

MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA PALANGKA RAYA

Work Motivation in Improving Employee Performance at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Palangka Raya City

Annisa Alfi Shalawaty P.*

Mambang

Nurhasanah

Universitas Muhammadiyah
Palangka Raya, Palangka Raya,
Central Kalimantan, Indonesia

Email : mambang@umpr.ac.id

Abstrak

Motivasi Kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas pada pekerjaannya. Hal ini sangat penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja sebagai penentu keberhasilan organisasi salah satunya bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palangka Raya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya, apa faktor pendorong dan faktor penghambat motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya dan apa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam menganalisa penelitian, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Afandi, yaitu melalui indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya sudah menerapkan indikator yang dikemukakan oleh Afandi. Motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya sudah sangat baik. Namun, perlu upaya lebih lanjut untuk dapat lebih meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci :

Motivasi

Kinerja

Pegawai

Keywords :

Motivation

Employee

Performance

Abstract

Work motivation is a faktor that encourages someone to carry out activities at work. This is very important because motivation supports human behavior so that they want to work hard and enthusiastically in achieving their goals. Work motivation as a determinant of organizational success, one of which aims to improve the performance of employees of Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palangka Raya.

The purpose of this study is to find out and describe how work motivation in improving the performance of Bappedalitbang Palangka Raya employees, what are the motivating and inhibiting factors of work motivation in improving the performance employees of Bappedalitbang Palangka Raya City and what efforts are being made to increase work motivation of Bappedalitbang employees of Palangka Raya City. The method used in this research is qualitative method. In analyzing the research, the researcher used several data collection techniques through observation, interviews and documentation.

In this study using the theory put forward by Afandi, namely through indicators of remuneration, working conditions, work facilities, work performance, recognition from superiors and the work itself.

The results of this study indicate that work motivation in improving the performance of Bappedalitbang employees of Palangka Raya City has implemented the indicators proposed by Afandi. Work motivation in improving the performance of Bappedalitbang Palangka Raya employees is very good. However, further efforts are needed to further improve the performance of its employees.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya yang berkualitas dalam hal ini adalah pegawai merupakan sumber yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1994 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Negeri dan Perubahan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (satu), Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negera (ASN) secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan kinerja pegawai.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang harus diingat adalah bahwa motivasi pegawai akan berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik dan kondisi ekonominya.

Motivasi kerja sangat penting bagi semua pegawai karena motivasi dapat mendorong antusias kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas lembaga. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, akan menimbulkan dampak positif baik kepada individu itu sendiri, kepada teman kerja, terhadap lingkungan kerja, dan pada akhirnya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya.

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai sering disamakan dengan prestasi kerja yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai. Motivasi atau dorongan sangat diperlukan oleh seseorang untuk memberikan semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi sendiri bisa berasal dari diri sendiri maupun dari pihak lain. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dengan demikian diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja pada institusi pemerintahan maupun satuan kerja, sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi setiap pegawai akan berupaya untuk berbuat lebih baik dan mau mencurahkan segala kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kota Palangka Raya. Sebab lembaga ini merupakan lembaga yang banyak mengurus urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan, pemerintahan, penelitian dan pengembangan yang berada di kota Palangka Raya. Bappedalitbang Kota Palangka Raya memiliki beberapa bidang dan memiliki tugasnya masing-masing yaitu bidang Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah; Bidang Pemerintahan dan Pembangunan Manusia; Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan; dan Bidang Penelitian dan Pengembangan.

Hasil observasi dilapangan yang mana peneliti langsung mengamati dan berinteraksi karena peneliti kesehariannya bekerja di lingkungan Bappedalitbang Kota Palangka Raya, terdapat gejala sebagian kecil pegawai belum optimal kinerjanya di lingkungan Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Hal ini ditandai dengan masih adanya kekeliruan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga seringkali dikoreksi oleh atasan, ini akan berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan selanjutnya yang dapat terbengkalai atau mengalami keterlambatan. Selain itu, adapula pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu.

Oleh karena itu, penulis tertarik ingin meneliti Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palangka Raya.

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai, faktor pendukung dan faktor penghambat Motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya.

TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara mengatakan bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Motivasi adalah sebuah dorongan dari atasan ke bawahannya untuk menggerakkan diri seorang pegawai agar mau bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi, indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Balas jasa merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan merupakan pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kualitatif karena fenomena yang diteliti sangat kompleks dan dinamis. Penelitian ini berjenis deskriptif karena bertujuan menggambarkan tentang kompleksitas dan kedinamisan fenomena motivasi kerja pegawai pada Bappedalitbang Kota Palangka Raya.

Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur melalui pendekatan kuantitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumen. Teknik Pengambilan sampel yaitu dengan teknik pengambilan sampel *Non-Probability Sampling* yaitu teknik *Snowball Sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. Hasil Penelitian

Motivasi selalu terkait dengan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka perlu adanya motivasi agar pegawai menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, motivasi berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan organisasi atau lembaga hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dengan melirik indikator yang dikemukakan oleh Afandi, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Balas Jasa

Balas jasa merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Motivasi merupakan stimulus bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya dari segi finansial. Hal ini disampaikan oleh Ibu Dr. Mimi Noryani, S.Pd, M.M. selaku Sekretaris Badan, beliau mengatakan:

“Cara memotivasi kerja salah satunya dari segi finansial, yaitu dalam bentuk gaji setiap bulan, selain itu ada pula TPP atau Tambahan Penghasilan Pegawai. Tambahan Penghasilan yang diberikan pada PNS bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS dan untuk meningkatkan motivasi kerja PNS.” (Hasil Wawancara pada tanggal 13 April 2022)

Hal ini diselaraskan dengan pernyataan Ibu Yunita Puji Lestari, S.H selaku Kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian, beliau mengatakan:

“Kita (PNS) sebelum menjadi PNS terlebih dahulu melakukan sumpah janji Pegawai Negeri Sipil. Dari hal tersebut, ASN atau PNS memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dan motivasi kerja munculnya dari diri sendiri, karena pegawai harus paham tugas, fungsi, kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Apabila memahami pekerjaannya misalnya setiap hari pegawai harus mengisi sistem atau aplikasi Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Siska) yang merupakan cerminan aktivitas harian pegawai maka TPP pun dilihat dari hal tersebut. Karena ada capaian perbulannya yang harus dipenuhi yaitu 112,5 jam/bulan.” (Hasil Wawancara pada tanggal 13 April 2022)

b. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti yang dikemukakan oleh Ibu Husnul Khatimah selaku Sub Koordinator Bidang Pengendalian dan Evaluasi, beliau mengatakan bahwa:

“Kondisi kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai, misalnya suasana ruangan, suhu ruang atau temperatur, kebisingan, cahaya maupun hubungan antar rekan kerja. Jika suasana ruang tidak harmonis, temperatur yang panas, dalam melakukan pekerjaan dipenuhi kebisingan, cahaya yang remang dan hubungan antar rekan kerja yang buruk akan menurunkan semangat untuk bekerja sehingga menghambat kinerja pegawai” (Hasil Wawancara pada tanggal 18 April 2022)

c. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di dalam organisasi dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam

hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas Kerja juga merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan sehari-hari. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Bapak Untung Sutrisno, S.Sos.,M.A.P., beliau menyatakan bahwa:

“Dalam meningkatkan kinerja, tentu sarana prasarana kantor juga harus lengkap, seperti disetiap meja terdapat computer karena memang salah satu hal yang wajib ada untuk menunjang pekerjaan.” (Hasil Wawancara pada tanggal 11 Mei 2022)

Ibu Husnul Khatimah selaku Sub Koordinator Bidang Pengendalian dan Evaluasi, beliau mengatakan bahwa:

“Fasilitas kerja juga mempengaruhi motivasi kinerja pegawai, keadaan fasilitas kantor juga harus baik (tidak rusak), apabila dalam keadaan rusak akan menghambat kinerja, pada akhirnya segala sesuatu yang dilakukan menjadi tidak efisien” (Hasil Wawancara pada tanggal 18 April 2022)

d. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ibu Esty Susan Diarsyad, ST., beliau mengatakan bahwa:

“Tentu prestasi setiap pegawai berbeda-beda. Prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Indikatornya ada 2 (dua) yaitu target dan realisasi.” (Hasil Wawancara pada tanggal 24 Mei 2022)

Ibu Mimi Noryani, S.Pd, M.M., beliau mengatakan bahwa:

“Untuk prestasi kerja memang tiap pegawai berbeda-beda, namun untuk reward dalam bentuk piagam tidak ada yang untuk perseorangan, adanya dalam bentuk perbidang. Misal, tahun kemaren Bidang Perekonomian, Sumber Daya Alam, Infrastruktur dan Kewilayahan mendapat piagam penghargaan atas Realisasi Capaian Penyerapan Anggaran Tertinggi.” (Hasil Wawancara pada tanggal 13 April 2022)

Prestasi kerja juga perlu apresiasi atau reward dari pimpinan. Pemberian reward tidak hanya untuk mempertahankan pegawai, tetapi juga untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Bahkan hanya dengan ucapan terima kasih saja pun sudah termasuk prestasi kerja. Hal ini diungkapkan oleh Bapak Untung Sutrisno, S.Sos.,M.A.P., sebagai berikut:

“Reward untuk pegawai itu perlu. Dari hal tersebut pasti merasa kinerja kita dihargai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Reward untuk pegawai misalnya dalam bentuk perjalanan dinas luar, kesempatan untuk mengembangkan diri seperti ikut diklat atau pelatihan, bahkan ucapan terima kasih yang tulus pun termasuk memotivasi diri.” (Hasil Wawancara pada tanggal 11 Mei 2022)

e. Pengakuan Dari Atasan

Pengakuan dari atasan merupakan pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak. Pengakuan dari atasan dapat berupa pengakuan prestasi, pengalaman kerja yang bervariasi, kesempatan berkompetisi dan perlunya keahlian untuk mencapai sukses. Menurut Ibu

Esty Susan Diarsyad, ST., beliau mengatakan bahwa:

“Pengakuan dari atasan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Itu juga tergantung sikap pimpinan, bagaimana atasan bisa mengapresiasi kinerja pegawainya. Karena itu pun termasuk kepedulian dari pimpinan, dapat mengayomi bawahan serta adil terhadap bawahan.” (Hasil Wawancara pada tanggal 24 Mei 2022)

f. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan Itu Sendiri merupakan pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kinerja. Menurut Ibu Esty Susan Diarsyad, ST., beliau mengatakan bahwa:

“Kembali lagi ke individu masing-masing, setiap orang harus mencintai pekerjaannya. Walau sulit pekerjaannya atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya pasti bisa dikerjakan dan bukan berorientasi pada materi. Materi pasti akan mengikuti jika kita bekerja dengan tulus.” (Hasil Wawancara pada tanggal 24 Mei 2022)

Menurut Ibu Husnul Khatimah, SP.

beliau mengatakan bahwa:

“Selain diri sendiri, pimpinan atau atasan juga dalam melakukan sesuatu harus mencontohkan hal yang baik. Misalnya dalam pelaksanaan apel pagi setiap hari senin, pimpinan datang pagi-pagi untuk dapat mengikuti apel pagi. Tentu hal tersebut juga memotivasi bawahan untuk datang lebih pagi.”

