan pemimpin.

b. Mangkunegara (2000 :83), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu yang akan terjadi yang dicapai seorang pada melaksanakan tugas, baik secara kualitas serta kuantitas sinkron dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

#### Aspek Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dalam rangka evaluasi kinerja diharapkan metode penilaian serta analisa yang representatif. dari Ricky W. Griffin dalam Irfan Fahmi (2001 : 68) mengemukakan bahwa, ada dua (2) kategori dasar serta metode yang digunakan pada organisasi, yakni: (i) metode obyektif adalah menilai sejauh mana seorang dapat bekerja serta sebagai bukti bekerja sinkron menggunakan kemampuan yang dimilikinya, (ii) metode pertimbangan, artinya penilaian berdasarkan nilai ranking yg dimiliki sang seorang karyawan, Jika yg bersangkutan mempunyai nilai ranking yang tinggi, itu adalah mempunyai kualitas kerja yang baik, demikian sebaliknya. Adapun aspek pengukuran kinerja menjadi berikut:

#### a. Aspek Financial

Pembagian aspek finansial adalah terdiri atas belanja rutin dan belanja pembangunan asal setiap instansi pemerintah.

#### b. Aspek kepuasan pelanggan (customer satisfaction)

Yaitu cara pemerintah merespon tuntutan rakyat akan pelayanan yang berkualitas menggunakan memberikan pelayanan yg prima

#### c. Aspek Operasi usaha Internal

Aspek operasi usaha internal merupakan ditujukan buat info usaha internal guna memastikan bahwa kegiatan pemerintah sudah in-concert (seirama) pada rangka mendcapai tujuan dan sasaran organisasi sseperti yg tercamtum dalam rencana strategis.

d. Aspek Kepuasan KaderAspek kepuasan Kader adalah melihat setiap organisasi, Kader ialah asset yang harus dikelola dengan baik, terutama pada organisasi yang banyak melakukan penemuan serta peran strategis.

e. Aspek Kepuasan Kontinyu dan Stakeholders Aspek kepuasan kontinuitas serta stakeholders adalah isu serta pengukuran kinerja wajib didesain buat mengakomodasi kepuasan berasal para stakehoklder.

f. Aspek ketika Aspek kepuasan berukuran saat ialah variable krusial dalam desain pengukuran kinerja buat kebutuhan yg cepat untuk pengambilan keputusan yg cepat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kajian pustaka. pada penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian naratif kualitatif yaitu memberikan ilustrasi ihwal motivasi kerja Kader dalam pelayanan publik. Jenis penelitian yang digunakan merupakan studi pustaka/ library research yaitu mengumpulkan data atau karya tulis ilmiah yg bertujuan menggunakan obyek penelitian atau pengumpulan data yg bersifat kepustakaan. Atau telaah yg dilaksanakan untuk memecahkan suatu persoalan yg pada dasarnya tertumpu di penelaahan kritis serta mendalam terhadap bahan-bahan pustaka yang relevan. asal data utama yang digunakan ialah kitab juga jurnal yang berkaitan motivasi kerja Kader. Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini ialah kitab - buku wacana impementasi kebijakan. dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yg dipakai merupakan studi pustaka (library research). Studi pustaka artinya suatu teknik pengumpulan data yg dipergunakan pada penelitian dengan mengumpulkan data-data serta asal-sumber penelitian melalui kitab , jurnal, majalah, surat berita serta lain-lain. Studi pustaka dipergunakan dengan mengumpulkan data-data yg ada kemudian tahu berasal setiap kesimpulan dan mengambil asal-asal data tersebut untuk dijadikan literatur dan surat keterangan pada tahu dan menganalisa penelitian. dalam penelitian ini, metode analisis yang dipakai adalah analisis isi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Motivasi kerja dimaksudkan sebagai salah satu kondisi psikis yang mendorong Kader untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya faktor-faktor motivasidikelompokan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal Prabu dalam[7], di dalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

a. Faktor Intrinsi

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang Kader yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*), pada bagian berikut ini diuraikan aspek-aspek tersebut diatas berdasarkan hasil telaah dokumentasi, hasil pengamatan di lapangan serta hasil wawancara.

1) Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh Kader. Prestasi Kader, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraiandi atas, maka tampak jelas bahwa peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat [8] yakni “hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja adalah sesuatu yang positif, meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik, dan sebaliknya”.

2) Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi. Menurut Abraham H. Maslow dalam [2] dengan teori hierarki bahwa manusia butuh pengakuan (*esteem*).

### 3) Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana Kader dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang Kader maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada Kader akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan [9].

Menurut [10] tujuan akhir suatu organisasi secara keseluruhan adalah berhasilnya pelaksanaan seluruh tugas pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam organisasi. Menurut [11] kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 4) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki Kader untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari pengembangan potensidiri sangat penting demi peningkatan kinerja.

#### b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri Kader yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang Kader, faktor ekstrinsik antara lain:

##### 1) Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja Kader. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja Kader itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa

pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap Kader terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya [12]. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan Kader melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi Kader karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Kader akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas kerja Kader pada organisasi.

## 2) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat Kader bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh Kader yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas Kader. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari semangat kerja Kader, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

## 3) Supervisi

Supervisi merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada Kader bawahannya sehingga Kader dapat mengikutinya dengan baik.



Gambar : Supervisi Kader oleh Camat dan Kelurahan Citangkil

## KESIMPULAN

Sinkron dampak analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka bisa disimpulkan bahwa ada faktor yg mensugesti motivasi kerja Kader Faktor intrinsik artinya faktor yang asal asal pada diri seseorang Kader yang mendorong buat berprestasi. Faktor intrinsik antara lain; Prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pengembangan potensi individu (advancement), tanggung jawab (responsibility). Faktor ekstrinsik merupakan faktor yg muncul asal luar diri Kader yang mampu menghipnotis motivasi kerja seseorang Kader, faktor ekstrinsik antara lain: gaji , syarat kerja, serta pengawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- G. Ami Jayanti and N. Nazwirman, "model Kinerja Kader: Kepemimpinan, Budaya Kerja, serta Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening," *J. Ilm. Manaj. serta bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 157–173, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i2.4582.
- N. Ardian, "imbas insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kader UNPAB," vol. 4, no. 2, pp. 119–132, 2019.
- P. S. A. mentari Wijaya, Sumardjo, "dampak Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kader Pusdiklat Kader Departemen Sosial RI," *J. Penelit. dan Pengemb. Kesejaht. Sos.*, vol. 12, no. dua, pp. 71–85, 2007.
- R. I. Poetri, B. Mantikei, and T. Kristiana, "impak Kualitas Pelayanan serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Kader di kantor BPPRD Palangka Raya," *J. Environ. Manag.*, vol. 1, no. 3, pp. 179–186, 2020.
- R. N. Muh. Nasrullah, Rudi Salam, Dwi Pratiwi, "Motivasi Kerja Kader di kantor Keyahbandaran utama Makassar," *J. Ilm. Manaj. serta usaha*, vol. 18, no. 2, pp. 206–211, 2017.
- M. Alfian, R. Niswaty, M. Darwis, S. H. Arhas, and R. Salam, "Motivasi Kerja Kader pada Sekretariat dpr wilayah Kabupaten Gowa," *J. Public Adm. Gov.*, vol. 1, no. dua, pp. 35–44, 2019.
- A. Purwanto, M. Asbari, M. Prameswari, M. Ramdan, and S. Setiawan, "akibat Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan sikap Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Kader Puskesmas," *J. Ilmu Kesehat. Masy.*, vol. 9, no. 01, pp. 19–27, 2020, doi: 10.33221/jikm.v9i01.473.