



MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI TANJUNG UBAN

EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT CLASS II IMMIGRATION OFFICE TPI TANJUNG UBAN

Desrian Effendi¹, Gunawan Wibisono²

¹⁻²Prodi Administrasi Publik, STISIPOL Raja Haji, Tanjungpinang, Indonesia

¹desrianeffendi03@gmail.com, ²bie.ono3007@gmail.com

Abstrak

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Dengan pemberian motivasi dan semangat kerja pegawai, akan dapat membantu dalam pencapaian target organisasi dan pegawai dalam mengembangkan jenjang karir, dan juga pelayanan bagi masyarakat. Menilik pencapaian realisasi anggaran Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dalam 4 (empat) tahun terakhir, dapat dikategorikan dengan sangat baik, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan kajian terkait motivasi kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban yang berjumlah 44 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability*, sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga 44 orang pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban dalam kriteria sedang dan berdasarkan jenis motivasi pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban mayoritas memiliki motivasi afiliasi.

Kata kunci: Administrasi Publik; Motivasi Kerja; Perilaku Organisasi

Abstract

Motivation is an urge to carry out activities in order to meet certain needs and goals. By providing motivation and employee morale, it will be able to assist in achieving organizational targets and employees in developing career, and public service. Judging from realization of the budget realization of Immigration Office Class II TPI Tanjung Uban the last 4 (four) years, it can be categorized very well, this encourages researchers to conduct studies related to work motivation of employees at the Immigration Office Class II TPI Tanjung Uban. The purpose of this study was to determine the work motivation of employees at the Immigration Office Class II TPI Tanjung Uban. The type of research is descriptive with a quantitative approach. Population in this study were all 44 employees at the Immigration Office Class II TPI Tanjung Uban. The sampling technique used is non-probability, while the sampling technique used is a saturated sample, so 44 employees at the Immigration Office Class II TPI Tanjung Uban are sampled. The data collection technique used is questionnaire, observation and documentation. The results of this research show that the work motivation of employees at the Immigration Office Class II TPI Tanjung Uban is in moderate criteria and based on the type of motive for the employees at the Immigration Office Class II TPI Tanjung Uban, the majority have affiliation motives.

Keywords: Public Administration; Work Motivation; Organizational Behavior



Detail Artikel:

Diterima: 16 Agustus 2022

Disetujui: 23 Oktober 2022

PENDAHULUAN

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian pada Direktorat jenderal imigrasi, yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban sebagai pengemban tugas dan fungsi keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggara administrasi negara dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan nasional. Dengan demikian peran Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban juga ikut serta dalam mendukung tugas pemerintah dan tugas pembangunan, melalui penyelenggaraan-penyelenggaraan pelayanan keimigrasian baik terhadap warga negara indonesia (WNI) maupun warga negara asing (WNA), serta pengawasan dan penegakan hukum keimigrasian di wilayah Kabupaten Bintan. Membahas tentang kinerja pegawai negeri tentu tidak terlepas dari pembahasan motivasi, karena motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai (Ady & Wijono, 2013).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan tertentu. Menurut Uno (Christin dan Mukzam, 2017) motivasi dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal menurut Sutrisno (Christin dan Mukzam, 2017) yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal menurut Sutrisno (Christin dan Mukzam, 2017) motivasi kerja adalah faktor pengendalian yang dilakukan oleh manajer dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan. Selain faktor-faktor diatas penempatan pegawai pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab pegawai pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pemberian motivasi dan semangat kerja pegawai diharapkan dapat



membantu dalam pencapaian target organisasi dan pegawai itu sendiri dalam mengembangkan jenjang karir, dan juga pelayanan bagi masyarakat sebagai tujuan organisasi.

**Tabel. 1 Realisasi Anggaran Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban
Tahun Anggaran 2016 – 2019**

No	Tahun	Anggaran	Realisasi	Persentase (%)
1.	2016	Rp. 5.073.737.000	Rp. 4.831.452.537	95,22
2.	2017	Rp. 4.550.485.000	Rp. 4.461.863.221	98
3.	2018	Rp. 6.460.053.000	Rp. 5.936.523.852	91,89
4.	2019	Rp. 6.702.044.000	Rp. 6.443.832.713	96,15

Sumber : Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa realisasi anggaran selama tahun anggaran 2016 hingga 2019 tercapai diatas 90%. Hal tersebut 4 mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor imigrasi kelas II TPI Tanjung Uban sudah termasuk kategori sangat baik. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 249/PMK 02/Tahun 2011 tanggal 28 Desember 2011 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja atas Pelaksanaan RKA-K/L pasal 11-14 terkait pengukuran dan penilaian kinerja yang dikelompokkan kedalam kategori sebagai berikut : 90% > 100% dikategorikan sangat baik 80% > 90% dikategorikan baik 60% > 80% dikategorikan cukup atau normal 50% > 60% dikategorikan kurang 10% > 50% dikategorikan sangat kurang Motivasi pegawai dalam sebuah organisasi sangat berperan penting bagi anggota ataupun pegawainya.

