

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik yang terbagi atas daerah provinsi, daerah kabupaten dan kota, tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota mempunyai pemerintah daerah yang diatur dengan undang-undang. Selanjutnya Pemerintah Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan daerah menurut asas otonomi daerah.

Sebagaimana sebuah negara kepulauan, sebagian besar wilayah Indonesia terpisah oleh laut, hal ini seringkali menjadi hambatan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, maka lazimnya sebuah daerah dimekarkan untuk memperpendek rentang kendali pemerintahan dan mengefektifkan proses penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat.

Pembentukan daerah diatur dalam Pasal 32 Undang-undang no 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagai berikut : ayat (1) Pembentukan daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (3) berupa : a. Pemekaran Daerah, b. Penggabungan daerah, ayat (2) Pembentukan Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mencakup pembentukan daerah provinsi dan pembentukan daerah kabupaten/kota. (ANNET and Naranjo 2014)

Dinamika otonomi daerah melalui pembentukan daerah otonom baru juga dirasakan oleh Provinsi Maluku Utara, yang merupakan hasil pemekaran dari Provinsi Maluku. Isu ketimpangan pembangunan antar wilayah dijadikan *justifikasi* untuk melakukan pemekaran wilayah provinsi guna menjamin akselerasi pembangunan wilayah yang

dianggap tertinggal. Tanpa melalui proses yang rumit pada tanggal 12 Oktober 1999 dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 46 Tahun 1999, Provinsi Maluku Utara diresmikan.

Lahirnya sebuah daerah otonom baik provinsi maupun kabupaten/kota tentu tidak lepas dari persyaratan kedudukan sebuah ibukota. Bagi sebuah provinsi, ibukota bukan sekedar tempat dimana kantor-kantor pemerintahan berada dan tempat aktifitas yang berhubungan dengan kewenangan dan tanggung jawab provinsi dikendalikan. Lebih dari itu, ibukota provinsi adalah simbolisasi yang merepresentasikan karakter seluruh wilayah, sekaligus menjadi titik integrasi secara spasial, ekonomi, dan politik dari kabupaten/kota dan seluruh masyarakat di provinsi tersebut. Ibukota provinsi tentu memiliki keunggulan dan menjadi barometer kemajuan suatu daerah.

Sofifi adalah sebuah wilayah di dataran Pulau Halmahera yang sebelumnya hanyalah sebuah desa yang tidak menunjukkan ciri-ciri apapun sebagai wilayah perkotaan. Dengan kata lain Provinsi Maluku Utara akan dihadapkan dengan tantangan sebagai sebuah provinsi baru, yaitu bagaimana membangun sebuah wilayah kosong menjadi daerah yang layak sebagai sebuah ibukota. Sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 46 tahun 1999, dalam Pasal 9 ayat (1) ditetapkan Ibukota Provinsi Maluku Utara berkedudukan di Sofifi (hingga saat ini Sofifi masih berstatus kelurahan di Kecamatan Oba Utara, Kota Tidore Kepulauan). Selanjutnya dalam Pasal 20 ayat (1), disebutkan bahwa ibukota sementara berkedudukan di Ternate dan diberikan jangka waktu lima tahun untuk mengembangkan Sofifi, artinya ada masa transisi yang disediakan untuk membangun Sofifi agar layak menjadi kawasan ibukota.(U.-U. N. 46 Tahun 1999)

Penunjukan Ternate sebagai ibukota sementara juga didasarkan pada pertimbangan kesiapan infrastruktur dan fasilitas pendukung lainnya. Kota Ternate dianggap memadai

untuk mendukung kinerja pemerintahan selama masa transisi. Namun penunjukan Kota Ternate sebagai ibukota sementara bukan tanpa persoalan, dengan luas daratan $\pm 250,85$ km², Kota Ternate menghadapi persoalan serius mulai dari keterbatasan tata ruang wilayah, pertumbuhan demografi dan migrasi yang cukup tinggi, ancaman bahaya letusan gunung berapi, dan disaat yang bersamaan (pada tahun 2000 – 2005) di Pulau Ternate terdapat tiga pusat pemerintahan sekaligus yaitu Pemerintah Provinsi Maluku Utara, Pemerintah Kabupaten Maluku Utara dan Pemerintah Kota Ternate. Dengan penumpukan tersebut berakibat beban Kota Ternate telah melewati ambang batas kapasitas wilayah (*overload*), ini berarti Pemerintah Provinsi Maluku Utara tengah menghadapi persoalan mendesak terkait pemindahan ibukota ke Sofifi.

Terkait dengan proses pemindahan ibukota dari Ternate ke Sofifi, secara konseptual perpindahan ibukota adalah pemindahan pusat pemerintahan yang dilakukan melalui suatu perencanaan dengan kerangka waktu yang jelas, dengan tujuan perpindahan ibukota harus dapat menyiapkan dan menjadikan ibukota yang lebih maju, unggul dan memiliki daya saing serta layak dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan secara optimal sebagai pusat pemerintahan.

Selama masa transisi, pengembangan Sofifi menjadi tanggung jawab Pemerintah Provinsi Maluku Utara. Rencana pengembangan Sofifi yang semula ditargetkan lima tahun, ternyata tidak berjalan seperti yang diharapkan. Pemerintah Provinsi Maluku Utara baru bisa memindahkan ibukota provinsi dari Kota Ternate ke Sofifi pada tahun 2010. Pada tanggal 30 Desember 2009, Gubernur Maluku Utara menerbitkan Surat Keputusan Nomor 160/KPTS/MU/2009 tentang Perpindahan Aktivitas Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi Maluku Utara dari Ternate ke Ibukota Sofifi, yang kemudian

secara resmi pemindahan segala aktivitas pemerintahan ke Sofifi mulai pada tanggal 4 Januari 2010.

Keseluruhan aktifitas pemerintahan Provinsi Maluku Utara dialihkan ke Sofifi karena dirasakan sudah terlalu lama ibukota provinsi belum berpindah sebagaimana amanat Undang-Undang Nomor 46 tahun 1999, disisi lain Sofifi dianggap cukup memadai dengan fasilitas kantor Gubernur Maluku Utara yang siap untuk dipergunakan.

Proses pemindahan ibukota tentu melibatkan juga mobilisasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Maluku Utara secara keseluruhan, pegawai negeri sipil menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses ini. Sebagaimana diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (U. N. 5 Tahun 2014)

Namun keputusan Pemerintah Provinsi Maluku Utara untuk melakukan pemindahan ibukota nampaknya bertepuk sebelah tangan, karena pada kenyataannya para pegawai belum siap untuk melaksanakan semua aktivitas pemerintahan Provinsi Maluku Utara di Sofifi. Hal ini ditandai dengan menurunnya motivasi kerja pegawai yang biasanya berkantor setiap hari Senin sampai dengan Jum'at, setelah berpindah ke Sofifi sebagian besar pegawai masuk kantor sampai hari Kamis saja, hari jum'at sudah dianggap libur bahkan ada pegawai yang masuk pada hari Senin dan Selasa atau Senin dan Rabu saja.(Haliyora, 2022).

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehadiran pegawai lingkup Provinsi Maluku Utara pasca perpindahan ibukota ke Sofifi, khususnya pada lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara, dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Pegawai
Di Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara
Dari Bulan September 2022 s/d Februari 2023

No.	Bulan	Jumlah Pegawai x Hari Kerja (Jumlah Ideal)	Jumlah Ketidakhadiran (Jumlah Pegawai Yg tdk hadir x Hari Kerja)	(%)	Jumlah Kehadiran (Jumlah Pegawai yg hadir x Hari Kerja)	(%)
1	2	3	4	5	6	7
1	September	447 x 21 = 9.387	197 x 21 = 4.137	44,07	250 x 21 = 5.250	55,93
2	Oktober	447 x 20 = 8.940	163 x 20 = 3.260	36,47	284 x 20 = 5680	63,53
3	November	447 x 21 = 9.387	200 x 21 = 4.200	44,74	247 x 21 = 5187	55,26
4	Desember	447 x 21 = 9.387	250 x 21 = 5.250	55,92	197 x 21 = 4137	44,08
5	Januari	447 x 22 = 9.834	329 x 22 = 7.238	73,60	118 x 22 = 2596	26,40
6	Februari	447 x 21 = 9.387	300 x 21 = 6.300	67,11	147 x 21 = 3087	32,89
Rata-Rata			5.064,17	53,65	4.322,83	46,35

