

Artikel Penelitian

**PERANAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
BAGIAN UMUM KABUPATEN KAPUAS**

Artikel Penelitian Ilmiah
Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh:

SUPIYAN
NPM.16.12.0302



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI
BANJARMASIN
2019**

PERANAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS KERJA
PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
BAGIAN UMUM KABUPATEN KAPUAS

Oleh : SUPIYAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

ABSTRACT

Supiyan NPM 16.12.0302. " The Role of Motivation Towards the Quality of Employee Work in the Regional Secretariat Office of the Kapuas Regency

The background of this research was carried out, because the performance of employees at the Kapuas District Regional Secretariat General Office had a very important role in the development of the region.

The purpose of this study was intended to find out how the role of Motivation in Improving the Quality of Employee Work in the General Secretariat Office of the Kapuas Regency.

The benefits of the research are expected to be useful for developing the concept of Employee Performance in Motivation in Improving the Quality of Employee Work at the Regional Office of the General Section of the Kapuas Regency.

The research method used in this research is descriptive-correlational research method. Descriptive-correlational research means the researcher tries to describe and then tries to relate the relationship between the independent variables to the dependent variable.

The results of the study found evidence that employee performance in Motivation in Improving the Quality of Employees' Work in the Kapuas District Regional Secretariat Office has a very large role in participating in carrying out regional development planning, this can be seen from the results of the poll showing quite successful results, namely: it turns out that the community Knowing the role and function of employees in the Kapuas Regency Regional Secretariat Office contained in the prevailing laws and regulations, which is contained in Government Regulation No.6 of 2014 concerning employment, indicates that employees at the Kapuas Regency Regional Secretariat Office have been drafted , working to be able to prosper his community. Then in terms of activities at the Kapuas District Regional Secretariat General Office that handles regional development planning, the welfare of its people, security and peace of society, giving and channeling the aspirations of its employees, to the involvement of the leadership in a very large role in the development of the region.

Keywords: *Motivation and Quality of Work*

ABSTRAK

Supiyon. NPM 16.12.0302.” Peranan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas.

Latar belakang penelitian ini dilakukan, dikarenakan Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan di Daerahnya.

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas.

Manfaat penelitian diharapkan berguna untuk mengembangkan konsep Kinerja Pegawai di Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif-korelasional. Penelitian deskriptif-korelasional artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian menemukan bukti bahwa kinerja pegawai di Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas mempunyai peran yang sangat besar dalam ikut melaksanakan perencanaan pembangunan daerahnya, ini dapat terlihat dari hasil polling menunjukkan hasil yang cukup berhasil, yaitu : ternyata masyarakat mengetahui terhadap peran dan fungsi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas yang termuat dalam Peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang termuat pada peraturan pemerintah No.6 tahun 2014 tentang kepegawaian, menandakan bahwa pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas telah dirancang, bekerja untuk dapat mensejahterakan masyarakat nya. Kemudian dari segi aktivitas di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas yang menangani perencanaan pembangunan daerahnya, kesejahteraan rakyat nya, keamanan dan ketentraman masyarakat, pemberian dan penyaluran aspirasi pegawainya, sampai kepada keterlibatan pimpinan dalam peran yang sangat besar terhadap pembangunan daerahnya tersebut.

Kata Kunci : Motivasi dan Kualitas Kerja

Pendahuluan

Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas merupakan organisasi yang mewadahi para Pegawai Negeri Sipil di daerahnya. Dalam rangka menanamkan jiwa Pegawai Negeri Sipil, pemerintah RI telah menetapkan PP Nomor 42 Tahun 2010 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan tugas pokok dan fungsi sekretariat daerah berdasarkan Peraturan yang dikeluarkan oleh Bupati Kapuas Nomor 04 tahun 2013 Tentang Tugas pokok Sekretariat Daerah, disebutkan bahwa Sekretariat Daerah, termasuk Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas mempunyai tugas melaksanakan dukungan teknis operasional dan administrasi kepada seluruh PNS yang dilingkungan Pemda Kabupaten, dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, serta pembinaan kesejahteraan pegawai, yaitu mensejahterakan

anggota dan keluarganya. Pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi, tanpa bantuan dan peran para pegawai, program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perlu kerja sama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat benar-benar terlaksana. Adapun tujuan Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas adalah dalam rangka meningkatkan kordinasi dan konsolidasi, meningkatkan sumber daya aparatur, serta meningkatkan motivasinya untuk bekerja lebih efektif dan professional. Tujuan tersebut dapat tercapai dengan optimal apabila Sekretariat Daerah mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien tersebut. Pegawai adalah faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pemerintah maupun swasta, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berlakunya Undang – Undang No 32 Tahun 2010 tentang Otonomi Daerah yang menitik beratkan pada daerah yang memberikan kewenangan luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerahnya. Keberhasilan penyelenggaraan otonomi daerah sangat ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumber daya yang tersedia. Wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh pemerintah diperlukan adanya aparat birokrasi yang semakin bertanggung jawab. Muara dari pelaksanaan otonomi daerah adalah terselenggaranya pemerintahan yang bersih akan menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Masyarakat dan pemerintah dapat terjadi sinkronisasi yaitu saling bersentuhan, menunjang dan melengkapi dalam satu kesatuan langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional. Penyelenggara negara mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas umum pemerintah, serta membangun tugas – tugas pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat tercapai dengan mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan aparatur negara yang berfungsi melayani secara profesionalisme, berdayaguna, produktif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu melaksanakan maupun mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam konteks penerapan prinsip – prinsip *good governance* dalam pengelolaan pemerintahan menjadi suatu tuntutan utama terhadap peningkatan kinerja pelayanan aparatur negara semakin dirasakan dan penting, karena pelayanan yang baik dan prima akan berdampak pada terwujudnya iklim usaha yang kondusif. Tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah, seperti jajaran di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas semakin menjadi sorotan masyarakat karena mendapatkan pelayanan yang baik adalah hak masyarakat, sedangkan aparatur berkewajiban menyelenggarakan pelayanan secara prima, dengan prinsip – prinsip pelayanan yang sederhana, cepat, tepat, tertib, murah, transparan dan tidak diskriminatif. Terhadap itu semua pegawai di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas selalu memotivasi diri guna meningkatkan kinerja atau kualitas kerjanya dalam rangka memberikan program kerja yang berkualitas kepada pegawainya. Berkaitan dengan persoalan itulah, pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan mengambil judul “Peranan Motivasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kabupaten Kapuas ” Motivasi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas dalam meningkatkan kualitas program kerja masih menjadi sorotan besar dari masyarakat, dan masyarakat masih meragukan kinerja pegawai di jajaran Kantor Sekretariat Daerah

bagian umum Kabupaten Kapuas tersebut, keraguan ini beralasan karena ketidaksiapan pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik, missal: seringnya keterlambatan masuk jam kerja pegawai, artinya lebih duluan masyarakat yang datang ke kantor untuk mendapatkan pelayanan dari pada pegawai aparatur yang memberikan pelayanan, kemudian masyarakat menganggap kinerja aparatur tidak termotivasi, tidak profesional, terutama dalam pengumpulan bahan penyusunan program kerja, dan banyak lagi permasalahan lainnya. Memang dizaman modernisasi sekarang ini tidak ada lagi alasan untuk pegawai di jajaran Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas sebagai aparatur pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang berbelit-belit dan masyarakat menunggu terlalu lama, karena semua alat yang dipergunakan dan keberadaan alat informasi dan komunikasi yang semunya begitu canggih, artinya baik alat yang digunakan oleh aparatur di jajaran Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas maupun alat pendukung dalam memberikan pelayanan publik sudah begitu sangat membantu mempercepat pelayanan. Sehingga permasalahan yang penulis rasakan perlu untuk ditindak lanjuti lebih serius dengan menganalisa langsung kelapangan, bagaimana kesiapan program kerja aparatur di jajaran Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat, dan usaha bagaimana yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam memberikan kualitas program kerja yang berkualitas pula. Dengan mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan motivasi pegawai terhadap kinerja yang berkualitas di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas, seperti tersebut dalam latar belakang masalah diatas, akhirnya dapat dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas?
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam mengatasi hambatan terhadap Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas?

Metodologi Penelitian

Dasar Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2006) mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijarah dengan metode yang lebih alamiah yakni *interview* langsung dengan para narasumber sehingga didapatkan jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis, dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian kualitatif tidak pernah terlepas dari istilah analisis fenomenologi. Peneliti dalam pandangan fenomenologis Seperti yang dilakukan pada penelitian ini, peneliti melakukan kajian di bidang motivasi dan kualitas kerja pegawai, khususnya pada

Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas, sehingga dapat menginterpretasikan fenomena atau situasi sosial yang diteliti dilapangan.

Pendekatan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, maka penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu melakukan pengamatan terhadap obyek yang diteliti, pada dasarnya penelitian kualitatif tidak dimulai dari sesuatu yang kosong, tetapi dilakukan berdasarkan persepsi seseorang terhadap adanya masalah. Masalah dalam penelitian kualitatif bertumpu pada sesuatu fokus. Penetapan fokus dapat membatasi studi dan berfungsi untuk memenuhi kriteria masuk-keluar (*inclusion-exclusion criteria*) suatu informasi yang diperoleh di lapangan, jadi fokus dalam penelitian kualitatif berasal dari masalah itu sendiri dan fokus dapat menjadi bahan penelitian. Penelitian kualitatif menghendaki ditetapkan adanya batas dalam penelitian atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal. *Pertama*, batas menentukan kenyataan jamak yang kemudian mempertajam fokus. *Kedua*, penetapan fokus dapat lebih dekat dihubungkan oleh interaksi antara peneliti dan fokus. Dengan kata lain, bagaimanapun penetapan fokus sebagai pokok masalah penelitian penting artinya dalam menentukan usaha menemukan batas penelitian. Dengan hal tersebut diatas, peneliti dapat menemukan lokasi penelitian. Fokus penelitian pada skripsi ini adalah motivasi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas. Dalam penelitian ini artinya bagaimana seorang pimpinan di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya, kemudian bagaimana faktor apa saja yang menghambat, serta upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut.

Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-analisis. Penelitian deskriptif-analisis artinya peneliti berusaha menggambarkan dan kemudian mencoba menghubungkan adanya kaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2008).

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini di kumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh data yang lebih akurat berkaitan dengan motivasi kinerja pegawai dalam memberikan kualitas program kerja di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas.

2. Angket

Teknik pengumpulan yang di lakukan melalui tatap muka (*face to face*) dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan lisan (dialog) kepada responden mengenai motivasi kinerja pegawai terhadap kualitas program kerja pada Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas. Penelitian dilakukan selama satu semester, mulai September 2019 sampai dengan Desember 2019.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah bagian umum Kabupaten Kapuas, yang berjumlah sebanyak 20 orang.

2. Sampel

Pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan “sampel jenuh” yakni dengan mengambil semua pegawai untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi keseluruhan populasi yang dijadikan sampel berjumlah 20 orang responden.

Pengumpulan dan Analisis Data

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, data dibagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Kedua jenis data tersebut dikumpulkan dengan cara:

- Data primer, data yang berkaitan dengan variabel penelitian ini dikumpulkan secara langsung dari responden dengan menggunakan instrumen yang telah dipersiapkan.
- Data sekunder, data mengenai wilayah, struktur organisasi, dan lain lain yang berkaitan dengan masalah penelitian ini diambil dari dokumen instansi terkait. (Kantor Setda Kabupaten Kapuas)

2. Analisis Data

Analisis data, dalam rangka memahami hasil data yang dikumpulkan, maka untuk menganalisis datanya digunakan analisis statistika sederhana yaitu menggunakan tabel frekuensi, dengan rumus: $p = f/n \times 100\%$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja di Kantor Sekteraiat Daerah Kabupaten Kapuas

Menganalisis dan membahas masalah kinerja pegawai terhdap program kerja di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas, kiranya dapat dipaparkan hasil temuan penelitian sebagaimana tergambar di bawah ini.

Tabel 1

Pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui program pelayanan administrasi perkantoran di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Benar	15	75
Tidak Benar	3	15
Tidak Tahu	2	10
Jumlah	20	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 75 % responden yang menyatakan setuju, bahwa pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui program pelayanan administrasi perkantoran di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas. Ini artinya pelayanan administrasi perkantoran bagi pegawai di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas sangat bermanfaat sekali bagi meningkatkan pelayanan kepada semua PNS di Kabupaten Kapuas.

Tabel 2

Pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui program peningkatan disiplin aparatur di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Benar	16	80
Tidak Benar	3	15
Tidak Tahu	1	5
Jumlah	20	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yakni 80 % responden yang menyatakan setuju, bahwa pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui program peningkatan disiplin aparatur di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas. Ini menunjukkan bahwa program peningkatan disiplin pegawai atau aparatur sangat berguna sekali dalam memberikan motivasi kerja bagi pegawai di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas.

Tabel 14

Pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui tertib administrasi kepegawaian berdasarkan skala prioritas pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	15	75
Tidak Setuju	3	15
Tidak Tahu	2	10
Jumlah	20	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 75 % responden yang menyatakan kesetujuannya, bahwa pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui tertib administrasi kepegawaian berdasarkan skala prioritas pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas.

Tabel 16

Pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan partisipasi PNS guna ikut melaksanakan pembangunan pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	15	75
Tidak Setuju	3	15
Tidak Tahu	2	10
Jumlah	20	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 75 % responden yang menyatakan kesetujuannya, bahwa pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan partisipasi PNS guna ikut melaksanakan pembangunan pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas.

Tabel 18
Pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui optimilisasi pelayanan administrasi kepegawaian pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas

Alternatif jawaban	F	%
Sangat Setuju	16	80
Tidak Setuju	3	15
Tidak Tahu	1	5
Jumlah	20	100

Sumber : Data Primer, 2019

Dari analisis tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yakni 80 % responden yang menyatakan kesetujuannya, bahwa pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui optimilisasi pelayanan administrasi kepegawaian pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas.

2. Faktor yang menjadi penghambat Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas

Hambatan motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berkaitan dengan itu, upaya peningkatan kualitas program kerja yang baik tidak akan terwujud apabila tidak didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan yang handal, dalam melaksanakan program kerja tersebut. Penyebab utama dari rendahnya kulaitas program kerja yang telah dilaksanakan adalah karena masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas program kerja tersebut. Sikap kualitas program kerja harus dapat menentukan salah satu karakteristik dari organisasi dalam memiliki persaingan ini, sesungguhnya faktor yang menjadi penyebab motivasi pegawai dalam meningkatkan Kualitas Kinerja di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas, adalah :

- a. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan. Di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas tidak adanya peraturan tertulis mengenai kedisiplinan yang ditempel di tempat-tempat yang mudah dibaca oleh pegawai untuk memotivasi pegawai agar senantiasa dapat meningkatkan kualitas program kerja.
- b. Peraturan pemerintah terkait dengan kedisiplinan pegawai yaitu PP No 53 Tahun 2010 dimana tercantum tentang kewajiban dan larangan pegawai, serta jenis-jenis sanksi bagi yang melanggar masih kurang disosialisasikan kepada pegawai. Ini berdampak terhadap motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja tersebut
- c. Sikap mental pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada organisasi atau kepentingan kerja yang merupakan kewajiban dan tanggung jawabnya. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya ketelambatan masuk kerja, juga menghambat motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja.
- d. Tidak adanya pemberian sanksi secara langsung terhadap pelaku pelanggaran. Hal ini disebabkan kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan. Sanksi merupakan hal yang efektif sebagai pencegah seseorang untuk melakukan pelanggaran. Berakibat pada terhambatnya motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja.

- e. Kurangnya partisipasi dari pegawai baik atasan dan bawahan di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas untuk menegakkan disiplin kerja disertai tanggung jawab serta memberikan pemahaman kepada rekan kerja yang melakukan tindakan disiplin agar tidak mengulanginya lagi. Karena salah satu kendalanya adalah terhambatnya motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja.
- f. Kurang optimalnya sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*). Adanya penerapan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) secara optimal dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Penerapan sistem tersebut membawa konsekuensi bagi pegawai yang berprestasi harus diberikan penghargaan yang sesuai dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kinerja dan pelayanannya kepada publik. Sebaliknya, bagi pegawai yang melakukan pelanggaran harus diberi hukuman yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang diperbuat, disamping tersu dilakukan pembinaan ke arah yang lebih baik, supaya menambah motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja
- g. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran, juga dapat menghambat motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja.

3. Upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas

Dalam rangka mengatasi hambatan motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas Kinerja di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas, maka perlu upaya-upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut, yaitu :

- a. Perlunya perangkat peraturan yang jelas tentang kedisiplinan dan disosialisasikan kepada pegawai, dan juga menempel peraturan kedisiplinan di tempat-tempat yang mudah dibaca oleh pegawai, selalu pegawai menjadi merasa selalu diingatkan untuk selalu berlaku disiplin, tujuannya agar motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja berjalan sebagaimana mestinya.
- b. Lebih meningkatkan sosialisasi Peraturan pemerintah terkait dengan kedisiplinan pegawai yaitu PP No 53 Tahun 2010 dimana tercantum tentang kewajiban dan larangan pegawai, sehingga pegawai menjadi memahami tentang peraturan kedisiplinan. Dengan memahami hal tersebut dapat motivasi kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas program kerjanya.
- c. Diperlukan penanaman motivasi terhadap diri pegawai untuk disiplin dalam bekerja. Pimpinan pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas hendaknya memberikan penghargaan atau insentif terhadap pegawai yang disiplin dan memperlihatkan kinerja yang baik, atau dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Hal ini tentu sangat efektif untuk mendorong motivasi pegawai agar lebih disiplin dan sungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas program kerjanya.
- d. Diperlukan suatu ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai pegawai yang disiplin sesuai dengan mekanisme pendisiplinan, dan sesuai dengan jenis pelanggaran dan sanksi-sanksi yang diberikan. Pimpinan pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas hendaknya memberikan saksi yang tegas sesuai dengan kesalahan pegawai, dan sanksi itu sudah baku aturannya jadi pegawai tidak dapat mencari-carai alasan untuk mengelak dari sanksi, dengan demikian bagi

pegawai yang benar-benar bekerja dapat memotivasinya dalam meningkatkan kualitas program yang diaturnya.

- e. Dibutuhkan partisipasi semua pegawai untuk menegur dan memberi pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan dan dampak yang ditimbulkan dari tindakan pelanggaran yang dilakukan rekannya tersebut. Pegawai pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas hendaknya berani menegur rekan kerja yang tidak disiplin dan lalai dari tugas, jadi bisa tercipta suatu kondisi lingkungan kerja yang mendorong seseorang merasa dihargai, sehingga dapat memotivasi kualitas kinerja pegawai dalam melaksanakan program kerjanya.
- f. Setiap pegawai yang berprestasi harus mendapat penghargaan atas usahanya walaupun bukan berbentuk materi agar para pegawai lebih termotivasi dalam memberikan kualitas kinerja yang terbaik bagi organisasinya dalam memberikan program kerjanya.
- g. Lebih meningkatkan sistem pengawasan terkait dengan penetapan standar kedisiplinan, mengawasi pelaksanaan standar tersebut, melakukan perbandingan antara standar kedisiplinan dengan pelaksanaan kedisiplinan, melakukan evaluasi dan koreksi terhadap penyimpangan dari standar yang berlaku. Pimpinan pada Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas hendaknya melakukan pengawasan yang efektif terhadap pegawai, seperti memantau perilaku pegawai apakah ada kurang tidak, ini dapat membantu motivasi kinerja pegawai dalam menentukan programnya.

Kesimpulan

Dengan memperhatikan masalah-masalah yang telah dibahas pada bab-bab terdahulu, kiranya dapat diambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Ditemukan bukti yang cukup signifikan bahwa motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas Kinerja di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas, cukup memuaskan. Hal ini didukung bukti penelitian yang menyebutkan; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui program peningkatan disiplin aparatur; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya melalui program penataan administrasi kepegawaian; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan partisipasi masyarakat; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui penertipan administrasi kepegawaian; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui optimilisasi pelayanan administrasi.
2. Sedangkan faktor yang menjadi hambatan dari motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas Kinerja di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas, meliputi; Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan; adanya sikap mental pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada organisasi; belum terlaksananya pemberian sanksi secara langsung terhadap pelaku pelanggaran; Kurangnya partisipasi dari pegawai baik atasan dan bawahan dalam menegakkan disiplin kerja; kurang optimalnya sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*); dan Kurangnya sistem pengawasan dalam melakukan berbagai pelanggaran.
3. Adapun upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan meliputi : untuk perlunya perangkat peraturan yang jelas tentang kedisiplinan dan disosialisasikan kepada pegawai; diperlukan penanaman motivasi terhadap diri pegawai untuk disiplin dalam bekerja; diperlukan suatu ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai; dibutuhkan partisipasi semua pegawai untuk menegur dan memberi

pemahaman tentang pentingnya motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja; bagi pegawai yang berprestasi harus mendapat penghargaan supaya termotivasi dalam memberikan kualitas program kerja; harus dapat meningkatkan sistem pengawasan terkait dengan penetapan standar kedisiplinan, mengawasi pelaksanaan standar tersebut dalam membantu motivasi kinerja pegawai dalam menentukan programnya.

Saran-saran

Berkaitan dengan saran-saran, yang nampaknya perlu dicantumkan dalam skripsi ini, meliputi hal-hal berikut ini:

1. Yang perlu dipertahankan dan tingkatkan lagi di Kantor Sekteraiat Daerah bagian Umum Kabupaten Kapuas, adalah yang terkait dengan motivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas program kerja, yang dirasakan sudah cukup baik ini terbukti dari hasil responden adalah, peningkatan disiplin pegawai harus ditingkatkan lagi; peningkatan kinerja pegawai harus melalui program penataan administrasi kepegawaian; pegawai sudah termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan penertipan administrasi kepegawaian; pegawai sangat termotivasi dalam meningkatkan kinerja melalui optimilisasi pelayanan administrasi
2. Sedangkan yang perlu untuk diperbaiki sesegera mungkin adalah factor yang menjadi penghambat, meliputi; terhadap masih kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan; terhadap sikap mental pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi dari pada organisasi; terhadap tidak terlaksananya pemberian sanksi secara langsung terhadap pelaku pelanggaran; terhadap masih kurangnya partisipasi dari pegawai baik atasan dan bawahan dalam menegakkan disiplin kerja; masih kurang optimalnya sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*); dan masih kurangnya sistem pengawasan dalam melakukan berbagai pelanggaran.
3. Kemudian upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan motivasi kinerja pegawai terhadap kualitas program kerja harus terus diupayakan secepatnya, yang meliputi: perlunya perangkat peraturan yang jelas; perlunya penanaman motivasi dalam bekerja; ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi kepada pegawai; partisipasi semua pegawai untuk menegur dan memberi pemahaman tentang pentingnya motivasi pegawai dalam bekerja; bagi pegawai yang berprestasi harus mendapat penghargaan; dan perlunya peningkatan sistem pengawasan terkait dengan penetapan standar kualitas kerja.

Daftar Pustaka

- Audrey C. Daniels, Ph, D., 2002. "Bringing Out the Best in People", artikel: *Peningkatan Kompetensi Aparatur Dalam Pelayanan Publik, Penilaian Pegawai & Tindakan Korektif*. Eksekutif Edisi No.281 Januari 2002, internet. 20 Juni 2007
- Hardianto. *Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil*. internet. 20 Juni 2007.
- Henry, Nicholas. 2008. *Administrasi Negara dan Masalah Masalah Kenegaraan*, Terjemahan: Luchiana D. Lontoh, Jakarta, Rajawali.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Rajawali.
- Manullang, M. 2000. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sevilla, Consuelo G., Ochave, Jesus A., Punsalan, Twila G., Regala, Bella P., dan Uriarte, Gabriel G., 1984. *Pengantar Metode Penelitian*. Terjemahan oleh Alimuddin Tuwu. 2003. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Siagian, Sondang P. .2009. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Silalahi, Ulbert. 2006. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung, Mandar Maju.
- Soekarno K. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta, Miswar.
- Suganda, Dann. 2001. *Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen*. Bandung. CV Sinar Baru.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2000. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksa