

Hubungan Motivasi Pegawai terhadap Efektivitas Kinerja di Pemerintah Kabupaten Batu Bara

MAKSUM SYAHRI LUBIS

Universitas Medan Area

Jl. Setia Budi No. 79B, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan

Email: maksumlubis1@gmail.com

ABSTRAK

Peranan motivasi dalam lingkup pemerintahan menjadi satu dasar meningkatkan produktivitas kerja aparatus penyelenggara pemerintahan. Kabupaten Batubara memiliki perangkat daerah yang tersebar baik dalam lingkup pemerintahan daerah maupun kecamatan, peningkatan kinerja pegawai tentu tidak bisa dilepaskan dari peranan motivasi yang berorientasi pada produktivitas kerja. Metode yang digunakan dengan metode kualitatif dengan penelitian data deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menemukan bahwa berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa motivasi kerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara masih kurang. Beberapa indikatornya adalah karena kurangnya tanggung jawab dan disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya dorongan semangat kerja. Kemudian kinerja pegawai menunjukkan peran antarpribadi (Interpersonal Role) mengharuskan pegawai mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pendidikan. Selanjutnya, peranan yang berhubungan dengan informasi (Informational Role) motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara tergolong rendah dikarenakan sebagian pegawai Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara mempunyai keterbatasan kapasitas yang dimiliki dengan tidak bisa menggunakan teknologi berbasis online sehingga perlu Pendidikan pegawai dalam konteks Good Agile Government di Kabupaten Batubara.

Kata kunci: motivasi, produktivitas kerja pegawai, pemerintah kabupaten

ABSTRACT

The role of motivation within the scope of government is one basis for increasing the work productivity of government apparatus. Batubara Regency has regional apparatuses that are spread both within the scope of regional and sub-district governments, improving employee performance certainly cannot be separated from the role of motivation which is oriented toward work productivity. The method used is a qualitative method with descriptive data research. Data collection techniques with observation, interviews, and documentation. The researcher found that based on the results of observations in the field, the work motivation of the Batu Bara District Head Office employees was still lacking. Some of the indicators are due to employees' lack of responsibility and discipline in completing work and the lack of motivation for work. Then employee performance shows an interpersonal role (Interpersonal Role) requiring employees to be able to actualize themselves in developing human resources (HR) through training and education. Furthermore, the role related to information (Informational Role) motivation on employee work productivity at the Batu Bara District Regent's Office is relatively low because some employees of the Batu Bara District Regent's Office have the limited capacity not able to use online-based technology, so supervisor education is needed in the context of Good Agile Government in Batubara District.

Keywords: motivation, employer productivity, district government

PENDAHULUAN

Pada Era 4.0 ditandai dengan meningkatnya konektivitas, interaksi, batas antar manusia, mesin dan sumber daya lainnya melalui teknologi informasi dan komunikasi. Kondisi ini tentu saja berdampak terhadap cara kerja individu disemua bidang kerja, dimana setiap orang harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang begitu cepat khususnya menghadapi perubahan teknologi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen berdasarkan pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia beranggapan bahwa karyawan adalah aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Dirasakan betapa pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan perusahaan, maka diperlukan suatu bagian yang mengkhususkan diri dalam menangani masalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah.

Oleh sebab itu produktivitas menjadi hal penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

PERANAN MOTIVASI

Peranan motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), dan gerak hati (*impuls*). Hersey dan Blanchard (1989) menyatakan istilah-istilah tersebut merupakan motif. Sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motif masih bersifat potensial, dan aktualisasinya dinamakan motivasi. Serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Batu Bara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dapat diartikan sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai data lisan maupun tertulis, serta menguraikan hasil permasalahan yang ada di lapangan terkait dengan peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Era 4.0 pada Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara. Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif penulis sendiri. Seperti yang telah dikemukakan di atas bahwa penelitian ini deskriptif yang mana melukiskan atau menggambarkan suatu obyek berupa fenomena sosial.

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di Kabupaten Batu Bara. Sedangkan fokus penelitian yaitu Kantor Bupati Batu Bara. Yang beralamat di Lima Puluh, Lima Puluh Kota, Kec. Limapuluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara 21255. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2021 – Januari 2022.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive, dimana hanya orang-orang atau pihak-pihak tertentu saja yang akan dijadikan tujuan penulis sebagai

sumber informasi. Mengenai informan tersebut, maka penulis menentukan informan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Informan kunci sebagai informan yang memahami dan dapat memberikan penjelasan berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian dan tidak dibatasi dengan wilayah tempat tinggal. Maka yang menjadi informan kunci yaitu Sakti Alam Siregar selaku Sekretaris Daerah Kantor Bupati Batu Bara.
2. Informan utama. yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti yaitu Sri Mahdani, selaku Kabag. Umum Kantor Bupati Batu Bara dan Adi H. Marpaung, selaku Kasubbag. Kepegawaian Kantor Bupati Batu Bara.
3. Informan tambahan. yaitu siapa saja yang ditemukan di wilayah penelitian yang diduga dapat memberikan informasi tentang masalah yang diteliti, yaitu Nanda Huraika, selaku Pegawai Kantor Bupati Batu Bara, Farhansyah Sembiring, SE selaku pegawai Kantor Bupati Batu Bara dan Abdul Gofar Asdiqi, selaku pegawai Kantor Bupati Batu Bara.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer dapat berbentuk opini subjek secara individual atau kelompok dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan dan hasil suatu pengujian tertentu. Penulis menggunakan tiga macam teknik pengumpulan data.

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori atau struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis).

PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI BATU BARA

Penelitian ini menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Era 4.0 pada Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara serta faktor kendala efektivitas kearsipan dalam meningkatkan pelayanan administrasi Bagian Tata Pemerintahan di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara. Penjelasan yang diberikan merupakan penjabaran dari rumusan masalah yang ada dengan menggunakan teori peranan dari Miftah Thoha (2012).

PERAN ANTARPRIBADI

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah motivasi pegawai itu sendiri. Dengan begitu Kantor Bupati Batu Bara harus dapat memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai melalui pelatihan dan kesempatan belajar, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pengembangan karier yang dilakukan di Kantor Bupati Batu Bara dilakukan secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai dan mengikuti perkembangan zaman. Untuk menghadapi Era 4.0 Kantor Bupati Batu Bara menggelar pelatihan atau workshop yang relevan dengan peningkatan skill dan menyesuaikan materi dengan perkembangan zaman. Semua pegawai Kantor Bupati Batu Bara dibekali dengan informasi dan pembelajaran pemanfaatan teknologi canggih yang menunjang produktivitas kerja pegawai sehingga pengembangan karier berjalan dengan baik. Kantor

Bupati Batu Bara juga memberi kesempatan untuk pegawai dalam mengembangkan kariernya sendiri melalui aktualisasi diri.

PERANAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN INFORMASI

Penggunaan teknologi informasi yang dimanfaatkan oleh masyarakat sudah sangat bersifat masif. Kemajuan teknologi informasi yang merupakan penggerak Era 4.0, dapat dilihat dari keberadaan teknologi informasi yang diwujudkan dalam berbagai fasilitas aplikasi, penggunaan jaringan internet dan otomatisasi lainnya. Itulah sebabnya, jika pegawai tidak dapat menguasai teknologi, maka pekerjaan yang dilakukannya akan tertinggal dan menghilang. Era 4.0 sendiri telah mengubah cara kerja manusia menjadi otomatisasi atau digitalisasi melalui inovasi-inovasi. Suatu kenyataan yang tidak dapat dihalangi bahwa otomatisasi akan menghilangkan banyak pekerjaan. Maka pegawai harus dapat menerima dan melakukan serta mengantisipasi hal tersebut. Maka peranan yang berhubungan dengan informasi (Informational Role) terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara tergolong rendah. Dikarenakan sebagian pegawai Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara mempunyai keterbatasan kapasitas yang dimiliki dengan tidak bisa menggunakan teknologi berbasis *online*.

Selain itu masih banyak pegawai yang mengeluh akan sistem birokrasi yang serba digital. Birokrasi dengan sistem digital sangat dibutuhkan di masa sekarang ini, terlebih saat ini masih ditemui birokrasi yang rumit dan berbelit-belit. Birokrasi sendiri dituntut untuk lebih efektif dan efisien. Hal ini yang menjadi dasar sebuah institusi pemerintahan harus dapat mengembangkan sistem berbasis teknologi. Maka diperlukan motivasi dalam mengelola SDM terutama dalam menghadapi Era 4.0. Dimana Era 4.0 merupakan fenomena yang mengkolaborasi teknologi. Dimana konsep penerapannya berpusat pada konsep otomatisasi yang dilakukan oleh teknologi tanpa memerlukan tenaga kerja manusia dalam proses pengaplikasiannya.

PERANAN PENGAMBIL KEPUTUSAN

Peranan pengambil keputusan (*decisional role*) pada peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara masih rendah. Hal ini tersebut dibuktikan dengan peran motivasi yang tergolong rendah dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara. Sehingga perlu adanya peningkatan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing pegawai. Dengan adanya Era 4.0 akan mengubah kebiasaan-kebiasaan pekerja di era revolusi industri sebelumnya. Maka diharapkan pegawai Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara dapat melakukan pekerjaannya dengan fleksibilitas pada jam kerja. Saat ini perkembangan teknologi semakin canggih, dunia kini memasuki Era 4.0, maka diperlukan pegawai yang memiliki integritas, berkompeten, profesional, inovatif dan kompetitif, memiliki nilai dasar, serta etika profesi.

HAMBATAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KETIDAKDISIPLINAN PEGAWAI

Banyaknya kemampuan pegawai yang rendah dalam penguasaan teknologi, menjadi hambatan tersendiri bagi Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara. Sering terjadinya kendala dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara, yang salah satunya adalah disebabkan kurang piawainya pegawai dalam menguasai teknologi.

Selama di lokasi penelitian, terlihat masih ada beberapa pegawai di Kantor Bupati Batu Bara yang datang tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan. Selain itu, terlihat pula pegawai yang pulang mendahului atau pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Dikarenakan pegawai tersebut sudah menyelesaikan pekerjaannya dan tidak ada lagi yang dapat dikerjakan. Selain itu, terlihat pegawai yang pulang mendahului dikarenakan ada urusan lain yang mendesak seperti urusan pribadi atau urusan keluarga di luar kantor. Maka tingkat kedisiplinan pegawai menjadi suatu hambatan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara. Oleh sebab itu, disiplin dalam diri tiap pegawai harus selalu ditanamkan. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka diharapkan pula semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai. Maka sudah seharusnya Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara lebih fokus untuk membangun SDM yang memiliki integritas, etika, dan profesional untuk mengisi di Era 4.0 saat ini.

SIMPULAN

Peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara yang mengacu pada teori Miftah Thoha (2012) dapat dijelaskan melalui tiga indikator. Pertama, Peran antar pribadi (*interpersonal role*) di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara sudah baik, dikarenakan Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara mengharuskan bahwa seorang pegawai harus mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan pendidikan. Kedua, peranan yang berhubungan dengan informasi (*informational role*) motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara tergolong rendah. Hal ini dikarenakan sebagian pegawai Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara mempunyai keterbatasan kapasitas yang dimiliki dengan tidak bisa menggunakan teknologi berbasis *online*. Selain itu masih banyak pegawai yang mengeluh akan sistem birokrasi yang serba digital. Ketiga, peranan pengambil keputusan (*decisional role*) pada peranan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara masih rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara yang tergolong tidak baik. Sehingga perlu adanya peningkatan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Tulisan ini mengajukan dua saran. Pertama, perlu adanya upaya-upaya yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan dalam bentuk pelatihan-pelatihan (*training*) berbasis teknologi. Pelatihan teknis dapat terdiri dari berbagai bidang. Diantara bidang-bidang yang ada, bidang teknologi merupakan bidang yang sangat dibutuhkan oleh pegawai di berbagai sektor saat ini khususnya di Era 4.0. Pada lingkup Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah, baik instansi pusat maupun instansi daerah. Kebutuhan akan pelatihan teknis di bidang teknologi utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Era 4.0. Dengan adanya pengembangan SDM untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Era 4.0, maka dibentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparat pelaksana untuk mendukung upaya-upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia aparatur berbasis teknologi. Kedua, perlu dilakukan sosialisasi yang lebih intensif kepada pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara tentang kewajiban dan larangan pegawai yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil untuk menciptakan aparatur yang efisien, bertanggungjawab, dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas maupun wewenangnya dengan baik demi mewujudkan pemerintahan yang baik. Kemudian pimpinan diharapkan dapat mengadakan pertemuan rutin dimana pimpinan dapat selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya agar memiliki kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Sebaiknya hukuman disiplin berupa sanksi dapat diberikan lebih tegas lagi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin

pegawai yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan peraturan kedinasan yang mengacu dengan aturan disiplin pegawai yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dengan pemberian sanksi berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2000. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- As'ad, Moh. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- AF, Muchtar. 2010. *Be Healthy Be Happy*. Jakarta: Bhuna Ilmu Populer.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagong, Suyanto, dan Sutinah. 2008. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif pendekatan*. Jakarta: Kencana.
- Baskoro, Candra Aji. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan." *Management Analysis Journal* 3 (2) (2014) Management Analysis Journal, 13-24.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah, B. Uno. 2017. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumberdaya Manusia*, Cetakan Ketiga, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Miftah, Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Miles, M. B, Huberman, A. M, & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan
- Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Perda Nomor 5 Tahun 2020 Tanggal 9 Juni 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Perda Kabupaten Batu Bara Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Batu Bara.
- Permenpan Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Atas Implementasi SAKIP.
- Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.