(Hasil Wawancara pada tanggal 18 April 2022)

Dari 6 (enam) indikator motivasi menurut Afendi diatas, Bappedalitbang Kota Palangka Raya telah memenuhi kriteria tersebut. Dalam motivasi kerja, terdapat faktor pendorong dan faktor penghambat motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya. Dalam hal ini, faktor pendorong motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaji/penghasilan

Faktor pertama yang menjadi motivasi dalam bekerja adalah gaji yang sesuai. Tidak dpungkiri bahwa persoalan gaji adalah salah satu hal yang sensitif. Besaran gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini, gaji yang sesuai akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi dan optimal.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang dimaksud memuat sarana dan prasarana di kantor seperti ruang kerja, meja, kursi, computer, printer, LCD, Proyektor, TV, dispenser, ruang rapat, dan lain sebagainya. Selain itu, keadaan ruang seperti sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau, atau gangguan hewan pun mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Semua orang pasti ingin berlomba-lomba menjadi yang terbaik dan diakui oleh pimpinan mengenai skill

atau keterampilannya dalam bekerja. Prestasi kerja dapat membuat seseorang naik pangkat, diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat ataupun pelatihan sesuai dengan bidangnya, ataupun perjalanan dinas luar daerah.

4. Rekan Kerja

Manusia adalah makhluk sosial, sangat tidak mungkin bagi manusia untuk tidak saling bercengkrama satu sama lain. Apalagi di teman di mana menghabiskan waktu hampir setiap hari, yaitu kantor. Hubungan dengan sesame rekan kerja harus betul dijaga dengan baik, agar tidak mengganggu pekerjaan kantor. Dan sebagai rekan kerja yang baik saling support satu sama lain, menciptakan lingkungan yang kondusif dan menyenangkan serta mau bekerja sama dalam penyelesaian pekerjaan.

Selain faktor pendorong, adapula faktor penghambat motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor intern

Faktor intern merupakan faktor yang ada di dalam diri sendiri atau individu, meliputi rasa malas, jenuh akan pekerjaan, sulit membagi waktu misalnya mengantar jemput anak sekolah, merasa diri tidak mempunyai kemampuan, bekerja tidak hanya disatu pekerjaan tetap, berorientasi pada materi, serta tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dirinya.

2. Kondisional tertentu.

Dalam pekerjaan sehari-hari tentu saja tidak selalu mulus, pada saat kondisi tertentu yang menjadi penghambat kinerja adalah pencahayaan yang remang, temperature udara, kondisi mati listrik

yang berakibat file yang tidak disimpan, printer atau computer yang rusak, dan lain sebagainya.

Motivasi merupakan penyemangat yang mendorong kita melakukan sesuatu. Setiap pegawai harus memiliki motivasi kerja dalam dirinya. Maka dari itu, upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalibang Kota Palangka Raya adalah sebagai berikut:

1. Pegawai dianjurkan untuk menambah wawasan, contohnya membaca aturan-aturan baru;
2. Pegawai dilibatkan atau diikutsertakan dalam menambah keterampilan diri melalui diklat maupun bimbingan teknis(bimtek);
3. Pegawai harus melek informasi dan sejalan dengan arus globalisasi maka penggunaan teknologi informasi harus sejalan.

II. PEMBAHASAN

Indikator motivasi menurut Afandi adalah sebagai berikut:

I. Balas Jasa

Balas jasa merupakan kompensasi yang diterima dari jasa yang diberikan kepada organisasi. Pada Bappedalitbang Kota Palangka Raya, balas jasa berupa gaji yang diterima setiap bulannya, ada pula tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang diterima pegawai. Balas jasa yang di terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Maka dari itu, kinerja pada kantor Bappedalitbang Kota Palangka Raya sudah sangat baik.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja di Bappedalitbang Kota Palangka Raya sudah cukup baik, karena dalam pencahayaan setiap ruangan memadai, tidak adanya kebisingan karena jauh dari jalan utama, temperature ruang yang sejuk, hubungan antar rekan kerja yang baik, serta dalam pencapaian pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan alat pendukung atau sarana dan prasarana yang berguna untuk kelancaran pekerjaan di lingkungan kantor. Di kantor Bappedalitbang Kota Palangka Raya, kelengkapan fasilitas kantor sudah memadai yaitu meliputi computer (PC) di setiap meja, walau misal tidak ada computer, maka pegawai membawa sendiri laptop kantor atau laptop pribadi; ketersediaan printer, AC, dispenser, di setiap ruangan; pada ruang rapat tersedia LCD, proyektor, *microphone* meja (*Mic Podium*), meja, kursi; CCTV; mobil kantor, dan lain sebagainya.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai dalam penyelesaian pekerjaan. Biasanya, ada ukuran target dan pencapaian. Dalam prestasi perseorangan, biasanya dapat terlihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Prestasi kerja juga dapat terlihat dari hasil penilaian OPD terhadap OPD lain. Karena setiap tahun terdapat penilaian OPD yang dinilai langsung oleh Inspektorat, yaitu pada pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Indikator yang dinilai

yaitu: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja. Pada tahun 2019, tingkat akuntabilitas kinerja yang diraih bernilai BB. Pada tahun 2010, tingkat akuntabilitas kinerja yang diraih bernilai B. Secara umum terdapat penurunan dalam penerapan implementasi AKIP yaitu evaluasi kinerja belum dilakukan/diterapkan, serta Bappedalitbang Kota Palangka Raya belum sepenuhnya melengkapi bukti dokumen pendukung AKIP. Namun, pada tahun 2021 tingkat akuntabilitas kinerja yang diraih kembali bernilai BB. Terdapat kemajuan dalam penerapan implementasi AKIP karena telah menindaklanjuti rekomendasi perbaikan yang telah disampaikan serta dokumen bukti dukung sudah cukup memadai. Maka dari itu, prestasi kerja kantor Bappedalitbang Kota Palangka Raya dalam meraih nilai BB sangat berpengaruh dengan kinerja pegawainya karena saling berkaitan satu sama lain.

5. Pengakuan dari Atasan

Pengakuan dari atasan sangat berpengaruh kepada motivasi kerja pegawainya, tidak dapat dipungkiri setiap orang pasti butuh pengakuan atas kerja kerasnya dan diketahui oleh atasan. Walau hanya ucapan lisan seperti kata terima kasih sebenarnya itu sudah cukup untuk memotivasi kerja kita. Serta atasan/pimpinan harus memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, misal pada saat apel pagi setiap hari senin. Ketika pimpinan hadir tepat waktu dan lebih pagi dari pada bawahannya, maka bawahan akan terpacu juga untuk datang lebih pagi.

6. Pekerjaan itu sendiri.

Dalam melakukan pekerjaan, dari diri sendiri harus bisa mencintai pekerjaannya. Sesukar apapun tanggung jawab akan pekerjaan pasti akan dapat dilakukan. Selain itu, setiap pegawai juga ditempatkan di tempat yang tepat atau bidang yang tepat sesuai dengan keterampilannya. Maka dari itu, jika sudah ditempatkan ditempat yang tepat maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam penerapan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai, terdapat faktor pendorong motivasi kerja, yaitu motivasi dari diri sendiri; penghasilan/gaji yang sesuai; lingkungan kerja yang kondusif, aman dan mendukung; hubungan sosial antar rekan kerja, pimpinan, dan bawahan; lebih cepat menguasai materi atau keterampilan pekerjaan, pemberian reward misal berupa melakukan perjalanan dinas luar kota, pelatihan dan study banding; serta sikap pimpinan yang peduli, dapat mengayomi bawahan, dan adil.

Adapun faktor penghambat motivasi kerja, yaitu motivasi diri sendiri kurang; merasa gaji yang didapat tidak sesuai, tidak dapat mengelola penghasilan jadi bekerja ditempat lain sebagai sampingan; mengalami kejenuhan pada pekerjaan; merasa tidak memiliki kemampuan, tidak mau maju, faktor malas, sulit membagi waktu misal antar jemput anak kesekolah; berorientasi pada materi; tidak diberikan kesempatan oleh atasan dalam mengembangkan diri sesuai bidangnya; serta penerapan sanksi yang belum tegas.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya harus menambah wawasan dengan membaca terutama mengenai aturan-aturan baru;
2. Perlu adanya peningkatan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan mengikuti diklat, pelatihan maupun study banding;
3. Dengan deras arus globalisasi, kemajuan teknologi tidak dapat dihindari melainkan harus sejalan mengikuti arus modern. Pegawai harus melek akan teknologi informasi karena dalam melakukan pekerjaan selalu berkaitan dengan teknologi seperti penggunaan computer, printer, maupun gadget seperti handphone sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan;
4. Penerapan sanksi yang tegas juga penting, karena dalam melakukan pekerjaan pengawasan sebagai alat batasan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palangka Raya dari indikator motivasi sudah sangat baik. Selain itu, dalam motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya juga terdapat faktor pendorong dan faktor penghambat motivasi kerja yaitu salah satu faktornya adalah kembali lagi kepada diri sendiri, ingin maju atau tidaknya seseorang dimulai dari diri sendiri. Faktor

gaji atau penghasilan (balas jasa) juga menjadi faktor utama.

Untuk upaya atau hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Bappedalitbang Kota Palangka Raya salah satunya dengan harus lebih banyak menambah wawasan terutama mengenai aturan baru; ikut berpartisipasi dalam pengembangan diri seperti mengikuti diklat, study banding, maupun pelatihan berdasarkan bidang yang ditekuni.

Sejalan dengan namanya, kantor ini merupakan pusat dan penghubung antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) baik itu mengenai perencanaan, anggaran, kesehatan, pemerintahan, pendidikan, sosial, penelitian dan pengembangan semua saling berkaitan antar OPD. Maka dari itu, kinerja Bappedalitbang Kota Palangka Raya harus menjadi contoh bagi Organisasi Perangkat Daerah lainnya.

SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja serta memiliki jiwa kreatif dalam bekerja. Selain itu, kepekaan juga dibutuhkan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
2. Perlu adanya pemberian penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan

formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

3. Selain pemberian penghargaan atau reward, pemberian sanksi juga perlu ditegaskan, agar pengawasan terhadap pekerjaan mempunyai batasan apa yang harus dan tidak harus dilakukan pegawai.

REFERENSI

- Armiaaty, R dan Zakhyadi, A. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner (Bank Kalsel)*. Jurnal Wawasan Manajemen Volume 2 Nomor 2 Juni 2014.
- Arsyenda, Y. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang*.
- Dhermawan, Sudibya, & Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, 173-184.
- Emilia, E. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Hubungan Iklim Organisasi dan Insentif/Jasa Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai RS.Dr.M.Djamil Padang*. Tesis Magister Manajemen Universitas Andalas. Padang.
- Farid, H.T, Djamhur H, dan Gunawan, E,N. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).Vol. 32 No. 1 Maret 2016.
- Firmandari, Nuraini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. IX, No. 1, Desember 2014.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 117-124.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)*, Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maarif, M.S., Anggraini, S, dan Dessy. D. 2013. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume II, Nomor 2, Juni 2013.
- Miftahun, S.N., dan Sugiyanto. 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi.
- Panduan Penulisan Skripsi/Tesis*. 2018. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. Palangka Raya
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1 hlm 3 <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014> (Diakses pada tanggal 04 April 2022)
- Riadi, Muchlisin. 2020. *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong)* <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html> (Diakses pada tanggal 14 Juni 2022)
- Romli. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*, PT. Grasindo. Jakarta

- Sedarmayanti, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Stephen P. Robbins. 2006. *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*, New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta. Bandung
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Wibiasuri,
- Yulianti, A. D. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Kantor BP3AKB). Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Yuniarsih, T dan Suwatno, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.