Motivasi akan menciptakan bibit individu pegawai yang mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Namun dalam setiap motivasi yang diberikan harus disesuaikan pula dengan takaran kebutuhan pegawai, bukan hanya itu, dalam memotivasi juga perlu mengetahui kebutuhan dan keinginan yang dibutuhkan oleh pegawai dari hasil kinerjanya itu. Dengan begitu motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak sia-sia dan mampu di terima secara positif oleh pegawai, sehingga motivasi yang mampu diterima dengan



positif bisa menghasilkan pegawai yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “moreve” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Pengertian motivasi (Robbins & Judge, 2015) adalah Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Dari pendapat tersebut dapat kita maknai bahwa dalam motivasi itu ada tiga kata kunci, yaitu intensitas, arah dan ketekunan yang semuanya di gunakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori McClelland (Tewal et al., 2017) fokus terhadap tiga jenis kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (*n Ach*), dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc Clelland, ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki *n Ach* yang tinggi, yaitu: (1) memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya mereka lebih suka bekerja sendiri daripada dengan orang lain. Apabila suatu pekerjaan membutuhkan bantuan orang lain, mereka lebih suka memilih orang yang berkompoten daripada sahabatnya ; (2) cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya ; (3) memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya. Mereka ingin tahu seberapa baik mereka telah mengerjakannya, dan mereka sangat antusias untuk mendapatkan umpan balik tidak peduli apakah hasilnya baik atau buruk.
- 2) Kebutuhan afiliasi (*n Aff*), merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain, yang ciri-cirinya adalah : (1) memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain; (2) mereka cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungannya; (3) memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain. Orang yang memiliki *n Aff* yang tinggi mencari kesempatan di tempat kerja untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Oleh karenanya mereka cenderung bekerja dengan orang lain



daripada bekerja sendiri, cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, dan cenderung berprestasi lebih baik dalam situasi di mana ada dukungan personal dan moral.

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*), adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Orang yang memiliki *n Pow* tinggi memiliki ciri-ciri : (1) keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain; (2) keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain; (3) adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan-pengikut. Orang yang *n Pow* tinggi cenderung lebih banyak memberikan saran-saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain ke dalam cara berpikinya. Mereka juga cenderung menempatkan diri sebagai pemimpin di lingkungan aktivitas kelompoknya.

Kemudian tujuan motivasi (Andriani & Widiawati, 2017) adalah membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih untuk penelitian adalah Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban yang beralamat di Jalan Indunsari Nomor 09 Tanjung Uban Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau. Dalam Penelitian ini Populasinya adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban yang berjumlah 44 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*. *Non Probability Sampling* (Sugiyono, 2017) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik sampel jenuh, sehingga 44 orang pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dijadikan sebagai sampel. Teknik *sampling jenuh* (Sugiyono, 2017) adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Adapun pertimbangan pertimbangan dalam penelitian sampel adalah sebagai berikut : 1) Kepala Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban 1 orang 2) Sub Bagian Tata Usaha 9 orang 3) Seksi Teknologi informasi dan Komunikasi Keimigrasian orang 4) Seksi



Intelijen dan penindakan Keimigrasian 10 orang. 5) Seksi Lalu Lintas dan Ijin Tinggal Keimigrasian 19 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti di lapangan dan Data Sekunder yang diperoleh dari hasil studi pustaka terdiri dari buku-buku dan peraturan perundang-undangan dan data dari Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban. Teknik analisis data dilakukan dengan menghitung respon pegawai Kantor Imigrasi kelas II TPI Tanjung Uban terhadap masing-masing indikator dalam penelitian ini dengan indeks yang dapat dipakai untuk menggolongkan tingkat respon pegawai terhadap indikator penelitian. Untuk mengetahui motivasi pribadi masing-masing pegawai dalam bekerja digunakan 10 pertanyaan, yang mana 10 pertanyaan tersebut disertai dengan 3 alternatif jawaban yang terdiri dari motivasi prestasi, afiliasi dan berkuasa. Sedangkan jenis motivasi yang dimiliki, maka ditetapkan skala sebagai berikut :

- 1) Nilai ∞ 25, berarti motivasi anda tinggi.
- 2) Nilai 18 – 24, berarti motivasi anda sedang
- 3) Nilai 17, berarti motivasi anda rendah

HASIL PENELITIAN

Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban

Membuat Rencana

Tabel. 2 Tanggapan Responden Dalam Membuat Rencana

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Mengumpulkan teman-teman untuk bersama-sama membuat rencana itu	39	89
2	Memerintah staf anda supaya mengajukan saran-saran dan membuat rencana itu	2	4,5
3	Memikirkan sendiri bagaimana sebaiknya rencana itu dibuat	3	6,5

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 39 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 89 %. Sedangkan 2 orang (4,5 %) memilih nomor 2 (dua). Kemudian 3 orang (6,5 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Dengan demikian bermakna responden memiliki motivasi afiliasi dalam membuat rencana yaitu Pegawai Di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung



Uban senang mengumpulkan teman-teman untuk bersama-sama membuat rencana itu. Motivasi afiliasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk berhubungan dengan orang lain.

Mengalami Keberhasilan

Tabel. 3 Tanggapan Responden Dalam Mengalami Keberhasilan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Merayakan keberhasilan bersama teman-teman yang telah membantu anda	17	38
2	Mempelajari faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan itu	14	32
3	Menyarankan kepada teman-teman supaya tetap bekerja dengan baik	13	30

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 17 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 38 %. Sedangkan 14 orang (32 %) memilih nomor 2 (dua). Kemudian 13 orang (30 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi afiliasi dalam mengalami keberhasilan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban merayakan keberhasilan bersama teman-teman yang telah membantunya. Motivasi afiliasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk berhubungan dengan orang lain,

Mengalami Kegagalan.

Tabel. 4 Tanggapan Responden Dalam Mengalami Kegagalan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Merasa sedih dan mencoba memahami apa yang terjadi serta memikirkan apa yang dapat dilakukan	41	93
2	Menegur teman yang berbuat kesalahan yang menyebabkan terjadinya kegagalan tersebut	0	0
3	Melupakan kegagalan tersebut sambil menunggu teman yang melakukan kesalahan	3	7

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 41 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 93 %. Sedangkan tidak ada yang memilih jawaban nomor 2 (dua). Kemudian 3 orang (7 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi prestasi dalam mengalami kegagalan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban merasa sedih dan mencoba memahami apa yang terjadi serta memikirkan apa yang dapat dilakukan.



Motivasi prestasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Menetapkan Tujuan

Tabel. 5 Tanggapan Responden Dalam Menetapkan Tujuan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Carilah teman yang baik untuk menetapkan tujuan itu	36	82
2	Tetapkan sendiri tujuan dengan resiko sedang	7	16
3	Gunakan jasa baik orang lain dengan imbalan tertentu	1	2

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 36 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 82 %. Sedangkan 7 orang memilih jawaban nomor 2 (dua) dengan persentase 16 %. Kemudian 1 orang (2%) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi afiliasi dalam menetapkan tujuan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban memiliki sikap mencari teman dalam menetapkan tujuan. Motivasi afiliasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk berhubungan dengan orang lain,

Menginginkan Kesuksesan

Tabel. 6 Tanggapan Responden Dalam Menginginkan Kesuksesan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Belajar dari apa yang sudah dilakukan	25	57
2	Bekerja bersama-sama dengan teman supaya tidak jenuh	5	11
3	Percayalah pada kemampuan sendiri dan jangan pedulikan orang lain	14	32

Sumber: Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 25 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 57 %. Sedangkan 5 orang memilih jawaban nomor 2 (dua) dengan persentase 11 %. Kemudian 14 orang (32 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi prestasi dalam menginginkan kesuksesan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban memiliki sikap senang belajar dari apa yang sudah dilakukan. Motivasi prestasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan yang lebih baik.



Partisipasi Mencapai Tujuan

Tabel. 7 Tanggapan Responden Dalam Berpartisipasi Dalam Mencapai Tujuan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Mencatat orang itu karena dapat menghambat pencapaian tujuan	3	6,5
2	Menyadarkan orang itu supaya ikut bekerja demi kelompoknya	21	48
3	Memberi pekerjaan dan tanggungjawab sesuai dengan kemampuannya	20	45,5

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 3 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 6,5 %. Sedangkan 21 orang memilih jawaban nomor 2 (dua) dengan persentase 48 %. Kemudian 20 orang (45,5 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi afiliasi dalam partisipasi mencapai tujuan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban memiliki sikap mengajak orang lain untuk ikut bekerja bersama. Motivasi afiliasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk berhubungan dengan orang lain.

