

Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong

Petrus Roidonal Sembai¹, Hermanto Suaib², Wisang Candra Bintari³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya memotivasi dalam peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong; Untuk mengetahui penghambat dan pendukung dalam peningkatan motivasi Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong; dan Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dalam peningkatan motivasi terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara. Jenis Penelitian yang akan digunakan ialah deskriptif, dengan metode pengumpulan data yakni kepustakaan; wawancara; dan pengamatan. Pengumpulan data dilakukan pada bulan oktober sampai desember 2018. Pupulasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Kota Sorong. Adapun sampel pada penelitian ini ialah 10 orang pegawai badan kepegawaian kota sorong. Hasil penelitian menunjukkan terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara pada badan kepegawaian daerah kota sorong. Adapun penghambat diantaranya sosialisasi UU kepegawaian yang belum banyak; pelaksanaan tata tertib aparatur sipil negara yang masih kurang; tugas dan fungsi ASN yang masih tumpang tindih; partisipasi masyarakat masih relative rendah; pemahaman masyarakat terhadap *good governance* masih rendah; ketersediaan aparatur pemerintah / pegawai masih kurang; upaya yang pemerintah lakukan dalam pemecahan masalah tersebut diantaranya tugas dan fungsi ASN diharapkan sesuai dengan kompetensi; dilaksanakan pelatihan secara berkala; pengembangan karir ASN yang jelas; koordinasi pengawasan yang baik; sosialisasi kepada masyarakat dengan baik; penambahan anggota CPNS di wilayah kota sorong. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil meskipun masih terdapat penghambat pada pelaksanaannya.

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin; Kota Sorong

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi factor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan factor yang strategis dalam setiap kegiatan institusi/organisasi, maka dari itu pengembangan SDM mutlak perlu, agar dapat mekegunakan sumber daya alam (SDA) yang ada dan tidak tergantung pada keahlian dan sumber daya manusia (SDM) asing.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu prioritas yang penting dan strategis dalam pembangunan nasional. Keberhasilan pengembangan (SDM) seperti yang dicanangkan dalam Garis-garis Besar Kabinet Indonesia Bersatu hanya mungkin terlaksana jika ditunjang dan didukung keberadaan SDM yang unggul, handal dan bermatabat didunia akan mampu mengantarkan masyarakat Indonesia menjadi bangsa yang bersatu, berdaulat, dan sejahtera.

Upaya pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu keharusan dan dilakukan oleh setiap instansi/organisasi secara baik, terarah dan terencana. Selain itu institusi/organisasi akan memiliki integritas yang tinggi bila dimotori oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, terlebih di era teknologi tinggi saat ini, SDM perlu selalu mengembangkan diri agar citra dapat terus terangkat.

Tuntutan terhadap pelayanan kepada masyarakat khususnya yang semakin kuat dengan semakin tingginya pengertian masyarakat terhadap masalah peningkatan kualitas sumber daya manusia dan masalah sosial ekonomi, maka Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong, perlu selalu mengupayakan kinerja pegawai yang tinggi.

Diantara beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi antara lain terbentuknya faktor-faktor motivasi yang terdiri dari insentif, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan sarana prasarana yang tinggi terhadap para Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong, *Syama (2017) bahwa faktor-faktor motivasi dalam kinerja pegawai yang terdiri dari Insentif, Hubungan Antar Pribadi, Kondisi Kerja dan Sarana Prasarana secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga sejalan dengan Simatupang (2017) bahwa faktor penghambat dan pendorong suatu kedisiplinan berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan masyarakat di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong.*

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2010:135), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang diterapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Kota Sorong. Menurut Sugiono (2010:153) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 10 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut : Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yang dimaksud dengan penelitian kepustakaan adalah upaya atau cara pengambilan data yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari buku-buku yang memuat buah pikiran atau pendapat para ahli yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penyusunan skripsi; Wawancara (*Interview*), yaitu cara mengumpulkan data dengan mengadakan wawancara langsung terhadap beberapa orang pegawai sebagai responden yang berwenang dan dianggap mengetahui permasalahan penelitian; Pengamatan (*Observasi*), untuk dapat memperoleh data dan informasi yang akurat, maka pengambilan data dilaksanakan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong (BPKD).

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Sofian Effendi dan Chris Manning, 1995). Langkah pertama yang perlu dilakukan dalam menganalisis data adalah dengan cara mereduksi data-data yang telah terkumpul, sehingga bisa ditemukan pokok-pokok tema yang dianggap relevan dengan masalah dan tujuan penelitian. Reduksi data sangat penting dalam rangka mempermudah analisis karena dengan mereduksi data akan diperoleh suatu gambaran yang lebih jelas dan tajam mengenai persoalan yang dianalisis. Adapun data yang direduksi diantaranya adalah data dari hasil wawancara, data kepegawaian, data keuangan, data organisasi, dimana data yang tidak sesuai dan kurang relevan dengan tema penelitian dibuang/tidak digunakan.

Reduksi data menurut Moleong (1991:452) dilakukan dengan jalan abstraksi. Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Agar dapat dilihat gambaran keseluruhan atau bagian tertentu dari penelitian, maka menurut model analisis ini data yang

telah direduksi harus diusahakan tersusun secara sistematis. Data yang disusun secara sistematis, yaitu data hasil wawancara, data pegawai, data keuangan dan data organisasi.

Proses selanjutnya adalah pengambilan kesimpulan dan verifikasi. Penyimpulan data dilakukan setelah data disajikan dalam bentuk deskripsi dengan pemahaman interpretasi logis. Interpretasi atau inferensi dilakukan dengan 2 (dua) cara. Pertama, interpretasi secara terbatas karena peneliti hanya melakukan interpretasi atas data dan hubungan yang ada dalam penelitiannya. Kedua, adalah peneliti bila mencoba mencari pengertian yang lebih luas tentang hasil-hasil yang didapatkannya dari analisa dibandingkan dengan kesimpulan peneliti lain atau dengan menghubungkan kembali interpretasinya dengan teori (Sofian Effendi dan Chris Manning, 1995:345).

Pada penelitian ini analisis terhadap interpretasi data hanya akan menggunakan cara pertama yaitu, bahwa interpretasi terhadap data yang telah direduksi hanya akan dilakukan pada data dan hubungan yang ada dalam penelitian ini tanpa membandingkan dan menghubungkannya dengan teori maupun kesimpulan peneliti lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Memotivasi Dalam Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong Kemampuan atau Kompetensi

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 18 Oktober 2018, tanggapan responden, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan atau kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong mengatakan bahwa “faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan kemampuan yang dimiliki pegawai guna kelancaran penyelesaian dan pelaksanaan tugas-tugas yang Diberikan”.

Motivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala kelurahan pada tanggal 18 Oktober 2018, mengatakan “motivasi turut mempengaruhi kinerja motivasi itu juga dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan pangan, mendapat perlindungan dan proteksi dari bahaya serta hubungan baik dalam bekerja sama, ketika pegawai telah mendapatkan hal tersebut maka akan memotivasi pegawai untuk berkinerja baik”.

Kepemimpinan

Berdasarkan tanggapan responden tentang sikap pimpinan dalam mengambil kebijakan atau keputusan, bersikap tegas, bekerjasama dan memberikan contoh kepada bawahan yang dipimpinnnya, sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil wawancara pada tanggal 18 Oktober 2018 dengan responden, bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja individu. Jika seorang pemimpin telah mengelola organisasi dan Sumber daya yang ada secara baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi.

Disiplin kerja

Berdasarkan pendapat responden pada wawancara tanggal 18 Oktober 2018, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, pemanfaatan waktu kerja secara optimal, menaati peraturan dan norma yang ada, merupakan faktor yang terdapat dalam disiplin kerja yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil wawancara pada tanggal 18 Oktober 2018 dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong mengatakan “disiplin kerja juga ikut mempengaruhi kinerja, dengan adanya disiplin kerja maka pekerjaan yang di berikan pelaksanaan dan pengerjaannya juga akan menjadi teratur dan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”.

Sumber Daya

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong pada tanggal 18 Oktober 2018, mengatakan bahwa “sumber daya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong yaitu sumberdaya fisik yang berupa fasilitas kantor, kemudian sumberdaya manusia yakni berupa pengalaman kerja serta anggaran yang ada”.

Remunerasi

Hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong mengatakan “insentif merupakan bentuk kompensasi yang punya kaitan langsung dengan motivasi (jadi insentif diberikan guna meningkatkan motivasi pegawai). Insentif yang diberikan tergantung dari prestasi atau produktifitas pegawai, dalam hal pemberian insentif pada Kantor Lurah Pal Putih, digunakan dana seadanya dari penghargaan masyarakat atas prestasi dan pelayanan yang diberikan Aparatur kepada masyarakat dan kami tidak pernah meminta bayaran dari masyarakat, pemberian itu merupakan sukarela dari masyarakat. Dari penghargaan itulah diambil kebijakan untuk memberikan insentif kepada pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai”.

Efektivitas kerja

Hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong pada tanggal 18 Oktober 2018, mengatakan “dalam hal pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan benar, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, merupakan bagian dari efektivitas kerja. Ketika pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya tetapi masih harus di lihat keefektivan dari pekerjaan tersebut

apakah masalah telah terselesaikan atau belum. Efektivitas merupakan indikator penilaian kinerja oleh karena itu efektivitas kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja”.

Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong pada tanggal 18 Oktober 2018, mengatakan “jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Contohnya budaya malu, malu karena datang terlambat dan pulang lebih cepat, malu karena absen, budaya ini jika diterapkan dan didukung dengan sanksi yang tegas, maka hal itu akan mendorong peningkatan kinerja pegawai dan juga organisasi”.

Faktor-Faktor Penghambat Dan Pendukung Dalam Peningkatan Motivasi Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong

Adapun kendala–kendala yang dihadapi dalam proses penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan kemasyarakatan di Kota Sorong, adalah Sosialisasi Undang-Undang Kepegawaian yang belum banyak dilakukan mengangakibatkan pemahaman ASN terhadap Undang-Undang tersebut masih kurang; Pelaksanaan tata tertib aparatur sipil Negara yang masih kurang dipatuhi sehingga menghambat pekerjaan yang ada; Tugas dan fungsi ASN yang masih tumpang tindih dan terkadang kurang jelas dapat menghambat pekerjaan itu sendiri; Partisipasi masyarakat dalam mendukung Pembangunan se Kota Sorong masih relatif rendah; Pemahaman masyarakat akan adanya proses Pemerintahan yang bersih dan tanggung jawab (good government) di Kota Sorong masih rendah. Hal ini disebabkan oleh ketidak efesiennya aparat Pemerintah Kota Sorong dalam memberikan pemahaman proses penyelenggaraan Pemerintahan di Kota Sorong; Ketersediaan aparatur Pemerintah / Pegawai di tingkat keluraha maupun Kota Sorong masih kurang sehingga tidak mendukung dalam proses pelayanan bagi masyarakat di wilayah Kota Sorong. Sesusi dngan tugas pokok dan fungsi dan proswes Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Kemasyarakatan; Pemahaman masyarakat akan adanya kelestarian lingkungan, keamanan dan ketertiban serta kesehatan di Kota Sorong masih jauh dari yang diharapkan / masih rendah; Program Pemerintah yang diturunkan oleh Pemerintah Kota Sorong kepada Pemerintah Kota Sorong hanya sebagian program saja sedangkan sebagian masih di tangani oleh Pemerintah Kota Sorong.

Upaya Yang Dilakukan Dalam Peningkatan Motivasi Terhadap Disiplin Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan pada kendala-kendala diatas maka hal-hal yang dianggap perlu sebagai alternatif pemecahan masalah, antara lain Tugas pokok dan Fungsi yang dilaksanakan ASN diharapkan sesuai dengan kemampuan dan status pendidikan yang dimiliki ASN tersebut; Dilaksanakannya pelatihan-pelatihan yang dilakukan secara berkala terhadap ASN sehingga kemampuannya terus meningkat; Pentingnya pelatihan dan pengembangan karir yang jelas untuk lebih meningkatkan kinerja ASN; Pentingnya koordinasi pengawasan yang baik antara Pemerintah Kota Sorong dan Kelurahan dalam proses penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Kesejahteraan masyarakat; Setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Sorong dan Kelurahan terlebih dahulu dilaksanakan sosialisasi agar setiap pembangunan yang ada di wilayah Kota Sorong dapat diterima oleh masyarakat secara baik; Dalam program penerimaan CPNS, pemerintah Kota Sorong dan Kelurahan harus mengusulkan kepada pemerintah Kota Sorong agar dapat menempatkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah kerja Pemerintahan Kota Sorong dan Kelurahan se Kota Sorong dalam mengisi kekosongan yang ada guna mendukung proses penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan Masyarakat.

SIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja dalam meningkatkan disiplin aparatur sipil negara pada badan kepegawaian daerah kota sorong. Adapun penghambat diantaranya sosialisasi UU kepegawaian yang belum banyak; pelaksanaan tata tertib aparatur sipil negara yang masih kurang; tugas dan fungsi ASN yang masih tumpang tindih; partisipasi masyarakat masih relative rendah; pemahaman masyarakat terhadap *good governance* masih rendah; ketersediaan aparatur pemerintah / pegawai masih kurang; upaya yang pemerintah lakukan dalam pemecahan masalah tersebut diantaranya tugas dan fungsi ASN diharapkan sesuai dengan kompetensi; dilaksanakan pelatihan secara berkala; pengembangan karir ASN yang jelas; koordinasi pengawasan yang baik; sosialisasi kepada masyarakat dengan baik; penambahan anggota CPNS di wilayah kota sorong.

DAFTAR PUSTAKA

Moleong, Lexy J., 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

Nawawi, H. Hadari, 1985, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Simatupang, J. H., Pabalik, D., & Nurchasanah, S. (2019). Peranan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Pelayanan Masyarakat Di Distrik Sorong Manoi Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 44-51.

Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Administrasi*, AlfaBeta, Bandung.

Syama, M., Amiruddin, A., & Purnomo, A. (2019). Faktor Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Sorong. *Jurnal Faksi: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(2), 12-20.