

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH
MAKASSAR I SULAWESI SELATAN**

(Studi kasus Bidang Tata Usaha)



**ST. RIVKA TRIUTAMI
1810421170**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH
MAKASSAR I SULAWESI SELATAN
(Studi kasus Bidang Tata Usaha)**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**ST. RIVKA TRIUTAMI
1810421170**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH MAKASSAR I SULAWESI SELATAN (Studi kasus Bidang Tata Usaha)

Disusun dan diajukan oleh

ST. RIVKA TRIUTAMI
1810421170

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **28 Agustus 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 28 Agustus 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

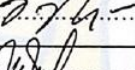
ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH MAKASSAR I SULAWESI SELATAN (Studi kasus Bidang Tata Usaha)

disusun dan diajukan oleh

ST. RIVKA TRIUTAMI
1810421170

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **28 Agustus 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Anggota	3..... 
4.	Dr. St. Rukaiyah, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ST. RIVKA TRIUTAMI
NIM : 1810421170
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH MAKASSAR I SULAWESI SELATAN (Studi kasus Bidang Tata Usaha)" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 28 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



St. Rivka Triutami

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, berkat Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Upt Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan (Studi Kasus Bidang Tata Usaha)”**. Skripsi ini merupakan bagian dari tugas akhir yang wajib diprogramkan oleh mahasiswa program studi Manajemen Universitas Fajar.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu memberikan dukungan, bantuan, dan partisipasinya dalam penyusunan skripsi ini. Terutama Kepada Bapak Muh. Asdar Ali, S.E dan Ibu Misnah Am, S.E selaku kedua orang tua saya yang telah membesarkan saya dan merawat sampai dengan memberikan saya semangat dalam menempuh pendidikan selama ini, Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Fajar Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. yang selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada mahasiswanya.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Ibu Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si selaku Penasehat Akademik Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
5. Ibu Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si selaku pembimbing yang selalu memberikan dorongan, nasehat, saran Kepada Saya.

6. Bapak Andi Ervin Cahyadi, S.STp selaku Kepala Bidang Tata Usaha Kantor Badan Pendapatan Daerah Upt Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan.
7. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. selaku staff program studi manajemen sekaligus menjadi senior yang tidak pernah berhenti mengingatkan penulis untuk menyelesaikan laporan ini.
8. Serta semua pihak yang turut membantu secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu.
9. *Last but no least*, terima kasih untuk St. Rivka Triutami, diri saya sendiri yang telah bekerja keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan dan masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh sebab itu dengan kerendahan hati peneliti, mengucapkan apabila terdapat salah mohon maaf untuk sebesar-besarnya.

Makassar, 28 Agustus 2023

St. Rivka Triutami

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH MAKASSAR I SULAWESI SELATAN (Studi kasus Bidang Tata Usaha)

**St. Rivka Triutami
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan, dengan fokus pada studi kasus di Bidang Tata Usaha. Motivasi kerja dipelajari dalam konteks lingkungan organisasi pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap pegawai di Bidang Tata Usaha. Hasil penelitian, dari pembahasan di atas adalah bahwa hasil penelitian ini mengindikasikan pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan merasa sukacita terhadap pekerjaan mereka karena adanya kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan. Penghargaan yang diberikan oleh instansi, termasuk pengakuan atas usaha dan motivasi untuk memberikan yang terbaik, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan pegawai, manajemen waktu yang efektif, kerjasama tim, dan upaya mengatasi kendala juga memengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan tersebut. Keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran tentang berbagai aspek yang berkontribusi pada motivasi pegawai di UPT Badan Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan, dan menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE'S WORK MOTIVATION IN THE OFFICE REGIONAL REVENUE AGENCY UPT REGIONAL MAKASSAR I SOUTH SULAWESI (Case study of Administration Sector)

**St. Rivka Triutami
Nurmadhani Fitri Suyuthi**

This study aims to analyze the work motivation of employees at the UPT Regional Revenue Agency Makassar I South Sulawesi, with a focus on case studies in the Administrative Sector. Work motivation is studied in the context of a government organizational environment. This research uses a qualitative approach with in-depth interviews with employees in the Administrative Sector. Research result. from the discussion above is that the results of this study indicate that employees at the Regional Revenue Unit of South Makassar I Region feel joy in their work because there is a match between interests and abilities with work. Awards given by agencies, including recognition for effort and motivation to give the best, have a positive impact on their motivation and morale. In addition, factors such as career development, meeting employee needs, effective time management, teamwork, and efforts to overcome obstacles also affect the level of individual work motivation in that environment. Overall, this study provides an overview of the various aspects that contribute to employee motivation at UPT Regional Revenue Agency for South Makassar I Region, and emphasizes the importance of these factors in creating a productive and motivating work environment..

Keywords: Work Motivation, In The Office Regional Revenue Agency UPT Regional Makassar I South Sulawesi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan penelitian.....	4
1.4. Manfaat penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.2. Motivasi Kerja	9
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.3.4 Unsur-Unsur Motivasi Kerja	15
2.3. Tinjauan Empirik	16
2.4. Kerangka Pikir.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	23
3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian	24
3.3. Informan Penelitian	24
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6. Metode Analisis Data	26
3.7. Pengecekan Validasi Temuan	27
3.8. Tahap – Tahap Penelitian	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah UPT	30
4.1.1 Sejarah Instansi	30
4.1.2 Visi dan Misi	31
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.1.3 Kegiatan Umum Badan Pendapatan Daerah UPT	33
4.2 Hasil Penelitian	39
4.3 Pembahasan.....	45

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 4.1 pegawai Jabatan Struktural	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	21
Gambar 4.1 Lokasi Kantor UPT. Pendapatan SAMSAT Makassar 1	31
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam konteks lingkungan kerja modern yang penuh tantangan, motivasi kerja pegawai menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja dan hasil kerja suatu organisasi. Badan Pendapatan Daerah (BPD) memiliki peran penting dalam mengelola pendapatan daerah dan mendukung berbagai program pembangunan di tingkat daerah. Salah satu unit pelaksana teknis yang berada di bawah BPD adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah Makassar I di Sulawesi Selatan. UPT ini memiliki tanggung jawab khusus dalam mengelola dan mengoptimalkan pendapatan daerah di wilayah tertentu.

Dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks dan dinamis, serta persaingan yang ketat di sektor publik, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai di lingkungan seperti UPT Wilayah Makassar I. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan organisasi dan mencapai kinerja optimal. Dalam konteks UPT Wilayah Makassar I, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai sangat relevan untuk meningkatkan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah.

Semua organisasi, termasuk organisasi pemerintahan, harus mampu bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Demikian pula pejabat pemerintah seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, karena hal

tersebut sudah menjadi salah satu tugas yang harus dilakukan oleh pemerintah yaitu bertugas melaksanakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan di berbagai bidang kehidupan mulai dari tingkat pusat sampai dengan daerah. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pelaksanaan manajemen, baik dari segi kemauan, kuantitas, pelatihan maupun keterampilan profesional. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik, khususnya dalam pelaksanaan otonomi daerah, membutuhkan tatanan yang baik. Banyak daerah yang menyadari bahwa kapasitas peralatan kepegawaian masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, (2010).

Tugas pokok negara adalah penyelenggaraan pelayanan publik sebagai tugas administrasi publik demi terwujudnya kesejahteraan rakyat. Birokrasi merupakan alat negara untuk terselenggaranya pelayanan publik yang efektif, efisien, adil, transparan, dan akuntabel. Untuk memenuhi tugas negara. Justru organisasi birokrasilah yang harus profesional, aktif dan tanggap terhadap beragam kebutuhan masyarakat yang dilayaninya. Selain itu, Pegawai pemerintahan harus terus berkembang untuk menjadikannya panutan yang bekerja secara efisien dan efektif, bersih dan berwibawa. Dia tahu bagaimana melakukan tugas pemerintahan umum dan dengan lancar mempromosikan pembangunan dalam semangat dan sifat masyarakat. Aspek penting untuk mewujudkan Motivasi kerja pegawai yang sukses adalah tingkat pendidikan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, karena latar belakang tersebut sangat berpengaruh dalam melatih sikap dan mental pegawai yang profesional dan pekerja keras. Aktivitas profesionalnya tidak berorientasi pada materi, tetapi pada pembentukan aktivitas dan produktivitas.

Untuk motivasi sumber daya manusia yang tepat digunakan motivasi (alat-alat motivasi) dalam bentuk material insentif yang diberikan berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar dan dapat memberikan uang atau barang yang mempunyai nilai pasar dan dapat memberikan kebutuhan ekonomis, kemudian nonmaterial insentif diberikan seperti pemberian reward, kesejahteraan serta jaminan kesehatan yang tidak ternilai harganya, sehingga memberikan kepuasan atau kebanggaan tersendiri bagi pegawai. Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani. Dalam penelitian ini penulisan hanya memfokuskan pada alat motivasi dalam bentuk insentif. Sehingga dengan motivasi tersebut dapat memberikan manfaat bagi pegawai dan instansi.

Motivasi dalam arti kata bagaimana manfaat tenaga kerja dengan memberikan dorongan kerja yang maksimal. Dalam usaha peningkatan produktivitas pegawai merupakan tanggung jawab setiap instansi. Melalui para pimpinan, pegawai berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi pegawai. Mengenai peningkatan produktivitas pegawai bukan monopoli instansi yang mencari keuntungan, melainkan juga merupakan kepentingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia sebuah aset organisasi yang sangat vital, oleh sebab itu peran dan fungsinya tidak akan bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapa modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, akan tetapi sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna Suwatno dan Yuniarsi, (2018). Ada salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut yaitu dengan meningkatkan Motivasi kerja pegawai.

Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh motivasi kerja sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab dengan begitu produktivitas kerja pegawai dapat meningkat dengan maksimal. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik meneliti: **“Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan (Studi Kasus Bidang Tata Usaha)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas maka dalam hal ini penulis menentukan rumusan masalah bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan.

1.3 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini tujuan penelitian yaitu, untuk mengetahui dan Menganalisis Motivasi Kerja Pegawai Pada kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat menambah pemahaman dan pengetahuan yang lebih lagi serta sebagai upaya untuk membandingkan teori-teori yang telah diterima dalam presentasi di organisasi atau instansi.

b. Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian penulis untuk membantu instansi memberikan saran dalam menetapkan kebijakan terkait motivasi kerja

pada kantor badan pendapatan daerah UPT wilayah makassar I sulawesi selatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mengelola suatu organisasi. Pengelolaan suatu organisasi adalah suatu proses yang berarti bahwa semua fungsi manajemen dalam manajemen ditransformasikan menjadi fungsi-fungsi berbeda yang dilakukan secara terus menerus dan semuanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi terjadi dengan rangkaian kegiatan yang terangkum dalam kegiatan administrasi yang merencanakan, mengatur, memimpin dan mengendalikan kegiatan.

Keterkaitan antara berbagai masalah SDM menunjukkan bahwa Anda harus melanjutkan dengan hati-hati. Hal ini didukung oleh para ahli yang menyatakan bahwa manajemen organisasi berbasis sumber daya dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi melalui perolehan, pemeliharaan, penghentian, pengembangan, pemanfaatan, dan penggunaan terbaik sumber daya manusia organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi di masa mendatang. Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang baik, disiplin, loyal dan produktif, maka perusahaan dapat hidup dan berkembang dengan baik serta jauh dari praktik kolusi dan nepotisme.

Potensi manusia membutuhkan manajemen untuk pemrosesan dan pengembangan yang efektif dan efisien. Manajemen yang digunakan dalam hal ini adalah manajemen sumber daya manusia, suatu sistem yang terdiri dari beberapa fungsi yang berdiri sendiri (saling terkait). Misalnya,

keputusan yang buruk tentang kebutuhan organisasi dapat menimbulkan masalah dalam perekrutan, penempatan, kepatuhan sosial, kepemimpinan serikat pekerja, dan kompensasi. Ketika fungsi sumber daya manusia dimasukkan secara keseluruhan, fungsi-fungsi ini membantu organisasi atau perusahaan sistem manajemen sumber daya manusia. Orang-orang dengan kecerdasan, selera, kreativitas, dan niat yang tinggi sangat berpengaruh dalam perusahaan atau organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengerahan manusia secara manusiawi sebagai karyawan sehingga proses fisik dan psikologis yang berdedikasi dapat bekerja secara optimal untuk perusahaan, dan menciptakan penggunaan individu yang produktif untuk perusahaan. .

Menurut Terry dan Rue, 2014 Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Ada informasi tentang manajemen yang terorganisir, biasanya informasi yang menjelaskan manajemen dapat diverifikasi. Seni adalah pengetahuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kompetensi hasil dari pengalaman, observasi dan studi serta tugas untuk melakukan tugas-tugas administrasi. Ilmu dan seni dalam manajemen bisnis saling terkait dan saling melengkapi dan diperlukan keseimbangan untuk mengembangkan kedua aspek tersebut.

Melihat uraian tentang manajemen sumber daya manusia (Terry dan Rue, (2014), nampaknya ada beberapa aspek dalam manajemen sumber daya manusia. yaitu:

a. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajerial adalah fungsi yang memiliki kewenangan administratif terhadap sumber daya manusia lainnya. Dalam hal ini, seorang manajer, kepala departemen atau orang yang menduduki posisi senior yang menjalankan fungsi manajemen, yaitu suatu proses

yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengarahannya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, yaitu upaya berpikir ke depan dan memutuskan apa yang akan diinvestasikan untuk mengendalikan hasil yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien menjalankan operasi organisasi atau instansi/perusahaan.
- 2) organisasi, yaitu sekumpulan kelompok usaha yang mengelompokkan fungsi-fungsi yang terdapat pada satuan kerja untuk melaksanakan rencana dan menjalin hubungan antar satuan secara horizontal dan vertikal.
- 3) Persiapan adalah fungsi administrasi yang terdiri dari menyatukan sumber daya manusia organisasi, dimulai dengan perekrutan, pengembangan, dan upaya, sehingga setiap karyawan dapat memberikan efisiensi maksimum kepada organisasi. Tugas persiapan ini adalah personil, seleksi dan pengorganisasian sumber daya manusia dalam struktur yang dibentuk pada tahap organisasi.
- 4) Pengarahan yaitu fungsi manajerial yang berhubungan dengan pekerjaan untuk memberikan petunjuk, nasihat, arahan dan arahan kepada personel dalam melaksanakan tugasnya, agar dilaksanakan secara tepat dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) pengawasan, yaitu rangkaian pengawasan langsung dan tidak langsung terhadap pelaksanaan kegiatan seluruh organisasi untuk

memastikan agar setiap tugas berjalan sesuai rencana, dalam arti tindakan nyata segera dilakukan apabila terjadi penyimpangan. Fase ini bertujuan berdasarkan penggunaan sumber daya manusia untuk berkolaborasi dan berinteraksi satu sama lain.

b. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional adalah fungsi yang tidak berwenang memerintah atau hanya menerima perintah dan melaksanakannya di bawah pengawasan fungsi administrasi. Masing-masing fungsi tersebut dijelaskan dan dideskripsikan dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berbeda yang meliputi:

- 1) Fungsi Pengadaan, yaitu fungsi yang memperoleh pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kualitas personel paling penting sesuai dengan persyaratan tugas yang akan dilakukan.
- 2) Fungsi pengembangan adalah fungsi yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang teruji. Hal ini harus diperhitungkan, mengingat tidak semua sumber daya manusia disetujui oleh perusahaan, serta kemampuan untuk melaksanakan tugas dan disiplin kerja seperti yang diharapkan.
- 3) Fungsi integrasi adalah upaya untuk menyelaraskan tujuan bisnis dan tujuan individu dan kelompok dalam organisasi. Pentingnya peran ini berbeda-beda sesuai dengan tujuan individu dan kelompok dalam perusahaan, mengingat motivasi kerja setiap orang untuk bergabung dengan perusahaan, oleh karena itu harus seimbang. Jika dilakukan dengan benar, kegiatan ini dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.
- 4) Kompensasi, merupakan upaya pemberian penghargaan kepada pegawai berdasarkan penilaian yang obyektif, terutama atas hasil

kerja yang baik. Gaji yang tidak adil atau tidak setara mengurangi efisiensi karena manajemen memperlakukan mereka secara tidak adil, membuat mereka malas dan tidak mau menggunakan potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

- 5) fungsi Pemeliharaan, yaitu Upaya untuk semaksimal mungkin meningkatkan kondisi kerja yang terkait dengan lima fungsi operasional Sumber Daya Manusia.
- 6) fungsi Separasi/pemisahan, merupakan fungsi fungsional terakhir sumber daya manusia. Jika fungsi pertama adalah untuk menarik karyawan, sebaliknya fungsi itu adalah memecat karyawan yang ada atau memberikan pensiun agar karyawan tetap produktif..

Berdasarkan uraian tersebut, fungsi manajemen dan operasional membuktikan bahwa keduanya merupakan sistem yang tidak dapat dipisahkan, kedua sistem tersebut dapat dilaksanakan dan dikembangkan secara serempak sehingga tujuan organisasi atau instansi/perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.2 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Lawrence (Sania, Kalpina dan Javed, 2015) Motivasi kerja Pegawai ialah refleksi dari emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Produktivitas berhubungan langsung dengan moral. Oleh karena itu, dapat membentuk strategi yang efektif dan tepat dalam meningkatkan Motivasi kerja Pegawai. Motivasi kerja Pegawai yang tinggi berarti Pegawai puas dengan pekerjaannya, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan turnover yang meningkat, masalah yang tidak terselesaikan dan pemogokan, sehingga

dapat membebani kinerja instansi atau instansi. Moral dapat menunjukkan sejauh mana pegawai bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam instansi. Motivasi kerja Pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab. Peran sumber daya manusia dalam sebuah instansi sangat penting agar terciptanya kelangsungan kinerja dan Motivasi kerja yang muncul dari kepuasan diri para pekerja didalam menjalankan pekerjaan dan hubungan-hubungan mereka dengan Organisasi.

Menurut Sutrisno (2011), Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Rivai dalam Kadarisman,(2013) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Wibowo, (2017) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Dibawah ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut para ahli. Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013) Motivasi kerja terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kepuasan (*motivation factor*).

Yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (konsisi intrinstik), antara lain :

- 1) Prestasi yang diraih
- 2) Pengakuan orang lain
- 3) Tanggung jawab
- 4) Peluang untuk maju
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri
- 6) Kemungkinan pengembangan karir

b. Faktor pemelihara (*Maintenance faktor*).

Yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik, meliputi :

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur instansi
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Sedangkan faktor lain dari motivasi menurut Sutrisno, (2011) menyatakan bahwa “faktor-faktor motivasi dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai”. Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

a) Faktor *Internal*

Faktor *internal* yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- (1) Keinginan untuk dapat hidup Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki sehingga dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati

oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- (a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (c) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- (d) Instansi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

(4) Keinginan untuk berkuasa yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b) Faktor *Eksternal*

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

(1) Kondisi lingkungan

kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

(2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

(3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

(4) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan

(5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu instansi.

(6) Peraturan yang fleksibel

Bagi instansi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

2.3.3 Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2017) meliputi yaitu :

- a. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- b. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- d. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- f. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguhsungguh.
- g. Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- h. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

2.3.4 Unsur-Unsur Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryono, (2010) unsur-unsur motivasi yaitu: “kinerja, penghargaan, tantangan, tanggungjawab, pengembangan, ketertiban dan kesempatan”. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

2.3 Tinjauan Empirik

Tinjauan Empiris merupakan salah satu acuan penelitian dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian yang mengenai konflik interpersonal dan profesionalisme terhadap Motivasi kerja pegawai

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Etika Roswani (2018)	Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL Makassar	Metode Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya. dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia witel Makassar dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari terciptanya suatu kepuasan kerja bagi karyawan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.
2.	Zeni Rofia Wardani (2019)	Analisis Motivasi Kerja Terhadap	Metode Kualitatif	Berdasarkan hasil dengan pendekatan

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo .		kualitatif, faktor-faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memiliki, pemimpin yang adil dan bijaksana sesuai dengan teori motivasi kerja menurut Edy Sutrisno tentang keinginan untuk dapat memiliki dan pemimpin yang adil dan bijaksana.
3.	Nur Idayati (2014)	Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar .	Metode Kualitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja dan

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rahmany Sekay.
4.	Novia Fitri Pradita.(2017)	Studi tentang motivasi kerja pegawai dikantor kelurahan air putih kecamatan samarinda ulu kota samarinda. 2017	Metode Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pegawai di kantor kelurahan air putih kecamatan samarinda ulu kota samarinda kesempatan untuk maju di kelurahan air putih kurang diberikan seperti promosi dan pelatihan kurang diberikan terutama dalam hal naik tingkat, memperoleh jabatan, dan keahlian,memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai belum cukup baik karena tugas yang diberikan tidak sesuai terutama dari segi latar belakang pendidikan, belum

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				bisa memberikan rekan kerja yang baik karena sering terjadi konflik akibat tidak sepaham dalam menjalankan tugas, hal kepemimpinan kurang memiliki sikap yang baik karena sebagian besar pegawai merasakan tidak nyaman.
5.	Sari Sagita Firsani (2015)	Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako. 2015.	Metode Kualitatif	Sesuai dengan visi program pascasarjana universitas tadulako handal dalam penelitian yang berorientasi pada pengembangan ipteks dan kebutuhan masyarakat serta mampu berkompetisi nasional dan internasional. Dalam menjalankan roda organisasi, program pascasarjana universitas tadulako di pimpin oleh 1 orang di rektur dan 2 orang wakil direktur, yaitu : Direktur : Prof.

No.	Penulis	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>Dr. Ir. Faturahman M.P., Warek Bid. Umum : Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.E., M.Si. Motivasi kerja pegawai pada program Pasca sarjana universitas tadulako, dengan melihat 5 indikator wawancara melibatkan beberapa informan yang dianggap mengetahui dan mengerti masalah-masalah yang diteliti. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari unsur dari kepala bagian dan staf di program pascasarjana universitas tadulako.</p>

2.4 Kerangka Pikir

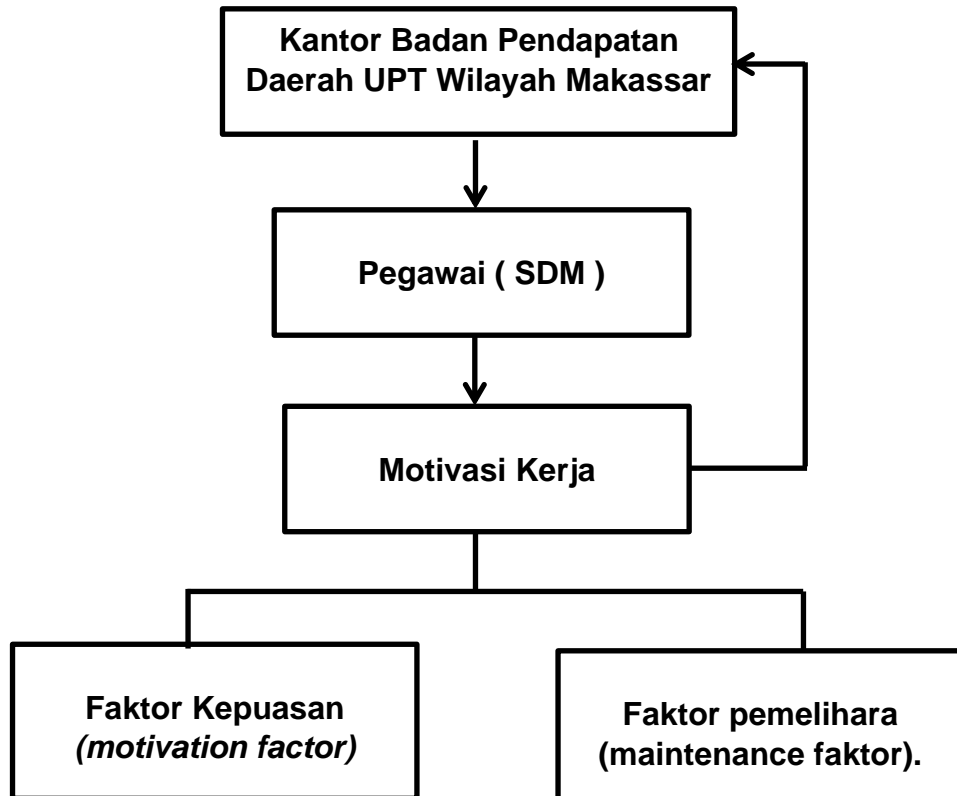
Kantor badan pendapatan daerah upt wilayah makassar I sulawesi merupakan Instansi pemerintahan yang membantu masyarakat dalam pelayanan urusan perpanjangan Pajak Perubahan identitas pemilik dan identitas kendaraan bermotor.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, Setiap Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil meningkatkan efefititas pada pekerjaannya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan lain, dapat dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat bekerja beroperasi dengan menggambarkan pimpinan dan bawahan saling terlibat dalam pekerjaan setiap harinya.

Motivasi kerja pegawai tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak instansi yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi kerja pegawai diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada pegawai, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai instansi.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Membuat analisis terhadap hasil pengumpulan data berupa informasi yang diperoleh dengan cara mewawancarai informan melalui observasi lapangan dan didukung dengan bukti dokumenter serta mengandalkan informasi penelitian berupa kata-kata deskriptif. Metode penelitian kualitatif menggunakan metode penelitian dimana peneliti adalah instrumen kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan relevansi daripada generalisasi (Sugiyono, 2014).

Menurut Sukmadinita (2011), sebaliknya, metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mendefinisikan suatu keadaan atau fenomena secara sederhana atau apa adanya. Secara umum, metode deskriptif adalah metode yang mempelajari sekelompok orang, objek tertentu, kondisi atau fenomena, gagasan atau pemikiran terkini. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial dengan mengumpulkan materi dan menganalisis materi berupa informasi dari wawancara dan metode dokumenter. Peneliti kemudian menyajikan hasil penelitian ini dalam bentuk deskriptif kualitatif.

Rencana penelitian adalah rencana umum penelitian, yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh peneliti, dimulai dengan pembuatan hipotesis. dan implikasi fungsional untuk analisis akhir, informasi dan saran selanjutnya diberikan. Rencana penelitian menyajikan struktur masalah penelitian dan rencana penelitian, yang memberikan bukti empiris untuk hubungan masalah.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yakni Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan yang terletak Jl. Andi Mappanyukki No.79, Kunjungmae, Mariso, Mario, Kec.Mariso ,Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan hingga pada masa penyelesaian skripsi kurang lebih satu bulan terhitung mulai bulan Juli 2023 sampai dengan Agustus 2023.

3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian dalam penelitian ini berfungsi sebagai sumber untuk mencari atau mendapati informasi mengenai strategi promosi Barang Lelang yang diterapkan oleh Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan. Dalam pemilihan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yang didasari oleh pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti berdasarkan ciri atau sifat informan yang telah diketahui sebelumnya dalam memperoleh informasi yang mencakup prinsip kesesuaian serta kecukupan informan Sugiyono (2014). Berdasarkan hal tersebut maka dalam hal ini menentukan informan penelitian yaitu Pegawai pada bagian Tata usaha di kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan.”

3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dengan melakukan pengamatan, wawancara, dokumentasi yang bertujuan memperoleh suatu informasi yang diperlukan.

Sedangkan Sumber data adalah tempat diperolehnya data secara langsung atau dokumen-dokumen tertentu dari pegawai Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan. Adapun uraian data dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung dari orang yang berkepentingan atau dari seseorang dengan menggunakan sumber informasi primer di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari sumber lain setelah data primer. Meskipun dikatakan bahwa sumber di luar kata-kata dan perbuatan adalah sumber sekunder, namun jelas hal ini tidak dapat diabaikan. Bahan tambahan dari sumber tertulis dapat dibedakan menurut sumber informasinya menjadi sumber buku ilmiah dan jurnal, sumber arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang diterapkan peneliti sebagai berikut:

- a. Dokumentasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan rekaman suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi, baik itu berupa gambar, teks maupun karya orang.
- b. Wawancara: Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara rinci. Peneliti dapat mewawancarai informan tentang fakta-fakta peristiwa, serta pendapat mereka tentang peristiwa yang ada.

Peneliti juga dapat meminta informan untuk mengkonfirmasi pendapatnya dan menggunakannya sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Wawancara ini dilakukan beberapa kali dengan informan yang sama, dengan pertanyaan yang semakin terfokus pada masalah karena informasi yang terkumpul semakin spesifik dan mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan.

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data terjadi pada awal lapangan, selama penelitian, dan diakhir penelitian. Sesuai dengan konsep Sugiyono (2014) mengusulkan bahwa analisis data kualitatif harus interaktif dan berkesinambungan pada setiap tahapan penelitian sampai akhir dan datanya jenuh. Proses teknik analisis data untuk penelitian ini adalah:

a. Pengecekan data

Informasi yang dikumpulkan dari observasi dan wawancara dengan subjek penelitian diperiksa. Tujuannya adalah untuk menetapkan kelengkapan materi atau kesesuaian data untuk proses selanjutnya.

b. Reduksi data

Reduksi data berarti meringkas, menyeleksi dan memilah yang hakiki, memfokuskan pada yang hakiki, mencari tema dan pola. Data yang direduksi dengan demikian memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan, jika perlu, pencarian. Perangkat elektronik seperti komputer mini dapat mendukung reduksi data dengan memberikan kode untuk hal-hal tertentu.

c. Penyajian data

Penyajian informasi adalah sekumpulan informasi terstruktur yang dapat

digunakan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Data disajikan secara sederhana dalam bentuk kata, kalimat naratif, tabel, matriks dan grafik, sehingga data yang diperoleh dapat disusun dalam pola relasional sehingga mudah dipahami.

d. Kesimpulan atau Konfirmasi

Kegiatan penalaran merupakan langkah lanjutan untuk mereduksi dan menyajikan materi yang telah dirapikan dan disajikan secara sistematis sebagai bahan penalaran. Alasan menggunakan teknik analisis kualitatif adalah ingin mengetahui apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3.7 Pengecekan Validasi Temuan

Dalam penelitian kualitatif, materi divalidasi ketika tidak ada perbedaan data yang dikumpulkan antara apa yang dilaporkan peneliti dan apa yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian. Setelah dilakukan verifikasi kebenaran data dalam penelitian ini, maka digunakan metode triangular, yaitu memverifikasi kredibilitas data yang dikumpulkan dari berbagai sumber dengan cara yang berbeda dan pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2014). Teknik untuk memverifikasi kebenaran temuan yang dibuat oleh peneliti adalah Triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang didapatkan dari beberapa sumber, selain wawancara dan observasi peneliti dapat menggunakan dokumen tertulis, arsip, catatan kecil, tulisan pribadi, atau bahkan foto atau rekaman suara. Dari beberapa cara tersebut akan menghasilkan bukti atau bahkan data yang berbeda. Data yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda dan mampu memperluas pengetahuan sehingga menghasilkan kebenaran yang akurat

3.8 Tahap-Tahap Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sesuai dengan permasalahannya, adalah untuk membangun hubungan antara fenomena yang terjadi atau bahkan untuk menghasilkan pengamatan baru. Penelitian memerlukan beberapa tahapan yang harus dilalui peneliti untuk membentuk hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif sedemikian rupa sehingga langkah-langkah yang dilakukan peneliti sesuai dengan proses tahapan penelitian kualitatif. Berikut adalah langkah-langkah penelitian ini:

- a. Menentukan rumusan masalah, bagaimana cara peningkatan kinerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan
- b. Pada tahap ini, peneliti harus menentukan informan, cara teknik penelitian, bagaimana data dikumpulkan, dan juga waktu pengumpulan datanya, Semua itu menuntut peneliti untuk melakukan persiapan terlebih dahulu agar penelitian dapat berlanjut ke tahap selanjutnya.
- c. Melakukan observasi dan wawancara. Bagi para peneliti, ini adalah langkah pertama dalam penelitian lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi, serta merumuskan pertanyaan ketika hendak melakukan penelitian.
- d. Mencatat hasil observasi wawancara. Setelah observasi dan wawancara, peneliti harus mencatat beberapa hal penting yang menjadi hasil observasi dan wawancara tersebut.
- e. Meninjau informasi yang diperoleh dari tahap observasi dan wawancara, peneliti harus memastikan bahwa data tersebut dapat diproses lebih lanjut.
- f. Memilih, menyederhanakan dan juga menarik kesimpulan dari data yang terkumpul dengan memperhatikan pokok-pokok atau pokok-pokok yang

paling penting sesuai dengan kebutuhan penelitian atau permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Pada tahap ini, peneliti mereduksi data sampai data yang benar tersedia dan siap untuk dipresentasikan.

- g. Pada tahap ini, data yang terpilih selanjutnya dikelola dengan menyajikan materi berupa teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang diajukan oleh peneliti.
- h. Setelah selesai tahap penyajian data, tuliskan hasil penelitian dengan menggunakan data serta teori yang terkait. Pada tahap ini peneliti menulis laporan penelitian yang kemudian dipresentasikan sebagai hasil penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

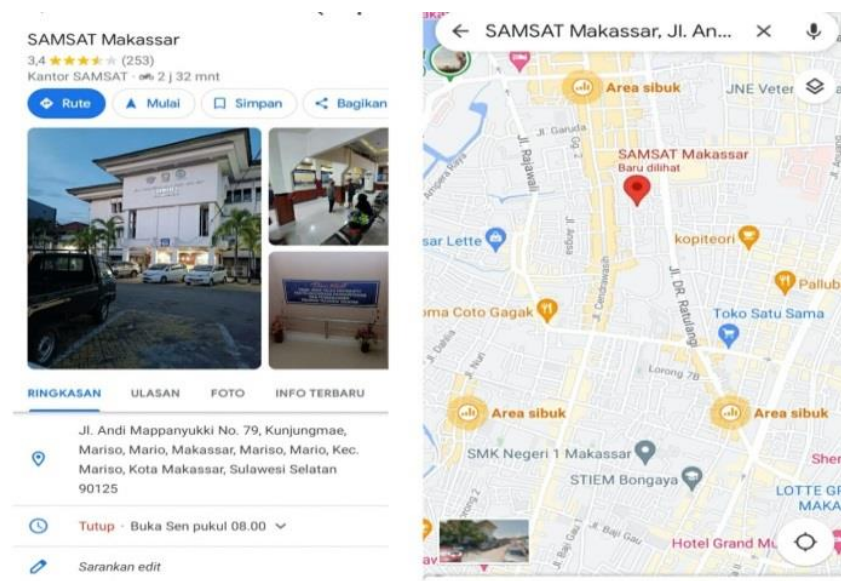
4.1 Gambaran Umum Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan

4.1.1 Sejarah Instansi

Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan atau dikenal dengan nama SAMSAT Kota Makassar yaitu salah satu unit pelayanan Teknis Daerah yang berada dibawah Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi selatan yang berdiri sejak tahun 1976, yang merupakan hasil realisasi kantor bersama SAMSAT di Indonesia berdasarkan keputusan Bersama Menhankam/Pangab, Menteri Keuangan dan Menteri dalam Negeri tanggal 28 Desember 1976 Nomor Pol.Kep/13/XII/1976. No.Kep.1693/MK/1976 dan Nomor 311 tahun 1976 tentang peningkatan kerja sama antara pemerintah provinsi Sulawesi selatan, Kepala Daerah Kepolisian, dan Aparat Departemen Keuangan dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat, serta peningkatan pendapatan daerah khusus mengenai pajak-pajak kendaraan bermotor. Untuk Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan pelaksanaan SAMSAT dalam penertiban STNK yang terkait dengan pembayaran PKB dan BBNKB serta SWDKLLJ dimulai pada tanggal 16 Oktober 1978 yang dilaksanakan terpusat di Makassar.

SAMSAT wilayah I Makassar ini sudah memiliki kantor pelayanan ada dua masing-masing terletak di Jl. Andi Mappanyukki dan Jl. A.P. Pettarani sehingga pelayanan kepada wajib pajak di daerah ini semakin ditingkatkan, kemudian dilakukan pembentukan kantor Bersama SAMSAT di daerah-daerah tingkat II yang kini telah berjumlah 15 (lima belas) cabang untuk melayani masyarakat pemilik kendaraan bermotor yang tersebar di 23 (dua

puluh tiga) daerah tingkat II Kabupaten/Kota Madya serta terdapat kantor SAMSAT pembantu yang kini berjumlah 8 (delapan) se Sulawesi selatan. Dalam perjalanan berdirinya SAMSAT Kota Makassar, muncul peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan. Nomor 141 Tahun 2009 tentang organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.



Gambar 4.1 Lokasi Kantor UPT. Pendapatan SAMSAT Makassar 1

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

a. Visi :

Visi Kantor SAMSAT UPT. Pendapatan Wilayah Makassar I Selatan
 “Maksimalnya penigkatan pendapatan daerah melalui pengelolaan pendapatan daerah yang bersih, tertib, transparan, akuntabel dan inovatif.”

b. Misi :

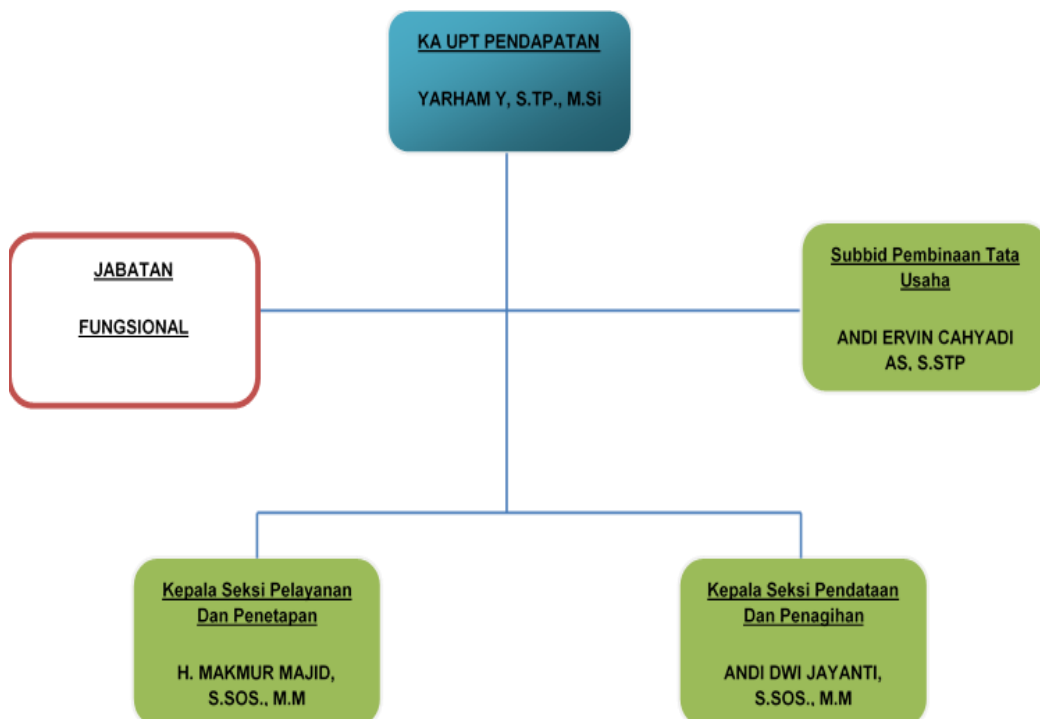
Untuk mewujudkan Visi Kantor SAMSAT UPT. Pendapatan Wilayah Maakassar I Selatan kedepan, ditetapkan misi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) sekitar 13% (tiga belas persen) per tahun dan total pendapatan daerah sekitar 10% per tahun.
- 2) Meningkatkan kapasitas, efektivitas dan efisiensi unit kerja dalam rangka memberikan kualitas prima dalam pelayanan pajak.
- 3) Mewujudkan aparatur pengelola pendapatan daerah yang cakap, handal, jujur, bertanggung jawab dan professional dalam kemampuan teknis maupun manajemen.
- 4) Mewujudkan sistem dan prosedur pengelolaan pendapatan daerah yang transparan dan akuntabel.
- 5) Peningkatan koordinasi dan pengendalian.

4.1.3 Struktur Organisasi Instansi

Berikut struktur Susunan Organisasi UPT. Bapenda Samsat Makasaar I

Gambar 4.2 struktur Organisasi



Sumber UPT. Bapenda Samsat Makasaar I

NO.	NAMA	NIP	JABATAN
1	YARHAM Y, S.STP., M.Si	197903041997111001	KA UPT Pendapatan
2	ANDI ERVIN CAHYADI AS, S.STP	198812202010101001	Kasubag Tata Usaha
3	H. MAKMUR MAJID, S.Sos., M.M	197001011001031019	Kepala Seksi Pelayanan Dan Penetapan
4	ANDI DWI JAYANTI, S.Sos., M.M	198703252010012006	Kepala Seksi Pendataan Dan Penagihan

Sumber UPT. Bapenda Samsat Makassar I

4.1.4 Kegiatan Umum UPTD. Bapenda Samsat Makassar I

Secara kelembagaan unit pelaksana teknis daerah (UPTD) pelayanan pendapatan daerah berada dibawah dinas pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang ditetapkan melalui peraturan daerah nomor :5 tahun 2001 tanggal 9 mei 2001 tentang kedudukan, tugas pokok dan fungsi, dan susunan organisasi dinas pendapatan daerah sulawesi selatan.

Pada UPTD UPTD SAMSAT Kota Makassar mempunyai tugas pokok melaksanakan pemungutan pendapatan daerah sesuai dengan bidangnya.

Dalam pelaksanaan operasional mempunyai fungsi :

1. Melakukan pendaftaran dan penetapan, penagihan dan pelaporan
2. pendapatan daerah
3. Melakukan penatausahaan pendapatan daerah.
4. Memberikan pelayanan kepada masyarakat.

UPTD SAMSAT Kota Makassar dipimpin oleh Kepala UPTD pendapatan SAMSAT yang dalam tugasnya Mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis pemungutan Pendapatan Asli Daerah yang menjadi tanggung jawabnya mengawasi pelaksanaan tugas ketatausahaan, pelayanan dan penetapan pajak, pendataan dan penagihan pajak serta menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Badan berdasarkan wilayah kerja.

Berdasarkan struktur organisasi diatas, berikut ini akan diuraikan tugas dari masing-masing jabatan, sebagai berikut:

a. Kepala UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Sulsel

Fungsi Kepala UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan, yaitu membantu Kepala Badan dalam melaksanakan pelayanan teknis penunjang penerimaan dan pemungutan Pajak Daerah dan retribusi Daerah. Tugas Kepala UPT Pendapatan Daerah adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kegiatan UPT sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/ atau menandatangani naskah dinas
- 5) Mengikuti rapat – rapat sesuai dengan bidangnya
- 6) Merumuskan dan Melaksanakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan, kepegawaian,dalam lingkungan UPT.
- 7) Melaksanakan perencanaan pelayanan teknis penerimaan dan pemungutan pajak daerah
- 8) Melaksanakan penyiapan teknis penunjang pelayanan penerimaan dan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah

- 9) Melaksanakan pelayanan penerimaan dan pemungutan pajak daerah
- 10) Melaksanakan pelayanan penerimaan dan pemungutan retribusi daerah.

b. Kepala Seksi Tata Usaha

Fungsi dari Kepala seksi tata usaha adalah Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian dan keuangan dalam lingkungan UPT.

Tugas Kepala seksi Tata Usaha adalah sebagai berikut :

- 1) Membantu dalam kelancaran menyusun rencana kegiatan Sub Tata Usaha
- 2) Membantu dalam ketepatan mendistribusikan dan memberi petunjuk dan pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Tata Usaha
- 4) Keakuratan mengoreksi, memaraf dan menandatangani naskah dinas
- 5) Kelancaran mengikuti rapat – rapat
- 6) Kelancaran koordinasi pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan UPT
- 7) Kelancaran koordinasi bahan penyusunan program UPT
- 8) Kelancaran koordinasi pengolahan penyajian data dan informasi
- 9) Kelancaran koordinasi pelaksanaan pelayanan administrasi umum
- 10) Kelancaran koordinasi pelaksanaan pelayanan dan kepegawaian hokum

c. Kepala Seksi Pendataan dan Penagihan

Fungsi dari Kepala seksi Pendataan dan Penagihan adalah Mengkoordinasikan, menyiapkan bahan dan melakukan kebijakan teknis pendapatan dan penagihan pajak daerah.

Tugas Kepala Seksi Pendataan dan Penagihan adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kegiatan seksi Pendataan dan Penagihan
- 2) Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk dan pelaksanaan tugas
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan
- 4) Mengoreksi, memaraf dan atau menandatangani naskah dinas
- 5) Mengikuti rapat – rapat sesuai dengan bidang dan tugasnya
- 6) Menyiapkan bahan perencanaan kebijakan teknis pelayanan dan penetapan
- 7) koordinasi kebijakan teknis pendataan dan penagihan
- 8) Koordinasi pembinaan teknis pendataan dan penagihan
- 9) Kelancaran pendataan dan penagihan Pajak Daerah
- 10) Koordinasi penyampaian surat pemberitahuan Pajak Daerah kepada wajib pajak.

d. Kepala Seksi Pelayanan dan Penetapan

Fungsi dari Kepala seksi Pelayanan dan Penetapan adalah Mengkoordinasikan menyiapkan bahan dan melakukan kebijakan teknis pelayanan dan penetapan Pajak Daerah serta pendapatan.

Tugas Kepala Seksi Pelayanan dan Penetapan adalah sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana kegiatan seksi Pelayanan dan Penetapan
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas

- 3) Memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan seksi pelayanan dan penetapan
- 4) Mengoreksi, memaraf, dan atau menandatangani naskah dinas
- 5) Mengikuti rapat – rapat sesuai dengan bidang tugasnya
- 6) Menyiapkan bahan perencanaan kebijakan teknis pelayanan dan penetapan
- 7) Koordinasi kebijakan teknis pelayanan dan penetapan
- 8) Koordinasi pembinaan teknis pelayanan dan penetapan
- 9) Mengawasi pelaksanaan perhitungan penelitian, verifikasi dan penetapan Pajak Daerah serta pendapatan lainnya
- 10) Mengawasi layanan penyampaian Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) kepada wajib pajak.

e. Pengelola Perbendaharaan dan Pelayanan

Fungsi dari Pengelola Perbendaharaan dan Pelayanan adalah Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan laporan di bidang perbendaharaan dan pelayanan.

Tugas Pengelola Perbendaharaan dan Pelayanan adalah sebagai berikut

- 1) Menyiapkan keakuratan program kerja bahan dan alat perlengkapan mengenai perbendaharaan dan pelayanan
- 2) Memantau perbendaharaan dan pelayanan sesuai dengan bidang tugasnya
- 3) Mengendalikan perbendaharaan dan pelayanan
- 4) Koordinasi dengan unit-unit terkait atau instansi lain dalam rangka pelaksanaan pengelolaan perbendaharaan dan pelayanan

- 5) Menyiapkan keakuratan laporan perbendaharaan dan pelayanan secara berkala

f. Penata Laporan Keuangan

Fungsi Penata Laporan Keuangan adalah Melakukan kegiatan yang meliputi pencatatan penerimaan dan pengeluaran pemeriksaan serta penataan dibidang laporan kegiatan.

- 1) Tugas Penata Laporan Keuangan adalah sebagai berikut :
- 2) Menjaga kelancaran dalam pelaksanaan tugas
- 3) Menyiapkan keakuratan laporan keuangan
- 4) Melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 5) Menjaga ketertiban administrasi pelaksanaan tugas.

g. Pengelola Penagihan dan Pengawasan

Fungsi Pengelola Penagihan dan Pengawasan adalah Melakukan kegiatan pengelolaan yang meliputi penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan laporan di bidang data.

Tugas Pengelola Penagihan dan Pengawasan adalah sebagai berikut :

- 1) Menyiapkan program kerja, bahan dan alat perlengkapan mengenai pengelolaan data
- 2) Memantau pengelolaan data sesuai dengan idang tugasnya
- 3) Mengendalikan pengelolaan data
- 4) Koordinasi dengan unit-unit terkait dan atau instansi lain dalam rangka pelaksanaan pengelolaan data
- 5) Menyiapkan laporan pelaksanaan data secara berkala
- 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintah oleh atasan.

4.2 Hasil Penelitian

Motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

a. Faktor Kepuasan

merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut .

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dalam hal ini memperoleh beberapa hasil wawancara kepada pegawai UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan yaitu :

1. Apakah anda menyukai pekerjaan ini ? bagaimana melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki

informan pertama kepada bapak Bpk.Andi ervin cahyadi, S.Stp Muhammad muslim selaku kepala bidang UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan mengatakan bahwa:

“Tentu, saya sangat menikmati pekerjaan ini. Saya merasa bahwa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Saya memiliki keahlian yang relevan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Saya senang bisa mengaplikasikan kemampuan tersebut dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja.”

(wawancara 11 Agustus 2023).

Bapak. Muh. Aqshal Nirwan selaku staff di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

“Saya sangat menyukai pekerjaan ini. Saya merasa sangat bersemangat dan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan ini. Saya memiliki kemampuan yang relevan dan telah mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan ini secara efektif.”

(wawancara 11 Agustus 2023).

Dilanjutkan dengan wawancara kepada ibu Ayu Pratiwi, S.Sos selaku Staff tata usaha terkait pertanyaan menyukai pekerjaannya dan kemampuan yang dimiliki yaitu :

“Saya senang bekerja disini dan berkolaborasi dengan rekan-rekan tim untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan bersama. terus belajar dan mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan saat ini.”

(wawancara 11 Agustus 2023).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan terkait pertanyaan tentang menyukai pekerjaannya dan kemampuan yang dimiliki yaitu mereka sangat senang untuk bekerja di kantor saat ini, karena sudah sesuai dengan kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Seperti apa bentuk penghargaan yang pernah bapak/ibu dapatkan selama bekerja di kantor ini

Bapak Bpk.Andi erwin cahyadi, S.Stp Muhammad muslim selaku kepala bidang UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan mengatakan bahwa:

“Selama bekerja di kantor ini, saya telah mendapatkan beberapa bentuk penghargaan yang sangat membanggakan bagi saya penghargaan ini bukan hanya sekedar pengakuan atas usaha saya, tetapi juga menginspirasi saya untuk terus berupaya memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.

(wawancara 11 Agustus 2023).

Dilanjutkan dengan jawaban wawancara dari ibu Ayu Pratiwi, S.Sos selaku Staff tata usaha terkait pertanyaan bentuk penghargaan yang pernah didapatkan selama bekerja disini:

“Saya juga pernah menerima Penghargaan Inovasi Tim Terbaik pada tahun sebelumnya. Ini merupakan hasil kolaborasi tim dalam mengembangkan solusi baru yang berhasil mengoptimalkan proses kerja kantor.

(wawancara 11 Agustus 2023).

Berdasarkan wawancara diatas pihak instansi telah memberika penghargaan kesetiap pegawai yang beprestasi atas pencapain mereka sehingga bisa merangsang agar kinerja mereka meningkat.

3. Apakah jenjang karir menjadi target bapak/ibu kedepannya ataukah bapak/ibu punya target tertentu

Bapak. Muh. Aqshal Nirwan selaku staff tata usaha di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

Tentu, saya memiliki pandangan yang jelas mengenai jenjang karir dan target pribadi saya untuk masa depan. Saya percaya bahwa pengembangan karir adalah suatu hal yang penting dan harus direncanakan dengan baik. guna mencapai target karir saya harus memberikan kontribusi yang berarti bagi instansi ini.

(wawancara 11 Agustus 2023).

Dari pertanyaan wawancara yang dilakukan dengan ketiga informan terkait faktor pemuas mereka sangat senang untuk bekerja dan puas akan penghargaan yang diberikan serta jenjang karir yang jelas atas pegawai yang berprestasi dikantor, sehingga para pegawai bekerja dengan giat dan lebih baik untuk pekerjaan mereka.

b. Faktor pemelihara (*maintenance faktor*).

Yang merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai. Dan berikut pertanyaan terkait faktor pemelihara kepada informan.

1. Kompensasi apa yang anda terima jika memenuhi target dari kantor dan bagaimana kondisi kerja di kantor ini ?

Wawancara kepada ibu Ayu Pratiwi, S.Sos selaku Staff tata usaha terkait pertanyaan yaitu :

“Selain bonus kinerja, saya juga mendapatkan fasilitas lain seperti kesempatan untuk menghadiri pelatihan atau konferensi yang relevan dengan pekerjaan saya, yang membantu dalam pengembangan profesional dan peningkatan keterampilan. Saya merasa senang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi kepada pegawai untuk dapat berkembang.”

(wawancara 11 Agustus 2023).

Bpk.Muh. Aqshal Nirwan selaku staff tata usaha di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan juga menanggapi dari pertanyaan diatas :

“Saya merasa senang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi. Saya percaya bahwa kondisi kerja yang positif ini berkontribusi pada motivasi dan produktivitas saya dalam mencapai target dan memberikan hasil terbaik bagi tim dan instansi secara keseluruhan.”

(wawancara 11 Agustus 2023).

Berdasarkan wawancara diatas pihak instansi telah memberikan bonus kinerja kesetiap pegawai yang beprestasi atas pencapain target mereka.

2. Apa saja yang Bpk/Ibu lakukan untuk mencapai tujuan agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik

Bapak Bpk.Andi ervin cahyadi, S.Stp Muhammad muslim selaku kepala bidang UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan mengatakan bahwa:

“Saya selalu memulai pekerjaan dengan perencanaan yang matang. Dalam menghadapi banyak tugas dan tanggung jawab, saya secara cermat menetapkan prioritas.

(wawancara 11 Agustus 2023).

Begitu juga jawaban dari Bpk.Muh. Aqshal Nirwan selaku staff tata usaha di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

“Dunia kerja seringkali penuh dengan perubahan tak terduga. Saya siap untuk beradaptasi dengan cepat dan mengatasi tantangan yang mungkin muncul, sambil tetap mempertahankan fokus pada tujuan akhir.”

(wawancara 11 Agustus 2023).

Berdasarkan wawancara diatas para pegawai berusaha beradaptasi dengan pekerjaan mereka Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, saya yakin bahwa saya dapat mencapai tujuan pekerjaan dengan baik dan memberikan hasil yang memuaskan.

3. Disini jam kerjanya dari jam berapa sampai jam berapa? Apakah bapak/ibu selalu datang tepat waktu? Bagaimana dengan pekerjaan kantor yang belum selesai tapi sudah waktunya untuk pulang kerja?

Bapak. Muh. Aqshal Nirwan selaku staff tata usaha di UPT di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

“Jam kerja di sini dimulai pada pukul 08:00 pagi dan berakhir pada pukul 17:00 sore. Saya sangat menghargai disiplin waktu dan selalu berusaha untuk datang tepat waktu setiap hari. dan Jika ada tugas yang masih belum selesai dan sudah mendekati waktu pulang, saya akan berkomunikasi kepada pimpinan dan Jika tugas tersebut sangat kritis dan harus segera diselesaikan, saya mungkin akan menyelesaikannya sebelum pulang.”

(wawancara 11 Agustus 2023).

Berdasarkan wawancara diatas pihak pegawai menerapkan pola disiplin waktu yang baik dalam bekerja, serta mempunyai tanggung jawab akan pekerjaan yang telah diberikan sehingga berusaha menyelesaikan tepat waktu.

4. Apakah bapak/ibu memiliki sekelompok rekan kerja untuk bisa diajak bekerja sama ? Bagaimana bapak/ibu memilih rekan kerja yang baik?

Wawancara kepada ibu Andi Dwi Jayanti, S.Sos., M.M selaku Kepala seksi tata usaha terkait pertanyaan yaitu :

*“Ya, saya memiliki sekelompok rekan kerja yang saya anggap sangat berharga untuk bekerja sama. Kolaborasi dengan rekan kerja sangat penting dalam mencapai tujuan bersama dan menghadapi tantangan yang kompleks di lingkungan kerja.
(wawancara 11 Agustus 2023).*

Jawaban Bapak. Muh. Aqshal Nirwan selaku staff tata usaha di UPT di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan juga memberikan penjelasan yang berkaitan dari pertanyaan diatas:

*“Saya senang bekerja dengan orang-orang yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja dan berbagi visi yang sama untuk mencapai hasil terbaik. Memilih rekan kerja yang baik adalah kunci keberhasilan kolaborasi tim. Saya yakin bahwa tim yang solid dan saling mendukung akan memberikan kontribusi yang luar biasa dalam mencapai tujuan bersama.”
(wawancara 11 Agustus 2023).*

Berdasarkan wawancara diatas adanya kerjasama yang baik antara pegawai yang memberikan kolaborasi tim sehingga berdampak pada hubungan postif antar satu sama lainnya sehingga pekerjaan yang dilakukan bersama-sama lebih cepat dan memenuhi dari target yang diberikan oleh pimpinan.

5. Bapak/ibu kira-kira apa kendala yang dihadapi saat ini?

Bapak Bpk. Andi Ervin Cahyadi, S.Stp Muhammad Muslim selaku kepala bidang UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan mengatakan bahwa:

menghadapi tantangan kerja saat ini. Biasanya ada tugas-tugas yang kompleks dan beragam dalam pekerjaan saya dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi. Meskipun saya senang dengan tantangan, terkadang harus berusaha untuk menjaga keseimbangan agar tidak terlalu terbebani.

(wawancara 11 Agustus 2023).

Ibu Andi Dwi Jayanti, S.Sos., M.M selaku Kepala seksi tata usaha terkait menambahkan terkait pertanyaan diatas :

"kendala kami adalah keterbatasan sumber daya seperti waktu, anggaran, atau personel dapat membatasi kemampuan kami untuk mengejar semua target atau inisiatif yang diinginkan."

(wawancara 11 Agustus 2023).

Berdasarkan wawancara diatas karena banyaknya tugas –tugas yang beragam dari kantor dan keterbatasan personel sehingga terkadang pekerjaan bisa tidak selesai tepat waktu sehingga terkadang pegawai harus melanjutkan pekerjaan diluar jam kerja.

4.3 Pembahasan Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan

Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting, dimana motivasi sendiri dapat menjadi dorongan atau semangat yang nantinya akan meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Thoha (2018) yaitu perilaku manusia pada hakikatnya adalah berorientasi pada tujuan bahwa perilaku seseorang pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.

Motivasi kadang - kadang dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan dan semangat. Acuan teori

Dari hasil penelitian yang kami lakukan Pembahasan dari hasil wawancara tersebut mengungkapkan beberapa aspek penting terkait faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja dari para pegawai UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan yaitu :

1. Faktor Kepuasan (*motivation factor*).

Dari hasil wawancara dengan tiga informan, terungkap bahwa faktor kepuasan dalam pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan prestasi kerja. Para informan menegaskan bahwa mereka menyukai pekerjaan yang saat ini mereka lakukan di kantor. Mereka merasakan kesesuaian antara minat, kemampuan, dan tugas yang diemban. Hal ini membuat mereka merasa termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan secara konsisten dalam menjalankan tugas-tugas harian.

2. Bentuk Penghargaan

Penghargaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa pegawai di kantor ini telah menerima penghargaan yang bervariasi, seperti Penghargaan Pegawai Teladan dan Penghargaan Inovasi Tim Terbaik. Penghargaan ini memberikan pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja yang telah dicapai. Selain itu, penghargaan juga menjadi sumber inspirasi untuk terus berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.

3. pengembangan karir

Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa Pengembangan karir memiliki peran penting dalam mengarahkan upaya dan dedikasi dalam pekerjaan. Informan menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan jelas tentang jenjang karir dan target pribadi yang ingin dicapai di masa depan. Ini mencakup upaya untuk memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan serta berupaya terus belajar dan berkembang untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan.

4. Kompensasi dan Fasilitas Kerja

Informan dalam wawancara menunjukkan bahwa faktor pemelihara, termasuk kompensasi dan fasilitas kerja, memainkan peran penting dalam menjaga kepuasan pegawai. Dengan menerima bonus kinerja dan fasilitas lain seperti pelatihan, pegawai merasa dihargai dan didorong untuk terus berkinerja baik. Kondisi kerja yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi juga menciptakan lingkungan yang memelihara kepuasan dan produktivitas

5. Disiplin Waktu dalam Pekerjaan

Pertanyaan terkait jam kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan memiliki komitmen terhadap disiplin waktu. Mereka menghormati jam kerja dan berupaya untuk datang tepat waktu. Ketika tugas belum selesai sesuai waktu pulang, informan menunjukkan tanggung jawabnya dengan berkomunikasi kepada pimpinan dan menyelesaikan tugas yang kritis sebelum pulang.

6. Kerjasama dan Pemilihan Rekan Kerja

Hasil wawancara menyoroti pentingnya kerjasama dan kolaborasi antar-rekan kerja. Informan menegaskan bahwa kerja tim yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Mereka mencari rekan kerja yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja, berbagi visi yang sama, dan memiliki kemampuan berkolaborasi yang baik.

7. Tantangan dan Kendala

Informan juga mengungkapkan beberapa tantangan yang dihadapi saat ini. Beban kerja yang kompleks dan beragam dapat menyebabkan tantangan dalam menjaga keseimbangan dan produktivitas. Selain itu, kendala seperti keterbatasan sumber daya seperti waktu, anggaran, dan personel juga dapat mempengaruhi kemampuan untuk mencapai semua target atau inisiatif yang diinginkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan berbagai aspek motivasi kerja dan faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan. Faktor-faktor seperti kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan, penghargaan dari perusahaan, pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan pegawai, disiplin waktu, kerjasama tim, dan mengatasi kendala merupakan elemen-elemen yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan dan tantangan yang dihadapi berkontribusi terhadap pengalaman kerja dan motivasi pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mempengaruhi Motivasi pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan adalah :

Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah bahwa hasil penelitian ini mengindikasikan pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan merasa sukacita terhadap pekerjaan mereka karena adanya kesesuaian antara minat dan kemampuan dengan pekerjaan. Penghargaan yang diberikan oleh instansi, termasuk pengakuan atas usaha dan motivasi untuk memberikan yang terbaik, memiliki dampak positif terhadap motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, faktor-faktor seperti pengembangan karir, pemenuhan kebutuhan pegawai, manajemen waktu yang efektif, kerjasama tim, dan upaya mengatasi kendala juga memengaruhi tingkat motivasi kerja individu di lingkungan tersebut. Keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran tentang berbagai aspek yang berkontribusi pada motivasi pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan, dan menekankan pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Motivasi pegawai di UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I Selatan maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Untuk para pegawai-pegawai agar terus mengembangkan suatu pekerjaannya menjadi lebih baik dan memberikan inovasi-inovasi

terbaru terhadap perusahaannya. Memberikan semangat-semangat terhadap pegawai satu sama lain, saling menjaga, Dan saling meningkatkan yang baik-baik.

2. Instansi sebaiknya melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap tingkat motivasi kerja pegawai. Melalui survei, wawancara, atau pertemuan berkala, manajemen dapat mengidentifikasi perubahan tren motivasi kerja dan mengambil tindakan perbaikan yang sesuai..
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang masih belum ada dalam penelitian ini yang memiliki hubungan dengan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto Agus. (2010). Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Etika Roswani,(2018). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia WITEL Makassar.
- Frederick,Herzberg.(2013). Herzberg"s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017.). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, Any. 2013. Manajemen Event edisi revisi. Bandung : Alfabeta
- Nur Idayati,(2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar
- Terry, George R. dan Leslie W.Rue , (2010). Dasar-Dasar Manajemen. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sania, U., Kalpina, K., & Javed, H. (2015). *Diversity, Employee Morale and Customer Satisfaction: The Three Musketeers. Journal of Economics, Business and Management*
- Sastrohadiwiryo.Bejo.(2010). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata . Nana Syaodih, 2011, Landasan Psikologi Proses Pendidikan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- Sutrisno, Edi. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. (2014). Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). Perilaku dalam Organisasi. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada., 111.
- Yanuari, Y., Manajemen, J., Ekonomi, F., & As-syafi, U. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai 1. 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Zeni Rofia Wardani ,(2019). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tanteka Screen Printing Ponorogo.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Nama : St. Rivka Triutami
Tempat, Tanggal Lahir : Kolaka, 21 Juni 2000
Tipe kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Cendrawasih 4, Makassar
Telpon : 081243298200
Alamat Email : triutamiv@gmail.com
Pendidikan Forma : 1. SDN 1 Lasusua
2. SMPN 1 Lasusua
3. SMAN 1 Lasusua



LAMPIRAN 1. Data Wawancara

Nama Peneliti : ST. RIVKA TRIUTAMI
Tanggal Wawancara : 11 agustus 2023
Waktu Wawancara : 09.00 – 11.30
Lokasi Wawancara : Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT
Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan

Responden:

Nama : Bpk. Andi ervin cahyadi, S.Stp

Posisi : kepala bidang UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I

Pertanyaan wawancara

1. Apakah anda menyukai pekerjaan ini? Bagaimana bapak/ibu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang bapak/ibu miliki?

Jawaban :

“Tentu, saya sangat menikmati pekerjaan ini. Saya merasa bahwa pekerjaan ini sesuai dengan minat dan kemampuan saya. Saya memiliki keahlian yang relevan dan pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Saya senang bisa mengaplikasikan kemampuan tersebut dalam kegiatan sehari-hari di tempat kerja.”

2. Seperti apa bentuk penghargaan yang pernah bapak/ibu dapatkan selama bekerja di kantor ini ?

Jawaban :

“Selama bekerja di kantor ini, saya telah mendapatkan beberapa bentuk penghargaan yang sangat membanggakan bagi saya penghargaan ini bukan hanya sekadar pengakuan atas usaha saya, tetapi juga menginspirasi saya untuk terus berupaya memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya”.

3. Apakah jenjang karir menjadi target bapak/ibu kedepannya atautkah bapak/ibu punya target tertentu?

Jawaban :

Tentu, saya memiliki pandangan yang jelas mengenai jenjang karir dan target pribadi saya untuk masa depan. Saya percaya bahwa pengembangan karir adalah suatu hal yang penting dan harus direncanakan dengan baik. Saya memiliki ambisi untuk terus mengembangkan diri dan naik ke tingkat yang lebih Saya menyadari bahwa mencapai tujuan ini akan memerlukan kerja keras, komitmen, dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Saya berkomitmen untuk terus mengambil peluang-peluang pengembangan diri, seperti pelatihan

khusus, guna mencapai target karir saya dan memberikan kontribusi yang berarti bagi instansi ini.waban :

4. Apa saja yang Bpk/Ibu lakukan untuk mencapai tujuan agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik?

Jawaban :

“Saya selalu memulai pekerjaan dengan perencanaan yang matang. Dalam menghadapi banyak tugas dan tanggung jawab, saya secara cermat menetapkan prioritas

5. Disini jam kerjanya dari jam berapa sampai jam berapa? Apakah bapak/ibu selalu datang tepat waktu? Bagaimana dengan pekerjaan kantor yang belum selesai tapi sudah waktunya untuk pulang kerja?

Jawaban :

“Jam kerja di sini dimulai pada pukul 08:00 pagi dan berakhir pada pukul 17:00 sore. Saya sangat menghargai disiplin waktu dan selalu berusaha untuk datang tepat waktu setiap hari. Kehadiran tepat waktu merupakan komitmen saya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan dan mendukung produktivitas tim. Terkait dengan pekerjaan kantor yang belum selesai tapi sudah waktunya untuk pulang kerja, saya percaya bahwa manajemen waktu yang efektif penting untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas di tempat kerja dan waktu pribadi. Jika ada tugas yang masih belum selesai dan sudah mendekati waktu pulang, saya akan berkomunikasi kepada pimpinan dan Jika tugas tersebut sangat kritis dan harus segera diselesaikan, saya mungkin akan merencanakan untuk menyelesaikannya sebelum pulang.”

6. Bapak/ibu kira-kira apa kendala yang dihadapi saat ini?

Jawaban :

“menghadapi tantangan kerja saat ini. Biasanya ada tugas-tugas yang kompleks dan beragam dalam pekerjaan saya dapat menyebabkan beban kerja yang tinggi. Meskipun saya senang dengan tantangan, terkadang harus berusaha untuk menjaga keseimbangan agar tidak terlalu terbebani.

Nama Peneliti : ST. RIVKA TRIUTAMI
Tanggal Wawancara : 11 agustus 2023
Waktu Wawancara : 09.00 – 11.30
Lokasi Wawancara : Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT
Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan

Responden:

Nama : Bapak. Muh. Aqshal Nirwan

Posisi : Staff UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I

Pertanyaan wawancara

1. Apakah anda menyukai pekerjaan ini? Bagaimana bapak/ibu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang bapak/ibu miliki?

Jawaban :

“Saya sangat menyukai pekerjaan ini. Saya merasa sangat bersemangat dan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan ini. Saya memiliki kemampuan yang relevan dan telah mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan ini secara efektif.”

2. Apakah jenjang karir menjadi target bapak/ibu kedepannya atautkah bapak/ibu punya target tertentu?

Jawaban :

“Tentu, saya memiliki pandangan yang jelas mengenai jenjang karir dan target pribadi saya untuk masa depan. Saya percaya bahwa pengembangan karir adalah suatu hal yang penting dan harus direncanakan dengan baik. guna mencapai target karir saya harus memberikan kontribusi yang berarti bagi instansi ini.”

3. Kompensasi apa yang anda terima jika memenuhi target perusahaan dan bagaimana kondisi kerja di kantor ini?

Jawaban :

“Saya merasa senang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi. Saya percaya bahwa kondisi kerja yang positif ini berkontribusi pada motivasi dan produktivitas saya dalam mencapai target dan memberikan hasil terbaik bagi tim dan instansi secara keseluruhan

4. Apa saja yang Bpk/Ibu lakukan untuk mencapai tujuan agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik?

Jawaban :

“Saya selalu memulai pekerjaan dengan perencanaan yang matang. Dalam menghadapi banyak tugas dan tanggung jawab, saya secara cermat menetapkan prioritas

5. Disini jam kerjanya dari jam berapa sampai jam berapa? Apakah bapak/ibu selalu datang tepat waktu? Bagaimana dengan pekerjaan kantor yang belum selesai tapi sudah waktunya untuk pulang kerja?

Jawaban :

“Jam kerja di sini dimulai pada pukul 08:00 pagi dan berakhir pada pukul 17:00 sore. Saya sangat menghargai disiplin waktu dan selalu berusaha untuk datang tepat waktu setiap hari. dan Jika ada tugas yang masih belum selesai dan sudah mendekati waktu pulang, saya akan berkomunikasi kepada pimpinan dan Jika tugas tersebut sangat kritis dan harus segera diselesaikan”

6. Apakah bapak/ibu memiliki sekelompok rekan kerja untuk bisa di ajak bekerja sama ? Bagaimana bapak/ibu memilih rekan kerja yang baik?

Jawaban :

“Saya senang bekerja dengan orang-orang yang memiliki komitmen terhadap kualitas kerja dan berbagi visi yang sama untuk mencapai hasil terbaik. Memilih rekan kerja yang baik adalah kunci keberhasilan kolaborasi tim. Saya yakin bahwa tim yang solid dan saling mendukung akan memberikan kontribusi yang luar biasa dalam mencapai tujuan bersama.”saling mendukung akan memberikan kontribusi yang luar biasa dalam mencapai tujuan bersama.”

Nama Peneliti : ST. RIVKA TRIUTAMI
Tanggal Wawancara : 11 agustus 2023
Waktu Wawancara : 09.00 – 11.30
Lokasi Wawancara : Kantor Badan Pendapatan Daerah UPT
Wilayah Makassar I Sulawesi Selatan

Responden:

Nama : ibu Ayu Pratiwi, S.Sos

Posisi : Staff Tata Usaha UPT Pendapatan Daerah Wilayah Makassar I

Pertanyaan wawancara

1. Apakah anda menyukai pekerjaan ini? Bagaimana bapak/ibu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang bapak/ibu miliki?

Jawaban :

“Saya senang bekerja disini dan berkolaborasi dengan rekan-rekan tim untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan bersama. terus belajar dan mengembangkan diri guna meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pekerjaan saat ini.”

2. Seperti apa bentuk penghargaan yang pernah bapak/ibu dapatkan selama bekerja di kantor ini ?

Jawaban :

“Saya juga pernah menerima Penghargaan Inovasi Tim Terbaik pada tahun sebelumnya. Ini merupakan hasil kolaborasi tim dalam mengembangkan solusi baru yang berhasil mengoptimalkan proses kerja kantor.

3. Kompensasi apa yang anda terima jika memenuhi target perusahaan dan bagaimana kondisi kerja di kantor ini?

Jawaban :

“Selain bonus kinerja, saya juga mendapatkan fasilitas lain seperti kesempatan untuk menghadiri pelatihan atau konferensi yang relevan dengan pekerjaan saya, yang membantu dalam pengembangan profesional dan peningkatan keterampilan. Saya merasa senang bekerja di lingkungan yang mendukung dan memberi ruang bagi inovasi kepada pegawai untuk dapat berkembang.” Bagaimana cara bapak/ibu mengembangkan diri

? Ada tidak bentuk pelatihan yang dilakukan yang mampu mengembangkan karir bapak/ibu untuk kedepannya?

Jawaban :

“Tentu, saya percaya bahwa pengembangan diri adalah aspek penting dalam meraih kesuksesan karir. Saya memiliki pendekatan yang proaktif dalam mengembangkan diri dengan berbagai cara: yaitu melalui pelatihan yang diberikan oleh kantor, dan kolaborasi dengan tim.” terkait dengan bentuk pelatihan yang dapat mengembangkan karir saya, saya sangat menghargai pelatihan yang berfokus pada kepemimpinan dan manajemen.”

Apakah bapak/ibu memiliki sekelompok rekan kerja untuk bisa diajak bekerja sama ? Bagaimana bapak/ibu memilih rekan kerja yang baik?

Jawaban :

“Ya, saya memiliki sekelompok rekan kerja yang saya anggap sangat berharga untuk bekerja sama. Kolaborasi dengan rekan kerja sangat penting dalam mencapai tujuan bersama dan menghadapi tantangan yang kompleks di lingkungan kerja”

4. Bapak/ibu kira-kira apa kendala yang dihadapi saat ini?

Jawaban :

kendala kami adalah keterbatasan sumber daya seperti waktu, anggaran, atau personel dapat membatasi kemampuan kami untuk mengejar semua target atau inisiatif yang diinginkan.”

LAMPIRAN 1. Dokumentasi Wawancara





2. Pengecakan data Hasil Wawancara



3. Foto Bersama karyawan



4. Foto Di Depan Kantor Samsat





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENDAPATAN DAERAH

UPT PENDAPATAN WILAYAH MAKASSAR 1
Jalan Andi Mapanyukki No.79 Telp (0411) 876654 (UPT) – 876658 (SAMSAT)
Makassar Kode Pos 90125

Makassar, 15 Agustus 2023
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar
di-
T E M P A T

Nomor : 800/1-874/UPT-MKS I/ VIII /2023
Lampiran : -
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Dengan hormat,Sehubungan dengan Surat dari Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu nomor: 23636/S.01/PTSP/2023 perihal Izin Penelitian dengan identitas mahasiswa sebagai berikut :

Nama : ST.RIVKA TRIUTAMI
Nomor Pokok : 1810421170
Program Studi : MANAJEMEN
Judul : "ANALISIS MOTIVASI PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH UPT WILAYAH MAKASSAR 1 SULAWESI SELATAN (Studi Kasus Bidang Tata Usaha)"

Maka dengan ini kami setuju dan memberikan izin untuk melaksanakan penelitian/pengumpulan data ilmiah pada Kantor UPT Pendapatan Wilayah Makassar I Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang akan dilaksanakan mulai dari tanggal 14 Agustus 2023 s/d 14 September 2023.

Demikian Surat Persetujuan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala UPTP Makassar I
Bidang Tata Usaha

Andi Erwin Cahyadi, S.STP
NIP. 981220 201010 1 001

Tembusan :
1. Kepala UPT Pendapatan Makassar I;
2. Arsip.