Kunci Keberhasilan

Tabel. 8 Tanggapan Responden Dalam Kunci Keberhasilan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Pandai mempengaruhi bawahan supaya bekerja dengan baik	12	27
2	Menggalang kerjasama yang ramah tamah dengan para karyawan	17	38
3	Mempunyai rasa tanggungjawab pribadi yang besar	15	35

Sumber: Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 12 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 27 %. Sedangkan 17 orang memilih jawaban nomor 2 (dua) dengan persentase 38 %. Kemudian 15 orang (35 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi afiliasi dalam kunci keberhasilan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban memiliki sikap menggalang kerjasama yang ramah tamah dengan para pegawai. Motivasi afiliasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk berhubungan dengan orang lain.



Kemampuan Karyawan

Tabel. 9 Tanggapan Responden Dalam Kemampuan Karyawan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Tidak adanya hubungan yang harmonis antara semua karyawan	32	73
2	Pimpinan tidak mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahan	10	22,5
3	Tujuan yang ditetapkan pimpinan tidak menantang	2	4,5

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 32 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 73 %. Sedangkan 10 orang memilih jawaban nomor 2 (dua) dengan persentase 22,5 %. Kemudian 2 orang (4,5 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi afiliasi dalam kemampuan karyawan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban memiliki sikap senang bekerja bersama orang lain daripada sendirian. Motivasi afiliasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk berhubungan dengan orang lain.

Mencapai Tujuan Organisasi

Tabel. 10 Tanggapan Responden Dalam Mencapai Tujuan Organisasi

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Menetapkan tujuan yang rasional dan jelas	32	73
2	Mengatur dan mengendalikan karyawan dengan tegas	6	13,5
3	Membuat karyawan merasa senang dalam perusahaan/organisasi	6	13,5

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 32 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 73 %. Sedangkan 6 orang memilih jawaban nomor 2 (dua) dengan persentase 13,5 %. Kemudian 6 orang (13,5 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi prestasi dalam mencapai tujuan organisasi yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban memiliki sikap rasa tanggungjawab yang tinggi atas tindakannya. Motivasi prestasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan yang lebih baik.



Pencapaian Tujuan.

Tabel. 11 Tanggapan Responden Dalam Pencapaian Tujuan

No	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Membantu teman-teman tanpa diminta	17	38
2	Bekerja sesuai kemampuannya	23	53
3	Bekerja keras demi semua karyawan yang sangat disenanginya	4	9

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa 17 orang memilih jawaban nomor 1 (satu) dengan persentase 38 %. Sedangkan 23 orang memilih jawaban nomor 2 (dua) dengan persentase 53 %. Kemudian 4 orang (9 %) memilih jawaban nomor 3 (tiga). Mayoritas responden memiliki motivasi prestasi dalam pencapaian tujuan yaitu pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban memiliki sikap bekerja sesuai kemampuannya. Motivasi prestasi adalah motivasi yang mendorong dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan yang lebih baik,

Jenis Motivasi

Tabel. 12 Jenis Motivasi

No	Jenis Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Prestasi	16	36,4
2	Afiliasi	19	43
3	Berkuasa	1	2,3
4	Prestasi dan Afiliasi	7	16
5	Prestasi dan Berkuasa	1	2,3

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Untuk mengukur jenis motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, Menggunakan 10 (sepuluh) pertanyaan dengan hasil sebagai berikut: 16 orang pegawai memiliki motivasi prestasi dengan persentasi 36,4%, 19 orang pegawai memiliki motivasi afilliasi dengan persentase 43%, 1 orang pegawai pegawai memiliki motivasi berkuasa dengan persentase 2,3%, 7 orang pegawai memiliki motivasi prestasi dan afilliasi dengan persentase 16%, 1 orang pegawai memiliki motivasi prestasi dan berkuasa dengan persentase 2,3%. Dalam hal ini dapat dimaknakan bahwa motivasi pegawai yang paling tinggi adalah afilliasi yaitu sebesar 43%.



