



MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN BANDUNG BARAT

Ujud Rusdia & Euis Kurnaeti Jonson

*Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung, Bandung,
Jawa Barat, Indonesia
ujudrusdia@unibba.ac.id*

*Received: 20 Desember 2020; Revised: 26 Desember 2020; Accepted: 3 Januari 2021; Published:
Januari 2020; Available online: Januari 2021.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena munculnya permasalahan dalam motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Permasalahan motivasi pegawai tersebut yang notabene adalah aparatur Dinas, dimana karyawan termotivasi dari dalam diri masing-masing orang dan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang. Namun, sangat disayangkan karena pada kenyataannya pemanfaatan tenaga kerja para pegawai selaku sumber daya manusia belum optimal. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata menurut faktor intrinsik (internal) dan faktor ekstrinsiknya (eksternal). Dasar penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan secara deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi dan teknik wawancara dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat yang berdasarkan faktor intrinsik adalah prestasi yang dimiliki, dan faktor ekstrinsik adalah hubungan komunikasi yang baik antar pribadi antara karyawan dan atasan, Adapun yang menjadi masukan adalah motivasi kerja pegawai harus dipertahankan guna mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas Instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu Instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional Instansi, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan Instansi. Oleh karena itu Instansi perlu mengelola

Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Salah satu aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh setiap Instansi adalah motivasi kerja para karyawan (pegawai) yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk Instansinya. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan Instansi dapat tercapai.

Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan Instansi sesuai dengan yang telah direncanakan. Kinerja merupakan sikap, nilai, moral serta alasan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dan

bertindak dalam profesinya (Mitchell, 1988). Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah Instansi untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja di pengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Di setiap Instansi tidak hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanakan semua

pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat

organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk meneliti bagaimana sebenarnya Instansi berupaya meningkatkan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi Instansi.

Kerangka Pemikiran

Dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan atau sebuah instansi, peran sumber daya manusia menjadi sebuah hal yang penting dimana sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksana dan pengawasan, pengadaan, pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Seperti yang dikatakan Mangkunegara (2007: 2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:10) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Zainum (1989) sumber daya manusia menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Sependapat dengan hal itu, Armstrong (1988) menjelaskan bahwa sumber daya manusia sebagai harta yang paling penting yang dimiliki suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menempatkan tenaga kerja dalam organisasi tidak hanya sebagai alat produksi, akan tetapi sebagai asset/kekayaan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang harus dikelola dengan baik. Salah satu bagian dari pengelola itu sendiri ialah pemberian dorongan seseorang untuk mencapai tujuan yang muncul dari dirinya ataupun dari luar seperti lingkungan organisasi itu sendiri, ataupun motivasi

ialah proses menggerakkan manusia untuk maju melakukan sesuai sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang menggerakannya.

Seperti yang diuraikan Bredoom dan Garry A. Stainerr dalam Sedarmayanti (2009:66), motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Kemudian menurut Hariandja (2002:321) motivasi ialah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang.

Menurut H. Nawawi (2008:351) kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hasibuan (2006: 141) berpendapat bahwa motivasi

berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan tentang kinerja organisasi, dapat penulis kemukakan sebagai berikut. Jackson dan Morgan (1978) mengemukakan bahwa kinerja pada umumnya menunjukkan tingkat tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, yang hendak dicapai. Rue and Byar (1981 dalam (Keban, 1995) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau " *the degree of accomplishment* " atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

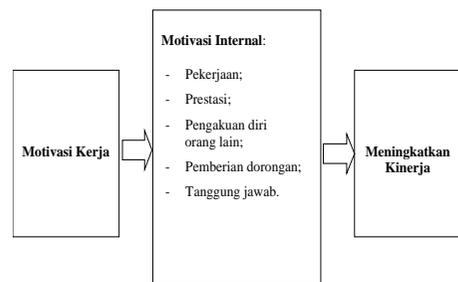
Menurut Peter Jennergen (dalam Steers, 1985) pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. Selanjutnya Pamungkas (2000) menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja.

Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Fredrick Herzberg dan kawan-kawan menyatakan bahwa pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor kesehatan dilingkungan pekerjaannya. Jadi fokus pembahasannya yaitu, ketika faktor internal dan eksternal terpenuhi. Maka, seseorang akan memunculkan kinerja yang maksimal karena menurut Herzberg dalam Thoha (2007:231) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Adapun faktor internal adalah pekerjaan, prestasi,

pemberian dorongan, tanggung jawab dan faktor eksternal adalah kompensasi, kondisi kerja, status, supervisor, hubungan antara manusia, kebijakan. Namun peneliti dalam pembahasan artikel fokus kepada faktor internal dengan kerangka pemikiran seperti di dalam gambar 1.1.

Gambar. 1.1 Kerangka Berpikir



PEMBAHASAN
Motivasi Kerja Pegawai Dalam
Rangka Meningkatkan Kinerja
di Dinas Kebudayaan dan
Pariwisata Kabupaten
Bandung Barat

Motivasi Kerja Pegawai merupakan peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini sangat tepat ketika Motivasi Kerja Pegawai dalam rangka Meningkatkan Kinerja menjadi salah satu prinsip mendorong karyawan

bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan instansi. Kinerja merupakan sikap, nilai, moral serta alasan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam profesinya. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan mendorong energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan.

Motivasi mempunyai arti suatu dorongan untuk melaksanakan sesuatu (gerak) serta untuk bertindak dan berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan dari motif. Sedangkan motif sumber daya manusia menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif untuk mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut bergerak dan menuju ke arah yang ditentukan. Jadi jika dikaitkan dengan tujuan adalah untuk mengetahui dorongan dari dalam diri

maupun dari lingkungan kerja tersebut, perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

Pemanfaatan waktu dan sumber daya yang dilakukan oleh aparatur pemerintah daerah belum optimal seperti pemanfaatan waktu dalam durasi kerja belum semaksimal mungkin dimanfaatkan demi menyelesaikan tugasnya melainkan masih banyak pegawai yang masuk jam kerja tidak pada waktu jam kerja yang telah ditentukan sering kesiangan, serta pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata itu sendiri, perlu sumber daya manusianya pula yang cerdas guna bisa memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Hal demikian pula menjadi titik acuan seorang pemimpin harus bisa membuat pegawai tersebut sebagai produsen yang cerdas guna mendorong pencapaian yang semaksimal mungkin yaitu salah satunya dengan cara

bisa memanfaatkan sumber daya yang ada.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses yang diawali dari adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar diri individu. Adapun macam-macam motivasi, yaitu motivasi positif yang sangat berguna bagi diri seseorang. Kerangka pemikiran yang penulis ambil adalah pemikiran kerangka menurut Herzberg (dalam Thoha 2007:231), ada 2 faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu: Faktor Internal dan Faktor Eksternal.

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu membangkitkan seseorang itu untuk bertindak, mendorong untuk mencapai tujuan tertentu dan membuat seseorang tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Motivasi ini juga merupakan ruh dan jasad pribadi yang ingin sukses yang mempunyai keinginan dan energi dalam mencapai suatu tujuan. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah

ada seperti udara bagi kehidupan. Maka dari itu, motivasi internal berperan penting bagi jiwa-jiwa yang ingin sukses dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Faktor intrinsik (internal) yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang. Adapun pemaparan mengenai faktor motivasi internal menurut Herzberg yaitu: 1. Pekerjaan; 2. Prestasi; 3. Pengakuan dari orang lain yaitu pemberian dorongan; 4. Tanggung jawab.

Pekerjaan

Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai karier yaitu perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan dan jabatan seseorang yang biasanya

pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa upah/gaji.

Begitu juga pekerjaan yang dilaksanakan para pegawai di sebuah instansi seperti di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat, Pekerjaan yang dapat di rasakan oleh para pegawai untuk bisa bertahan harus adanya motivasi internal seperti:

1. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan komplek juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
2. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan

menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya.

Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

3. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi

melalui kemampuan berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. (William dan Devis (2000: 253)

Seperti yang diungkapkan Bapak Kepala Dinas saat diwawancarai oleh peneliti mengenai, Apakah pekerjaan baik itu terhadap pekerjaan yang menyenangkan, menarik maupun menantang menjadi motivasi bagi karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata?

“Bagi sebagian orang ya, karena pekerjaan yang menyenangkan akan membangkitkan semangat dan menimbulkan motivasi di dalam diri pegawai tersebut. Tapi bagi sebagian besar tidak selalu, karena karyawan Disbudpar lebih mengutamakan intensif dibandingkan pekerjaan yang menyenangkan, menarik dan menantang tersebut”.
(Wawancara dilakukan pada tanggal, 3 Agustus 2020).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa

karyawan Disbudpar yang mampu memotivasi pekerjaan agar menjadi pekerjaan yang menyenangkan sehingga membangkitkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan lebih ke intensif yang diterimanya.

Akan tetapi pekerjaan juga merupakan kewajiban atau tugas-tugas pokok yang dilaksanakan oleh karyawan Disbudpar, karena adanya motivasi-motivasi dalam menjalankan pekerjaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Kasi Pembinaan dan Pengembangan Sarana Wisata saat diwawancara oleh peneliti mengenai. Apa yang memotivasi dalam menjalankan pekerjaan di Disbudpar?

“Yang memotivasi dalam menjalankan pekerjaan, karena didasari dari rakyat untuk rakyat mulai dari pembangunan sarana wisata yang ditujukan untuk masyarakat luas sehingga tercapainya Sapta Pesona”.
(Wawancara dilakukan pada tanggal, 01 September 2020).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan

bukan semata-mata karena perintah atasan saja, tapi melaksanakan pekerjaan di Disbudpar adalah salah satu bentuk melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat luas yang bersangkutan dengan instansi.

Prestasi

Prestasi dalam sebuah kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari pengertian prestasi tersebut, maka pengertian prestasi diri adalah hasil atas usaha yang dilakukan seseorang yang dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual, serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan karena

karakter orang yang berprestasi adalah mencintai pekerjaan, memiliki inisiatif dan kreatif, pantang menyerah serta menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh.

Karakter-karakter tersebut menunjukkan bahwa untuk meraih prestasi tertentu dibutuhkan kerja keras. Adapun sikap yang mendukung seseorang dalam berprestasi diantaranya: berorientasi pada masa depan dan cita-cita, berorientasi pada keberhasilan, berani mengambil atau menghadapi resiko, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, menerima dan menggunakan kritik sebagai umpan balik, memiliki sikap kreatif dan inovatif serta mampu memajemen waktu yang baik. Prestasi dapat digunakan untuk meningkatkan potensi diri sebagaimana pentingnya arti prestasi sebagai berikut ini:

1. Prestasi merupakan wujud nyata kualitas dan kuantitas yang diperoleh

seseorang atas usaha yang diperoleh.

2. Prestasi merupakan pengalaman yang dialami seseorang dan bisa menjadi pelajaran berharga untuk masa depan.
3. Prestasi merupakan kebanggaan bagi diri sendiri, keluarga, kelompok, masyarakat, bangsa dan negara.
4. Prestasi digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan, kecerdasan dan keterampilan seseorang, kelompok, masyarakat, bangsa dan negara.

Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja juga berperan sangat penting, begitupun prestasi yang seharusnya dimiliki atau dicapai dilingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang hasil kerjanya dicapai oleh seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan sebuah instansi.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Kepala Dinas saat diwawancarai oleh peneliti mengenai, Apakah Bapak selaku Kepala Dinas pernah

memberikan reward atau achivment terhadap karyawan yang berprestasi atau disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya?

“Untuk saat ini kepala dinas belum pernah memberikan reward untuk karyawan, karena reward lebih pantas diberikan kepada karyawan yang berprestasi”
(Wawancara dilakukan pada tanggal, 3 Agustus 2020)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagai kepala dinas untuk memberikan penilaian prestasi kepada karyawannya hanya bisa diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi dari dalam diri yang mampu memanfaatkan, menciptakan dan mengutamakan target kerja yang ingin dicapai oleh suatu lembaga.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, yaitu seseorang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi, merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama pegawai karyawan lainnya.

Selain penjelasan dari kepala dinas mengenai prestasi yang belum pernah diberikan kepada karyawannya adapun pengakuan atau sebuah ungkapan dari salah satu karyawan itu sendiri.

Seperti yang diungkapkan staf saat diwawancarai oleh peneliti. Apakah sebagai karyawan Disbudpar anda pernah diberikan nilai prestasi baik oleh atasan langsung atau kepala dinas?

“Sejauh ini belum ada, baik itu karyawan yang berstatus PNS, PTT, maupun Honorer”.

(Wawancara dilakukan pada tanggal, 07 September 2020)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi di lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata memang belum pernah diberikan oleh atasan kepada bawahannya, alasannya kemungkinan besar karena kepala dinas yang belum pernah ngasih peluang kepada bawahannya untuk mendapat nilai prestasi atau karyawan itu sendiri yang tidak pandai memanfaatkan kesempatan untuk mendapat nilai prestasi baik dari atasan langsung maupun dari kepala dinas itu sendiri.

Pemberian Dorongan

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya rangsang) kepada pegawai atau istilahnya pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai seperti di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat ini

setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat kepada instansi.

Dalam hal ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang memberi manfaat terhadap instansinya di usahakan oleh pimpinan agar kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi.

Pemberian suatu motiv dalam menggerakkan seseorang atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan adalah pendorongkerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya.

Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan yang menyenangkan atau menginginkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan.

Dengan demikian bahwa motivasi berarti pemberian motiv yang menimbulkan dorongan keadaan yang

menimbulkan dorongan atau dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Seperti yang diungkapkan staf saat diwawancara oleh peneliti. Apakah pemberian dorongan yang pernah diterima oleh anda sebagai karyawan disbudpar?

“Dorongan yang diterima yaitu seperti arahan-arahan dari sesama karyawan, atasan langsung bahkan dari kepala dinas. Namun dorongan dari sendiri sebagai karyawan Disbudpar yaitu dari tugas-tugas yang wajib yang telah diberikan dan melaksanakannya sebaik-baiknya karena sebagai karyawan hanya sebatas untuk menjalankan pekerjaan menjadi lebih baik kedepannya, yaitu dengan cara bekerja, bekerja dan bekerja”. (Wawancara dilakukan pada tanggal, 07 September 2015).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian dorongan merupakan suatu penyemangat yang mendorong pada diri

seseorang dan dorongan tersebut selain lebih kuat adanya dorongan dan keinginan dari diri sendiri dorongan juga dapat datang dari orang yang ada disekitar pekerjaan tersebut.

Motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam yaitu:

- a. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada pegawai. Imbalan tersebut sering disebut intensif.
- b. Motivasi Non Finansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti pujian, penghargaan, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Dari penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan motivasi sangat penting bagi suatu instansi seperti di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Kabupaten Bandung Barat, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan atau pegawai untuk bertindak secara ikhlas agar tujuannya dapat tercapai secara efisien.

Seperti yang di ungkapkan oleh Kepala Dinas saat diwawancarai oleh peneliti, Bagaimana cara memberikan dorongan terhadap karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata?

“Dengan cara diadakannya briefing secara rutin setiap sebulan sekali, tapi sebagian kecil yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai”
(Wawancara dilakukan pada tanggal, 3 Agustus 2020)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap sebulan sekali kepala dinas selalu mengadakan briefing dengan tujuan untuk pemberian dorongan terhadap para pegawai yang ada dilingkungan disbudpar.

Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job diskripsi. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara yang satu dan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab antara yang satu dan yang lainnya berbeda-beda sesuai dengan bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang memiliki tanggung jawab sebagai pimpinan dan ada pula sebagai bawahan, semuanya itu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan. begitupun setiap pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat wajib bekerja sesuai tanggung jawab dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Sebab bila pegawai bekerja melampaui tanggung jawab maka pegawai yang melakukan tersebut pasti akan melakukan internal kontrol dan etika pekerjaan di instansi terkait. jadi setiap pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat

harus patuh dan bekerja sesuai aturan oleh dinas tersebut.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat ini harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai. Oleh karena itu, pemberian kepercayaan pada individu-individu para pegawai dalam instansi haruslah dirancang agar para individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat.

Seperti yang diungkapkan staf saat diwawancarai oleh peneliti. Tanggung jawab apa yang dilakukan anda sebagai karyawan disbudpar?

“Tanggung jawab sebagai karyawan Disbudpar yaitu melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan ataupun perintah dari atasan”. (Wawancara dilakukan pada tanggal, 07 September 2020)

Dari penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa tanggung jawab bukanlah sekedar kata-kata yang memperkuat jati diri tapi tanggung jawab yang dilakukan dalam suatu pekerjaan adalah komitmen dan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan melalui kompetensi diri yang hebat.

Seperti yang diungkapkan Kepala Dinas saat diwawancarai oleh peneliti mengenai, Apakah karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata bertanggung jawab terhadap pekerjaanya?

“Dengan adanya tupoksi yang telah ditetapkan pada setiap bidang, maka tugas-tugas yang dilaksanakan sudah cukup dipertanggung jawabkan” (Wawancara dilakukan pada tanggal, 3 Agustus 2020)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan di Disbudpar sudah dapat

dipertanggung jawabkan sesuai tupoksinya masing-masing.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari apa yang menjadi pembahasan dalam penelitian menyangkut tentang Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat dengan beberapa hasil yang diperoleh maka pada bab ini penulis membandingkan teori dan pelaksanaannya pemerintahan yang dijalani oleh pemerintahan daerah. Namun peneliti memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan, karena dilingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat ini sangat membutuhkan kesadaran diri yang dimiliki serta harus memiliki motivasi

internal daripada pegawai tersebut.

2. Kinerja yang dijalankan oleh para pegawai merupakan kurangnya kesadaran diri dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pegawai sehingga yang menjadi faktor hambatan tidak optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut, perlu diadakan training-training (pelatihan), pembinaan serta arahan yang berkelanjutan terhadap para pegawai guna untuk meningkatkan kinerja yang efisien dan efektif di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil penulis adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian, yang diperoleh dari motivasi internal bahwa motivasi internal Pekerjaan (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan

Pekerjaan yang Menarik), Prestasi, Pemberian dorongan dan Tanggung jawab sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja.

2. Motivasi internal adalah prestasi kerja yang dimiliki, berdasarkan dari diri sendiri.

Saran

Diharapkan untuk kedepan seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu yang dapat diajukan penulis berkaitan dengan kesimpulan adalah disarankan kepada Instansi agar memaksimalkan motivasi internal. Karena ketika motivasi internal diterapkan maka kinerja karyawan sudah pasti meningkat.

Maka untuk meningkatkan kembali kinerja para pegawai perlu lebih sering diadakannya pembinaan untuk memotivasi seluruh pegawai yang tentunya dilakukan oleh pimpinan (Kepala Dinas) dalam meningkatkan kinerja seluruh pegawai guna menciptakan terwujudnya tujuan-tujuan yang ingin dicapai dengan hasil yang baik di Dinas Kebudayaan

dan Pariwisata Kabupaten Bandung

Rao, T.V.(2006), *Penilaian Prestasi Kerja, Teori dan Praktik*, Jakarta : Pustaka Bunaman Pressindo

DAFTAR PUSTAKA

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah. (2006). *Pengantar Produktivitas*, Departement Tenaga Kerja RI, Kanwil Prop. Jabar.

Coffer CN and M.H. Appley, (2002). *Motivation theory on research*. Jakarta : Media

Dharma, Agus,. (2009). *Management prestasi kerja*. Jakarta : Salemba Medika

Gallerman, SW. *Motivation and productivity*, Bombay: Jakarta

Herzberg, fredrich. *The motivation to work*, second edition, 1959, by John Wiley: Inc

Hidayat, *Konsep Dasar dan Pengertian Produktivitas Serta Interpretasi Hasil Pengukurannya*. Jakarta : Balai Salemba.

Utami, Munandar. (2005), *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta : Salemba

Hasibuan, Malayu S.P. 1982. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*.

Jakarta: CV Haji Masagung

Effendy, Onong Uchjana. 1977. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung: Alumni.

Kussriyanto, Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta Gramedia, 1991

Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta,