Sumber data : Diolah dari data BKD Maluku Utara Tahun 2022-2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, diketahui angka ketidakhadiran pegawai di Sekretariat Provinsi Maluku Utara selama 6 (enam) bulan terakhir sangatlah tinggi, sejak bulan September Tahun 2022 hingga bulan Februari Tahun 2023, rata-rata tingkat ketidakhadiran pegawai mencapai 53,65%, sedangkan tingkat kehadiran pegawai hanya 46,35%. Tingkat ketidakhadiran pegawai terbesar terjadi pada bulan Januari 2023 yaitu sebesar 73,60%, sedangkan yang ketidakhadiran terkecil yaitu pada bulan Oktober 2022 sebesar 36,47%. Ketidakhadiran pegawai tersebut sebagian besar tanpa keterangan (alpa).

Kondisi ini tentu sangat memprihatinkan dan menghambat jalannya pelaksanaan tugas pokok dan kinerja pada masing-masing SKPD di Provinsi Maluku Utara.

Kondisi tersebut dikarenakan sarana dan prasarana yang menunjang kinerja pemerintahan di Sofifi seperti air bersih, listrik, dan jaringan internet yang belum tersedia secara layak, juga minimnya jumlah perumahan pegawai yang akan dijadikan sebagai tempat tinggal pegawai di Sofifi, karena Sebagian besar pegawai berdomisili dan bertempat tinggal di Ternate. Kondisi yang serba sulit membuat para Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara cenderung malas berkantor, anggapan mereka daripada menyeberang laut ke Sofifi dengan biaya transportasi yang cukup mahal dan cuaca laut yang tidak menentu. Hal ini menyebabkan aktivitas Pemerintahan Provinsi Maluku Utara tidak berjalan dengan baik, karena para pegawai lebih memilih untuk melaksanakan pekerjaannya di Ternate, bahkan ada beberapa SKPD yang kembali berkantor sementara di Ternate. (Djailani 2021)

Rendahnya motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Perpindahan Ibu Kota telah menjadi sebuah persoalan bagi Pemerintah Provinsi Maluku Utara, sehingga membuat pemerintah Provinsi Maluku Utara harus berupaya meningkatkan motivasi para Pegawai Negeri Sipil. Hal ini yang menjadi alasan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **ANALISIS PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PASCA PERPINDAHAN IBUKOTA PROVINSI MALUKU UTARA.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Mengapa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara menurun pasca perpindahan ibukota dari Ternate ke Sofifi ?
2. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Maluku Utara dalam meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara pasca perpindahan ibukota dari Kota Ternate ke Sofifi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan yang ingin dicapai, karena tujuan akan memberikan arah, pegangan serta tolok ukur dalam melakukan penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan penyebab menurunnya motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara pasca perpindahan ibukota dari Ternate ke Sofifi.
2. Untuk mendeskripsikan upaya-upaya apa saja yang akan dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Maluku Utara dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara pasca perpindahan ibukota dari Ternate ke Sofifi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah Provinsi Maluku Utara dalam upaya meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara pasca perpindahan ibukota dari Kota Ternate ke Sofifi.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pengembangan Ilmu Pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan

peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara pasca perpindahan Ibukota Provinsi dari Kota Ternate ke Sofifi.

1.5. Kajian Pustaka (Penelitian Terdahulu)

Berikut ini akan disajikan beberapa penelitian terdahulu yang merupakan kajian pustaka yang menjadi bahan referensi bagi penulis dalam melaksanakan penelitian. Kajian pustaka ini tentu memiliki kesamaan dan kesesuaian dengan latar belakang masalah pada penelitian ini. Beberapa tinjauan pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain :

Tabel 2 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Hasil Temuan	Link Jurnal
1.	(Angrainy, Darsono, and Putra 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	Hasil penelitian dan uji deskriptif membuktikan bahwa Fasilitas kerja, Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKPP Aceh. Oleh karena itu saran yang harus dilakukan adalah Pimpinan perlu meningkatkan fasilitas kerja, penerapan disiplin kerja, pemberian kompensasi dan rasa puas bagi para pegawai.	http://202.4.186.6/6/JMM/article/download/10227/8072
2.	(Management et al. 2022)	Strategi Peningkatan Motivasi	Terdapat 5 Dimensi yang diukur, Yakni ;	https://publication

		Karyawan Pada PT. Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya	Eksistensi, Keterhubungan, pertumbuhan aktualisasi diri, pencapaian prestasi dan kekuasaan, secara umum belum dilaksanakn dengan baik oleh perusahaan. Sehingga perlu ditingkatkan untuk memcau motivasi kerja karyawan.	.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/12073/10603
3.	(Zakaria and Nasrudin 2018)	Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Melalui Pendekatan <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Pasca Pemindahan Ibukota (Studi Perpindahan Aktivitas Pemerintahan Di Provinsi Maluku Utara)	Pasca pemindahan ibukota Provinsi Maluku Utara ke Sofifi, Pemerintah Provinsi Maluku Utara menghadapi persoalan aktifitas sehari-hari pegawai belum berjalan dengan baik. Terlihat adanya penurunan motivasi kerja dan rendahnya disiplin pegawai. Pemerintah Provinsi Maluku perlu segera melakukan upaya peningkatan motivasi kerja pegawai.	http://103.20.188.221/index.php/alqalam/article/download/400/358
4.	(Susanti 2016)	Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat	Upaya peningkatan motivasi kerja pegawai meliputi Dua faktor utama yaitu : Motivasi Intrinsik berupa Hubungan antar atasan dan bawahan yang baik, dimana	https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2

			<p>pengakuan atas prestasi kerja pegawai dan promosi sangat penting untuk dilakukan.</p> <p>Motivasi ekstrinsik berupa : Gaji, dan kondisi tempat kerja.</p> <p>Saran yang harus dilakukan adalah pimpinan harus memperhatikan fasilitas pendukung pelaksanaan tugas seperti komputer, mesin tik dan alat tulis kantor serta menambah dana operasional yang masih minim.</p>	<p>016/05/Jurnal%20Tuti%20Susanti%20(05-04-16-05-45-44).pdf</p>
5	(Handayani, Haryono, and Fauziah 2020)	Upaya peningkatan motivasi kerja pada perusahaan jasa kontruksi melalui pendekatan teori kebutuhan maslow	Yang menjadi prioritas utama dalam motivasi kerja karyawan ialah kebutuhan sosial, karena itu perlu memperhatikan kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk kebutuhan sosial diantaranya tersedia forum komunikasi dan pertemuan, Peningkatan efektifitas komunikasi lembaga ditingkat nasional, dan meningkatkan tali persaudaraan untuk karyawan.	
6	(Andrianary and Antoine	Strategi Peningkatan	Strategi yang digunakan untuk	

	2019)	Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat	peningkatan motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat dengan menggunakan strategi SO yaitu Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang dengan cara pemanfaatan tenaga pegawai yang terlatih dan berlatarbelakang pendidikan dibidang perpajakan dengan adanya pelatihan terus menerus guna meningkatkan keterampilan dan keahlian perpajakan.	
7	(Motivasi et al. 2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah	Adanya motivasi dalam diri pegawai maka akan mendorong pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan	

8	(Yoesana 2013)	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara	Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.	
9	(Kumarawati, Suparta, and Yasa 2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar	
10	(Kusumayanti, Ratnasari, and Hakim 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya	Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan	

		Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam.	
--	--	---	--	--

Dalam penelitian ini secara khusus penulis ingin mendeskripsikan mengapa motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Maluku Utara menurun dan bagaimana upaya Pemerintah Daerah Provinsi Maluku Utara dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan perpindahan ibukota Provinsi Maluku Utara dari Ternate ke Sofifi, terdapat pembaharuan pada 2 (dua) hal yang berbeda dengan peneliti sebelumnya yaitu :

1. Dengan menggunakan pendekatan strategi peningkatan motivasi yang meliputi 2 aspek, yaitu **Aspek Intrinsik** atau faktor motivator yang muncul dari dalam diri manusia dan **Aspek Ekstrinsik** atau faktor pemeliharaan (maintenance faktor) yang berasal dari luar.
2. Pada akhir penelitian ini, penulis juga ingin membandingkan sejauh mana kecenderungan peran faktor internal maupun faktor eksternal terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Provinsi Maluku Utara pasca perpindahan ibukota Provinsi. Tentu kedua hal ini belum pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1.6. Kerangka Teori

1.6.1. Konsep Motivasi

Motivasi adalah suatu kebutuhan atau dorongan di dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah dorongan di dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan-tujuan. Atau dengan perkataan lain motivasi sebagai sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, aktivasi dan gerakan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Perilaku manusia pada hakikatnya berorientasi pada tujuan, karena perilaku manusia didasarkan kebutuhan atau keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Oleh karena itu tahapan yang perlu diperhatikan dalam perilaku yaitu *pertama* : perilaku timbul karena adanya sesuatu sebab atau keinginan, *kedua* : perilaku diarahkan kepada tujuan, *ketiga* : perilaku ada yang dapat diukur dan ada yang tidak dapat diukur, serta *keempat* perilaku memiliki motivasi.

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebagaimana dijelaskan Coulter dan Robbins dalam (Anggrainy, Darsono, and Putra 2018). Herzberg dalam (Anggrainy, Darsono, and Putra 2018) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Sedangkan menurut (Judrah 2018) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan dalam (Anton Hiondardjo and Ririn Adi Utami 2019) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Di dalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan terhadap objek diluar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi diluar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Dengan demikian, proses motivasi akan dimulai dari adanya kebutuhan, kemudian diikuti dengan dorongan dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut A. H. Maslow dalam (Raharjo 2011) kebutuhan manusia dibagi dalam lima kelompok yang memiliki tingkat prioritas sebagai berikut:

1. Kebutuhan pshykologis dasar (*basic pshysiological needs*) yaitu kebutuhan setiap manusia secara badaniah atau biologis, seperti kebutuhan setiap manusia akan pangan, sandang dan seks.
2. Kebutuhan akan keamanan (*safety or security needs*) yakni kebutuhan akan keamanan, baik jiwa maupun harta, termasuk didalamnya jaminan keamanan hari esok secara sosial ekonomi (pekerjaan stabil/mapan, menabung secara kesinambungan, memiliki program hari tua/pension, dan sebagainya).
3. Kebutuhan disenangi, kehangatan, dan kegiatan social (*love, affection, and social activity*), yakni kebutuhan yang bersifat sosial, seperti rasa senang dan berterima kasih oleh lingkungan, dihormati serta berkesempatan untuk maju dan perprestasi melalui partisipasi.
4. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem and self respect need*), yakni kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain, termasuk kebutuhan akan pengakuan prestasi kerja dan kegiatannya, kebutuhan ini sangat erat kaitannya dengan konsep dasar *human relation*. Agama akan berperan banyak, terutama untuk tingkat kebutuhan ini karena agama mengajarkan kepada manusia sebagaimana untuk harga menghargai, toleransi dan saling hormat menghormati.
5. Kebutuhan akan kepuasan diri (*self actualization needs*), yakni kebutuhan untuk mewujudkan diri dari realisasi dari kebutuhan akan nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan dan usaha panjang. Umumnya sulit untuk mengidentifikasi kebutuhan seseorang akan *self actualization* ini karena disamping tidak mudah dalam menentukan batasannya, juga karena adanya kecenderungan seseorang untuk tidak mengungkapkannya.

Lebih lanjut menurut Herzberg dalam (Hasibuan S.P 2011) bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job contex*). Jadi kepuasan-

kepuasan dalam bekerja disebut *Motivator*, sedangkan ketidakpuasan disebut faktor *Hygiene*. Kedua sebutan itu kalau digabungkan terkenal dengan nama “Dua faktor Teori Motivasi dari Herzberg”.

Teori Dua Faktor dari Herzberg, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor *Hygiene* yaitu berapa seringnya faktor-faktor ini menyebabkan ketidakpuasan. Artinya jika tidak tersedia, faktor ini menyebabkan para pegawai merasa sangat tidak puas. Sifatnya ekstrinsik, berada di luar diri serta mencegah ketidakpuasan, jika tersedia dengan memadai, Antara lain :
 1. Kompensasi/Penghasilan
 2. Jaminan keamanan Dan Keselamatan kerja
 3. Kondisi kerja
 4. Status kedudukan
 5. Hubungan antar personal
 6. Prosedur perusahaan

- b. Faktor-faktor *Motivator* yaitu berapa seringnya faktor-faktor ini menimbulkan kepuasan. Artinya jika tersedia, faktor ini menimbulkan rasa sangat puas, sifatnya intrinsik yang berada di dalam diri. Bila dikembangkan dalam cara kita mengelola, dapat membangkitkan motivasi, Antara lain :
 1. Prestasi
 2. Pengakuan
 3. Kepuasan kerja
 4. Tanggung Jawab
 5. Peluang untuk maju dan berkembang

Mengacu dari konsep Frederick Herzberg mengenai teori Dua Faktor dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terdapat dua faktor dalam memenuhi kebutuhan manusia yaitu faktor hygiene yang merupakan faktor yang tidak memotivasi karyawan sehingga mereka tidak puas karena tidak ada sesuatu yang memenuhi kebutuhannya, sedangkan faktor motivator merupakan faktor yang memotivasi para karyawan sehingga mereka merasa puas karena semua sudah tersedia untuk memenuhi kebutuhannya. Misalnya faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Dari berbagai konsep mengenai motivasi diatas maka penulis berpendapat bahwa motivasi adalah proses atau usaha dalam bentuk sifat dan perilaku untuk menggerakkan manusia dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Motivasi seorang manusia juga tergantung dengan lingkungan dimana dia berada. Apabila lingkungan sekitarnya terasa aman dan nyaman maka berpeluang untuk meningkatkan motivasi seseorang. Disisi lain, pemberian penghargaan kepada seseorang akan memberikan rasa kepuasan tersendiri yang akan berdampak pada meningkatnya motivasi seseorang tersebut.

1.6.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dipengaruhi oleh latar belakangnya, sikap pribadinya dan harapan-harapannya. Husaini dalam (Simarmata 2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. Kadar Motivasi kerja seseorang sangat tergantung pada dua hal, pertama, pandangan seseorang tersebut atas makna atau arti suatu pekerjaan tertentu. Kedua, rangsangan dari luar yang membuat seseorang tertarik atau bersedia melakukan pekerjaan dimaksud. (Simarmata 2016).

1.7. Defenisi Konsep

1.7.1. Konsep Motivasi

Motivasi adalah dorongan di dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. karena itu kunci untuk mengerti

motivasi adalah memahami hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan-tujuan. Atau dengan perkataan lain motivasi sebagai sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, aktivasi dan gerakan yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Perilaku manusia pada hakikatnya berorientasi pada tujuan, karena perilaku manusia didasarkan kebutuhan atau keinginan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan.

1.7.2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan baik internal maupun eksternal yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja atau dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada.

1.8. Defenisi Operasional

Tabel defenisi operasional variabel melalui pendekatan strategi Peningkatan Motivasi Kerja, menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg (*Hezberg's Two Factors Motivation Theory*) :

Tabel 3 Defenisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Parameter
1.	Motivasi Kerja	Faktor Intrinsik	
		Prestasi (<i>achievement</i>)	Penghargaan yang diperoleh
		Pengakuan (<i>recognition</i>)	Rasa percaya diri terhadap pekerjaan
		Kepuasan Kerja (<i>the work it self</i>)	Kepuasan terhadap hasil kerja
		Tanggung Jawab (<i>responsibility</i>)	Tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan
		Peluang untuk maju dan berkembang (<i>advancement and growth</i>)	Promosi jabatan Kesempatan mengikuti Diklat
		Faktor Ekstrinsik	
		Kompensasi/Penghasilan	Tunjangan dan penghasilan
		Jaminan Keamanan dan Keselamatan Kerja	Sarana transportasi yang aman

		Kondisi Kerja	Ketersediaan Fasilitas Kantor Ketersediaan Fasilitas Kebutuhan Dasar
		Status/Kedudukan	Jenjang jabatan
		Hubungan antar Personal	Hubungan atasan bawahan Hubungan antar Pegawai
		Prosedur Perusahaan	Aturan Disiplin Pegawai

1.9. Metode Penelitian

Guna menghasilkan penelitian yang maksimal, maka dalam penelitian harus didukung oleh desain penelitian yang disesuaikan dengan objek penelitian yang akan diteliti. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh pendekatan yang tepat guna menganalisa data informasi yang mengantarkan kepada tujuan penelitian, untuk itu diperlukan suatu metode penelitian yang akan digunakan.

Untuk menerapkan metode ilmiah dalam praktik penelitian, maka diperlukan suatu desain penelitian yang sesuai dengan kondisi. Menurut (Arikunto Suharsimi 2013) desain (*design*) penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian Kualitatif. (Fadli 2021) menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang dialami subjek dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian kualitatif di dalamnya melibatkan peneliti sehingga akan paham mengenai konteks dengan situasi dan setting fenomena alami sesuai yang sedang diteliti.

1.9.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sukmadinata penelitian deskriptif kualitatif ditujukan

untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas dan keterkaitan antar kegiatan (AMELIA 2021). Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif adalah penelitian status suatu objek dengan membuat gambaran dari hasil pengumpulan fakta – fakta empiris dan kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat umum.

1.9.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada lingkup Pemerintah Provinsi Maluku Utara. Hal ini dikarenakan penulis berasal dari Provinsi tersebut, sehingga memiliki akses untuk memperoleh data dan informasi dari sumber yang lebih luas. Kondisi ini akan memudahkan penulis untuk berinteraksi langsung dengan para responden dalam pengumpulan data dan dapat mengamati secara dekat aktifitas pegawai sehari-hari.

1.9.3. Jenis Data

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2011) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan informan dan responden. Informan adalah orang yang mengetahui informasi tentang suatu keadaan orang lain. Sedangkan responden adalah orang yang mengetahui informasi tentang dirinya sendiri.

Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari informan dengan melakukan wawancara yang berkaitan dengan motivasi kinerja Pegawai Negeri Sipil Provinsi Maluku Utara.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2011) data sekunder yaitu sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Hal ini dikarenakan data sebelumnya telah diolah dan disajikan oleh orang lain. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bahan bacaan berupa literature yang berkaitan dengan penelitian berupa buku-buku, peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil.

1.9.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2011:224). Untuk mempermudah serta memperoleh data yang akurat, relevan dan dapat dipertanggung jawabkan maka penulis menggunakan beberapa instrumen dalam pengumpulan data.

Dalam hal pengumpulan data ini penulis menggunakan tehnik sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan, yaitu penggunaan literatur dan perundang-undangan yang dijadikan landasan teori dalam membahas permasalahan yang timbul dalam penelitian.
2. Penelitian lapangan yaitu penelitian dimana peneliti secara langsung berada dilapangan, mengadakan penelitian dan mengumpulkan data ditempat penelitian menggunakan tehnik pengumpulan sebagai berikut :

- a. Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai proses pengumpulan data dengan cara tanya jawab dan tatap muka secara langsung oleh peneliti dan responden/informan dengan menggunakan pedoman wawancara.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sample* dan *snowball sample*. Menurut (Arikunto 2010), *purposive sample* atau sampel bertujuan adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu dalam hal ini adalah kriteria orang tersebut dianggap paling tahu menguasai, memiliki kemampuan untuk memberikan informasi tentang masalah yang diteliti sesuai dengan gejala dan fakta yang ada.

Sedangkan menurut (Sugiyama 2012) *Snowball Sampling* adalah teknik pengambilan sampel bola salju dimana peneliti memilih sampel orang pertama sebagai responden secara probabilitas kemudian pengambilan responden kedua diperoleh berdasarkan referensi atau saran dari responden pertama, dan responden berikutnya diambil menurut usulan responden sebelumnya, demikian seterusnya hingga memenuhi sampel yang dikehendaki.

Untuk informan yang diambil dari kalangan pejabat eselon I s/d IV dalam lingkup Pemerintah Provinsi Maluku Utara, penulis menggunakan teknik *purposive sample*, sedangkan untuk informan staf pelaksana menggunakan teknik *snowball sample*. Informan yang akan diwawancarai sesuai kebutuhan substansi permasalahan sebanyak 20 orang, yang terdiri dari pejabat eselon II, III dan IV serta staf pelaksana.

Tabel 4 Daftar Informan Yang Diwawancarai

No.	Informan	Jumlah
Pejabat Eselon II		5 org
1.	Staf Ahli Gubernur	1
2.	Asisten Bidang Pemerintahan Dan Kesra	1
3.	Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Maluku Utara	1
4.	Kepala Biro Pemerintahan Provinsi Maluku Utara	1
5.	Kepala BKD Provinsi Maluku Utara	1
Pejabat Eselon III dan IV		5 org
6.	Kepala Bagian Bina Administrasi Kewilayahan	1

7.	Kepala Bagian Otonomi Daerah	1
8.	Kepala Bagian Kerjasama	1
9.	Kasubbag Fasilitasi KDH dan DPRD	1
10.	Kasubbag Evaluasi dan Pelaporan	1
	Staf Pelaksana	10 org
11	Staf Pelaksana	10
s/d	Staf Pelaksana	
20.	Staf Pelaksana	
	Jumlah Total	20 org

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan-catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang. (Arikunto 2010) menyatakan bahwa dokumentasi adalah metode yang dilaksanakan oleh peneliti untuk menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan catatan harian.

c. Observasi

Selain menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi dalam rangka untuk mendukung ketepatan data yang akan diperoleh, penulis juga melakukan pengamatan (observasi) langsung dengan menggunakan panca indera, yakni menyaksikan secara langsung. Menurut (Arikunto 2010) Observasi adalah meliputi seluruh kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap.

1.9.5. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan cara berpikir untuk memahami hubungan dan konsep dalam data secara sistematis untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, dan hubungannya dengan keseluruhan. Sebagaimana diungkapkan oleh (Sugiyono 2011)

analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Setiap penelitian memerlukan kriteria untuk melihat derajat kepercayaan terhadap hasil penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknis analisis data Triangulasi. Tujuan menggunakan metode Triangulasi, *pertama*, adalah menggabungkan dua metode dalam satu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih baik apabila dibandingkan dengan menggunakan satu metode saja dalam suatu penelitian. *Kedua*, tujuannya ialah membandingkan informasi tentang hal yang sama yang diperoleh dari berbagai pihak agar ada jaminan tentang tingkat kepercayaan data. Cara ini juga mencegah bahaya-bahaya subyektif, pihak peneliti dapat melakukan 'check and recheck' temuan-temuannya dengan cara membandingkan.

Kegiatan analisis data dalam penelitian ini, sebagaimana menurut (Sugiyono 2011) meliputi :

- a. *Data Reduction* (Mereduksi Data)
Adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya;
- b. *Data Display* (Penyajian Data)
Yaitu data yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja;
- c. *Conclusion Drawing* (Pengambilan Keputusan atau Verifikasi)
Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan

mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.