Kriteria Motivasi Kerja

Tabel. 13 Jenis Motivasi

No	Jenis Motivasi	Jumlah	Persentase (%)
1	Rendah	2	4,5
2	Sedang	40	91
3	Tinggi	2	4,5

Sumber : Hasil Olahan Angket, 2021

Untuk mengetahui kriteria motivasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, Menggunakan 10 (sepuluh) pertanyaan dengan hasil sebagai berikut: mayoritas responden pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban memiliki tingkat motivasi sedang dengan jumlah 44 orang dan persentase 91% . Terdapat juga responden dengan kriteria tingkat motivasi rendah sebanyak 2 orang dengan persentase 4,5% dan kriteria tingkat motivasi tinggi sebanyak 2 orang dengan persentase 4,5%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa secara mayoritas kriteria motivasi yang ada di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban adalah sedang.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban lebih banyak ke motivasi afiliasi, yaitu dimana pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban senang mengadakan hubungan dengan orang lain dan lebih efektif bekerja di lingkungan orang banyak.
2. Jenis motivasi afiliasi memang lebih cenderung terjadi di negara kita termasuk yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban dimana dalam adat ketimuran pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban senang berkumpul bersama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan karena lebih efektif daripada bekerja sendirian .
3. Kriteria motivasi pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban mayoritas memiliki kriteria sedang secara tidak langsung menuntut seorang pimpinan terjun langsung untuk memotivasi bawhaannya agar tercipta hubungan kerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan kriteria motivasi dari sedang menjadi tinggi



Hasil kajian ini sejalan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Karendra tahun 2011, hasil kajian tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang signifikan antara kebutuhan afiliasi dengan kecenderungan membentuk geng, sedangkan kebutuhan prestasi dan kebutuhan kekuasaan dengan kecenderungan membentuk geng tidak terdapat hubungan yang signifikan. Kemudian hasil kajian Saputra, Tagela dan Setyorini tahun 2019 terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi intervensonal dengan kebutuhan afiliasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran terkait motivasi kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, yaitu :

1. Masih terdapatnya tingkat motivasi sedang dan rendah pada pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, pimpinan harus bisa meningkatkannya dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang berbeda pada masing-masing pegawai.
2. Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, menjadi pegawai yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Tanjung Uban, pimpinan harus memberikan motivasi kerja pegawai dengan menyesuaikan jenis motivasi yang dimiliki masing-masing pegawai.

REFERENSI

- [1] Ady, Fransiskus & Wijono, Djoko. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*. 2(2), 101. https://www.researchgate.net/publication/322999684_Pengaruh_Motivasi_Kerja_terhadap_Kinerja_Karyawan
- [2] Andriani, Maya & Widiawati, Kristiana (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*. 5(1), 83. <https://media.neliti.com/media/publications/234443-penerapan-motivasi-karyawan-menurut-teor-73319334.pdf>
- [3] Christin, Jane & Mukzam, Djudi. (2017). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismatama Distribution Centre Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(5), 108. <https://media.neliti.com/media/publications/188661-ID-pengaruh-motivasi-internal-dan-eksternal.pdf>.
- [4] Karendra, Mega Indrianty. (2011). Hubungan kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Afiliasi dan Kebutuhan Kekuasaan Dengan Kecenderungan Membentuk Geng Pada Remaja (Studi Korelasi pada Siswa SMA Negeri 3 Surakarta). Universitas Sebelas Maret: Skripsi



- [5] Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 249/PMK 02/Tahun 2011
- [6] Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- [7] Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).
- [8] Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- [9] Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Management Dynamic Conference [MADIC]*.
- [10] Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- [11] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- [12] Ratnasari, S. L. (2018). *Manajemen Operasi*. Batam: UNRIKA Press.
- [13] Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- [14] Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [15] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [16] Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. (2015), *Perilaku Organisasi Organizational behavior*, Jakarta: Salemba empat
- [17] Saputra, Fajar Rizky. Tagela, Umbu. & Setyorini. (2019). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dengan Kebutuhan Afiliasi Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Bandungan Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2018/2019, *Jurnal Psikologi Konseling*, 15(2), 483. https://www.researchgate.net/publication/346752109_HUBUNGAN_ANTARA_KOMUNIKASI_INTERPERSONAL_DENGAN_KEBUTUHAN_AFILIASI_SISWA_KELAS_VIII_SMP_NEGERI_1_BANDUNGAN_KABUPATEN_SEMARANG_TAHUN_AJARAN_20182019
- [18] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- [19] Suwatno dan Priansa D. (2013), *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, Bandung: Alfabeta
- [20] Tewal, Bernhard. Adolfina. Pandowo M. H. Ch., Tawas, H. N., (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo
- [21] Wilson . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga