

Analisis Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak

Analysis of Work Motivation on Employee Performance Improvement at the Social Services Agency of Pegunungan Arfak Regency

Ananda Risna Pratiwi¹, Djainuddin²

^{1,2}Universitas Islam Makassar, Makassar, Indonesia

* Corresponding Author

Email: risnaaa2003@gmail.com

Keywords:

Work motivation;
Employee performance;
Social Service

Kata Kunci:

Motivasi Kerja;
Kinerja Pegawai;
Dinas Sosial

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance at the Social Service of Pegunungan Arfak Regency. Work motivation includes office facilities, work and rest balance, job security, job certainty, relationships between employees, and forms of appreciation. This study uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through in-depth interviews with five main informants. Data were analyzed using thematic techniques to identify the main factors that influence employee motivation and performance. The results of the study indicate that adequate office facilities increase work comfort, while the balance between work and rest supports productivity. Job certainty is a major factor in increasing employee loyalty and motivation. Financial and non-financial rewards have been shown to contribute to improved performance. Good working relationships and support from superiors also play a role in creating a conducive work environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. Motivasi kerja mencakup fasilitas kantor, keseimbangan kerja dan istirahat, keamanan kerja, kepastian kerja, hubungan antarpegawai, serta bentuk penghargaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap lima narasumber utama. Data dianalisis menggunakan teknik tematik untuk mengidentifikasi faktor utama yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor yang memadai meningkatkan kenyamanan kerja, sementara keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat mendukung produktivitas. Kepastian kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai. Penghargaan finansial maupun nonfinansial terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hubungan kerja yang baik serta dukungan dari atasan juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

A. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Namun, dalam praktiknya, tidak semua pegawai memiliki tingkat motivasi yang sama, sehingga memunculkan perbedaan dalam produktivitas dan kualitas kerja.

Di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak, terdapat permasalahan terkait motivasi kerja pegawai yang berdampak pada efektivitas layanan publik. Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi kerja pegawai meliputi fasilitas kantor yang kurang memadai, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat, serta minimnya bentuk penghargaan dari atasan. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, terutama dalam menangani permasalahan sosial di daerah tersebut.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja berkaitan erat dengan teori dua faktor Herzberg serta Hierarki Kebutuhan Maslow. Herzberg mengidentifikasi bahwa faktor motivasi dan faktor higienis berperan dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, Maslow menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih baik apabila kebutuhan dasarnya terpenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana faktor-faktor motivasi kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja mereka. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai di lingkungan kerja. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai sebagai faktor kunci dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Analisis Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak

Penelitian ini memiliki kekhasan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya karena fokusnya pada faktor-faktor motivasi kerja di lingkungan pemerintahan daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhidayah (2018) yang meneliti hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kinerja pegawai secara umum, penelitian ini lebih spesifik dalam mengidentifikasi faktor-faktor internal yang memengaruhi motivasi kerja di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. Selain itu, penelitian ini juga memperhitungkan faktor lingkungan kerja, seperti kondisi geografis dan budaya organisasi, yang belum banyak dikaji dalam penelitian terdahulu.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di sektor pemerintahan, khususnya di daerah dengan tantangan sumber daya yang terbatas. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik serta kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Pegunungan Arfak.

B. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif-kualitatif. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. Informan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara. Proses analisis data kualitatif mencakup beberapa langkah seperti pengkategorian data, identifikasi tema, interpretasi, dan pembuatan kesimpulan yang didasarkan pada pola dan hubungan yang muncul dari data.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkap bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu fasilitas kantor, keseimbangan kerja dan istirahat, kepastian kerja, hubungan antarpegawai, serta bentuk penghargaan yang diberikan oleh atasan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan lima informan utama yang memiliki peran strategis dalam dinas tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kantor yang memadai meningkatkan kenyamanan kerja, sementara keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat mendukung produktivitas pegawai. Kepastian kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas pegawai, sedangkan penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja. Selain itu, hubungan kerja yang baik serta dukungan dari atasan turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai.

2. Pembahasan

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (2005) yang membagi faktor motivasi menjadi dua kategori, yaitu faktor higienis dan faktor motivasi. Fasilitas kantor, keseimbangan kerja, dan kepastian kerja termasuk dalam faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan kerja. Sementara itu, penghargaan dan hubungan kerja yang baik berperan sebagai faktor motivasi yang mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Maslow (1954), kepastian kerja dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagian dari kebutuhan dasar yang harus dipenuhi sebelum individu dapat mencapai tingkat aktualisasi diri yang lebih tinggi. Dengan demikian, ketika kebutuhan dasar ini terpenuhi, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak

Penelitian sebelumnya oleh Nurhidayah (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi pelayanan publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini, yang mengidentifikasi bahwa penghargaan dari atasan dan kepastian kerja berperan penting dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dari segi implikasi praktis, penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu meningkatkan fasilitas kantor, memberikan penghargaan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung untuk menjaga motivasi pegawai. Selain itu, diperlukan kebijakan yang lebih fleksibel dalam mengatur keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pegawai guna mengoptimalkan produktivitas mereka.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Pegunungan Arfak. Faktor-faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja meliputi fasilitas kantor, keseimbangan antara pekerjaan dan istirahat, kepastian kerja, hubungan antarpegawai, serta bentuk penghargaan yang diberikan oleh atasan. Pegawai yang mendapatkan dukungan dalam aspek tersebut cenderung memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, perbaikan dalam aspek-aspek ini menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2005). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros.
- Nurhidayah, N. (2018). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 112-130.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Widayanti, L. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 55-72.