

## Analisis Peranan Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Bidang Prasarana Pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi

Marsesha Harywati Putri<sup>1</sup>, Renisya Ayu Utami<sup>2\*</sup>

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : [seshaaizhawa@gmail.com](mailto:seshaaizhawa@gmail.com)<sup>1</sup> , [renisyanisya@gmail.com](mailto:renisyanisya@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords

Work Motivation, Employee Performance

*This study aims to analyze the role of work motivation in an effort to improve the performance of employees in the Infrastructure Sector at the Bekasi City Transportation Service. This research method is descriptive analysis with a qualitative approach. This research was carried out in the work environment of the Infrastructure Sector at the Bekasi City Transportation Service by selecting 7 (seven) informants who were considered to represent the entire population. Data collection techniques used in this study were direct field observations, interviews and documentation. The results showed that work motivation has an effect on efforts to improve the performance of employees in the Infrastructure Sector at the Bekasi City Transportation Service. The higher the work motivation given by the leadership, the higher the employee's performance will increase.*

---

### PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pemerintahan, kita harus mampu meningkatkan produktivitas pegawai dengan mengoptimalkan penggunaan Sumber Daya Manusia dan cara mengelola Sumber Daya Manusia tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kaitan kuat dengan faktor pegawai yang diharapkan dapat berkinerja terbaik agar dapat mengikuti aturan pemerintahan. Pegawai merupakan kunci di dalam organisasi dan memiliki arti yang cukup besar dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, penyelenggara dan pengelola kegiatan instansi. Peningkatan kinerja itu dapat terlaksana jika memperhatikan apa sajakah faktor pendorong dan penentu untuk peningkatan kinerja pegawai. Pimpinan Pemerintahan harus memahami dengan tepat dan mengharapkan pegawai dapat bekerja lebih efisien. Masalah pemicu kebutuhan bagi karyawan akan membuat mereka lebih sigap dan cekatan seperti yang diinginkan oleh suatu organisasi. Proses berkembangnya seorang pegawai ialah dengan suatu permulaan seperti lebih melatih skills, pengetahuan, dan kemampuan pada individu baik kebutuhan sekarang atau masa depan. (Sutrisno, 2016: 61). Saat ini, masih ditemukan kondisi dimana seorang Pegawai mengerjakan beberapa tugas dan mengambil alih tugas pegawai lainnya. Sehingga pembagian kerja tidak merata dan menimbulkan adanya pegawai yang tidak memiliki tugas yang jelas. Selain itu ada beberapa pegawai yang datang ke kantor hanya untuk memenuhi kewajiban absen (fingerprint) saja tanpa melakukan pekerjaan apa-apa. Hal itu dikarenakan kurangnya motivasi kerja dan skill dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan (skill) agar lebih berprestasi dan mumpuni Dalma melaksanakan tugas. Serta memberi penilaian terhadap kinerja

yang dilakukan oleh pegawai sebagai bentuk penghargaan dari apa yang telah dicapai oleh pegawai tersebut.

Penilaian terhadap kinerja pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepegawaian dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Potensi yang dimiliki seseorang belum tentu mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Dengan demikian, perlu dirumuskan secara mendalam usaha-usaha secara terpadu dan berkesinambungan melalui penerapan analisis motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Bidang Prasarana pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hingga saat ini kedudukan pegawai sangat penting dalam organisasi, pihak pegawai merupakan faktor potensial yang amat besar pengaruhnya terhadap gerak laju suatu organisasi, namun pegawai yang tidak teratur atau tidak diberikan pelatihan berorganisasi dengan baik, serta pegawai yang tidak mempunyai motivasi, akan menimbulkan biaya yang tinggi pula pada suatu organisasi. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila suatu organisasi memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong motivasi dan semangat kerja guna peningkatan kinerja pegawainya. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “Analisis Peranan Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Bidang Prasarana Pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.”

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang di rumuskan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau penelitian penjelasan yaitu penelitian yang menganalisa hubungan antara variabel-variabel penelitian dan hipotesis yang harus di buktikan (Kuncoro, 2003:54). Metode-metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengkaji hal ihwal tertentu secara mendalam dan rinci. Metode-metode ini menghasilkan sejumlah kecil orang dan kasus. Hal ini meningkatkan pemahaman terhadap kasus-kasus dan situasi itu, namun juga mengurangi kemungkinan generalisasi. Metode kualitatif sering digunakan untuk menghasilkan grounded theory, yaitu teori yang timbul dari data bukan dari hipotesis seperti dalam metode kuantitatif. Atas dasar itu penelitian bersifat generating theory, sehingga teori yang dihasilkan berupa teori substansif. Perspektif emic/partisipan sangat diutamakan dan dihargai tinggi. Minat peneliti banyak tercurah pada bagaimana persepsi dan makna menurut sudut pandang partisipan yang diteliti, sehingga bisa menemukan apa yang disebut sebagai fakta fenomenologis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi kerja menurut Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Untuk mengukur motivasi kerja, diperlukan suatu indikator menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 5 indikator motivasi yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisik

Yakni dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya

- 2) Kebutuhan Rasa Aman

Yakni dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan Sosial

Yakni dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan Akan Penghargaan

Yakni dengan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya

5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Yakni dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri dari pegawai.

Berikut ini akan dibahas mengenai Analisis Peranan Motivasi Kerja Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Pegawai Bidang Prasarana pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi berdasarkan hasil wawancara langsung dengan informan yang sudah ditentukan sebelumnya.

1) Kebutuhan Fisik

Berdasarkan jawaban dari informan, Pegawai ASN menerima gaji sesuai dengan masa kerja dan golongan masing-masing, serta diberikan tunjangan kinerja sesuai dengan golongannya. Sedangkan pegawai Non ASN diberikan gaji sesuai dengan jenjang pendidikannya. Tidak ada bonus bagi pegawai ASN dan Non ASN yang mencapai target kinerja. Hanya saja bagi ASN direncanakan pemberian tunjangan kinerja akan disesuaikan dengan target kinerja yang dicapai.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Dari hasil wawancara kepada informan, diketahui bahwa bagi Pegawai ASN dan Non ASN mendapatkan Jaminan Kesehatan dan Jaminan Keselamatan Kerja oleh Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Selain itu, dana pensiun akan diberikan kepada pegawai ASN di masa purnabhaktinya.

3) Kebutuhan Sosial

Berdasarkan wawancara kepada informan, diketahui bahwa keharmonisan diantara pegawai dapat tercipta apabila sesama pegawai saling menghargai, saling membantu, saling mendukung, menghilangkan rasa iri yang dapat menimbulkan persaingan tidak sehat dengan meminimalisir adanya perbedaan antar pegawai serta menjalin komunikasi yang baik untuk menciptakan sebuah team work dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan begitu pekerjaan yang diberikan oleh Pimpinan akan selesai tepat waktu jika dikerjakan bersama-sama dengan disiplin waktu dan teliti.

4) Kebutuhan Akan Penghargaan

Dari hasil wawancara dengan informan, di lingkup Bidang Prasarana pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai sudah sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut dan merupakan tupoksi yang dilakukan sehari-hari. Untuk meningkatkan produktivitas, setiap pegawai ASN dan Non ASN berhak mengikuti Diklat yang diselenggarakan oleh Instansi terkait untuk mengembangkan kemampuan serta menambah wawasan dan pengetahuan.

5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Dari hasil wawancara dengan informan, diketahui bahwa setiap pegawai harus memiliki kemampuan sebagai dasar penilaian dari Pimpinan terhadap kinerja yang sudah dilakukan sehingga dapat memajukan organisasi yang menjadi tempatnya bekerja. Adapun motivasi

yang sudah diberikan oleh Pimpinan kepada pegawai antara lain dengan memberi semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya, memberi pujian atas apa yang sudah dilakukan pegawai untuk Instansi, memberi poin pada Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai, memberi kepercayaan untuk mengerjakan pekerjaan yang baru, memberikan fasilitas kerja kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri dengan mengikuti seminar serta mengajarkan pekerjaan yang baru dilakukan oleh pegawainya.

## 2. Kendala

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada informan, diketahui bahwa kendala dalam memberikan motivasi kepada pegawai antara lain, sulitnya berkomunikasi karena pegawai bersifat tertutup, kurangnya interaksi antara pimpinan dan pegawainya, kurangnya pemahaman akan tupoksi pegawai, terbatasnya kemampuan Instansi untuk memenuhi kebutuhan pegawai, sikap pimpinan yang acuh kepada pegawainya, adanya persaingan yang tidak sehat menyebabkan Pimpinan tidak leluasa dalam memberikan motivasi kepada pegawai dan pimpinan kesulitan memberikan motivasi yang dibutuhkan.

## 3. Upaya

Dari wawancara kepada informan, diperoleh hasil bahwa upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam memberikan motivasi antara lain menciptakan komunikasi yang efektif dan terbuka, memperkuat solidaritas, memberikan pembinaan secara berkala atas capaian pekerjaannya, memenuhi fasilitas kerja pegawai, mengamati dan memahami karakter masing-masing pegawai, tidak membedakan perlakuan kepada pegawai agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial, memahami apa yang dibutuhkan pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang digunakan terkait analisis peranan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Bidang Prasarana pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, maka didapatkan beberapa kesimpulan :

1. Motivasi kerja memiliki peranan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Bidang Prasarana pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan Pimpinan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki pegawai sehingga dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan.
2. Kendala dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai antara lain, sulitnya berkomunikasi karena pegawai bersifat tertutup, kurangnya interaksi antara pimpinan dan pegawainya, kurangnya pemahaman akan tupoksi pegawai, terbatasnya kemampuan Instansi untuk memenuhi kebutuhan pegawai, sikap pimpinan yang acuh kepada pegawainya, adanya persaingan yang tidak sehat menyebabkan Pimpinan tidak leluasa dalam memberikan motivasi kepada pegawai dan pimpinan kesulitan memberikan motivasi yang dibutuhkan.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam memberikan motivasi kerja antara lain menciptakan komunikasi yang efektif dan terbuka, memperkuat solidaritas, memberikan pembinaan secara berkala atas capaian pekerjaannya, memenuhi fasilitas kerja pegawai, mengamati dan memahami karakter masing-masing pegawai, tidak membedakan

perlakuan kepada pegawai agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial, memahami apa yang dibutuhkan pegawai sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.W. Widjaja, 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali
- Alemina Henuk – Kacaribu, SE, M.Si. 2020 *Pengantar Ilmu Administrasi*. Yogyakarta.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Bukit, Benjamin et al. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZHR Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Riset Keperawatan Sejarah dan Metodologi*. Jakarta: EGC.
- Darojat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Didit, Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees. 18.
- [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3311306](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3311306) Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016).
- Gitosudarmo, I. & Sudita, I. N. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa Indomedia Pustaka.
- Irham, F. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Mukaromah, M. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA International TBK Toyota Sales Operation (AUTO 2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung. *E-Proceeding Of Management : Vol. 6, No. 1 April 2019*, 2-7

- Mulyadi, Deddy. 2015. Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik. Yogyakarta: Alfabeta
- Rr. Dian Indra Kusumasari, F.L. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. Jurnal magisma, Vol. VIII No. 1
- Saputra, C.D. 2018. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, KINDAI, Vol. 14, No. 3
- Sedarmayanti. 2004. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.
- Setiadi. 2013. Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Sinulingga, Sukaria. 2014. Metode Penelitian. Medan: USU Press.
- Siswandi, S.E., M.M. 2017. Administrasi Logistik & Gudang (Kasus dan
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Suyanto 2011. Analisis regresi untuk uji hipotesis. Yogyakarta: Caps
- Sutha, Diah Wijayanti. 2018. Administrasi Perkantoran. Sidoarjo:
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- Torang, Dr.Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Widianti, Hesti. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa. Pekalongan : NEM
- Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan. Jakarta.