

Motivasi Kerja Pada PNS Bappelitbangda Kota Bekasi

Umi Alwiyah ^{1,*}, Muhammad Takrim ^{2,*}

^{1,2} Manajemen Administrasi; Universitas Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114, Telp. (021) 824 36 886/ (021) 824 36 996. Fax. (021) 824 009 24 dari Universitas Bina Insani; e-mail: umialwiyah30@gmail.com, takrim@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: takrim@binainsani.ac.id

Diterima: 18 Maret 2024; Review: 22 April 2024; Disetujui: 12 Mei 2024

Cara sitasi: Alwiyah U, Takrim M. 2024. Motivasi Kerja Pada PNS Bappelitbangda Kota Bekasi. Jurnal Mahasiswa Bina Insani. Vol 9(2): 115 – 124.

Abstrak: Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila pegawai memiliki semangat dalam bekerja. Semangat kerja diberikan dalam bentuk motivasi, karena motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat memberikan energi positif untuk pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan motivasi kerja menurut Teori Herzberg di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kota Bekasi. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dimana dalam prosesnya dilakukan wawancara secara langsung kepada Kepala Bappelitbangda Kota Bekasi. Hasil penelitian ini bahwa penerapan motivasi kerja menurut Teori Herzberg di Bappelitbangda Kota Bekasi terdiri dari Faktor Higienis dan Faktor Motivasi. Motivasi berdasarkan Faktor Higienis yang diterapkan berupa gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Motivasi berdasarkan Faktor Motivasi yang diterapkan berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Adapun beberapa kendala yang ditemukan dalam penerapan motivasi kerja yang dijalankan oleh Bappelitbangda Kota Bekasi yaitu pimpinan Bappelitbangda kesulitan mengetahui keluhan pegawai. Solusi yang dapat diberikan yaitu dengan cara membuat *google form* tentang Layanan Pengaduan Khusus Internal baik secara terpadu untuk Pimpinan Bappelitbangda secara anonim untuk pegawai dapat memberikan masukan kepada pimpinan sehingga pimpinan dapat bisa mengetahui keluhan yang dirasakan pegawai dan bisa memberikan motivasi yang efektif.

Kata kunci: Motivasi, Pegawai, Teori Herzberg.

Abstract: Employee performance can be improved if employees have enthusiasm for work. Work enthusiasm is given in the form of motivation, because motivation is an encouragement that can provide positive energy for employees so that employees can work well and provide optimal results. This research aims to determine the application of work motivation according to Herzberg's theory in the Bekasi City Regional Research and Development Planning Agency (Bappelitbangda). The research method uses a qualitative method where in the process a direct interview is conducted with the Head of Bappelitbangda Bekasi City. The results of this research show that the application of work motivation according to Herzberg's Theory in Bappelitbangda Bekasi City consists of Hygienic Factors and Motivational Factors. Motivation based on Hygienic Factors applied in the form of salary, working conditions, company policy & administration, interpersonal relationships, and quality of supervision. Motivation based on Motivational Factors applied in the form of achievement, recognition, work itself, responsibility and development of individual potential. Several obstacles were found in the implementation of work motivation carried out by Bappelitbangda Bekasi City, namely that Bappelitbangda leaders had difficulty knowing employee complaints. The solution that can be provided is by creating a Google form regarding the Special Internal Complaints Service both in an integrated manner for

Bappelitbangda Leaders anonymously so that employees can provide input to the leadership so that the leadership can find out about complaints felt by employees and can provide effective motivation.

Keywords: *Motivation, Employees, Herzberg's Theory.*

1. Pendahuluan

Suatu organisasi pemerintah atau non pemerintah menjalankan tugas dan kewajiban yang sama yaitu berusaha mencapai tujuan organisasi dan mengharapkan hasil yang baik dan memuaskan sesuai tujuan organisasi. Sumber daya merupakan elemen krusial dalam menentukan keberhasilan kerja di dalam suatu organisasi. Di antara berbagai jenis sumber daya, sumber daya manusia menjadi yang paling diperlukan karena mereka memegang peranan sentral dalam mengarahkan dan menjalankan aktivitas organisasi. Kualitas dan keterampilan sumber daya manusia sangat memengaruhi bagaimana organisasi dapat mencapai tujuannya, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan [1]. Tanpa dukungan dan kontribusi efektif dari pegawai, meskipun fasilitas dan sumber daya material tersedia, organisasi tidak akan dapat mencapai potensi penuhnya. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan manajemen sumber daya manusia adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan pencapaian hasil yang optimal. Organisasi pemerintah atau swasta membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Peranan pegawai sangat penting di instansi pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi. Dukungan kinerja yang baik dari para pegawai dapat meraih tujuan organisasi secara maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus digerakkan secara aktif sehingga efektivitas dan keberlangsungan kerja dalam instansi pemerintah atau swasta dapat terwujud. Selain itu, pengembangan dan pelatihan yang berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai selalu siap menghadapi tantangan yang ada dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa semua elemen sumber daya manusianya berfungsi secara efektif dan efisien, menciptakan sinergi yang diperlukan untuk keberhasilan jangka panjang.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perusahaan menerapkan motivasi melalui berbagai strategi dan pendekatan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai. Langkah-langkah ini meliputi pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan menerapkan motivasi yang efektif, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, tetapi juga memperkuat loyalitas dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Ini berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang positif, di mana pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi psikologi dan perilaku pegawai karena dengan termotivasi, pegawai akan merasa percaya diri, bersemangat dan mendapat dorongan untuk mencapai tujuan (Oktiani dkk, 2019). Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu bagi pegawai untuk memberikan pelayanan, termasuk kebanggaan menjadi anggota organisasi tempatnya bekerja (Azmi, 2021).

Motivasi sangat mempengaruhi tingginya produktivitas kerja pegawai jika perusahaan mendukung mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk menunjang kinerja pegawai, suatu organisasi dapat memberikan penghargaan kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja (Wardani dkk, 2023). Salah satu teori motivasi adalah teori dua faktor Frederick Herzberg. Frederick Herzbergh mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu Faktor Higienis (*hygiene factor*) dan faktor motivasi (*motivator factor*). Faktor higienis mencakup berbagai kondisi lingkungan kerja, kebijakan organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini penting untuk memastikan bahwa pegawai tidak merasa terganggu atau tidak nyaman dalam lingkungan kerjanya, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan mereka. Meskipun faktor-faktor higienis tidak selalu secara langsung memotivasi pegawai, mereka berperan dalam mencegah ketidakpuasan yang dapat mengganggu produktivitas.

Di sisi lain, faktor motivasi meliputi aspek-aspek seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan individu, yang secara aktif berkontribusi pada kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Faktor-faktor ini memberikan dorongan positif bagi pegawai dengan memberikan mereka kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, mendapatkan apresiasi, dan memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya peluang untuk berkembang dan meraih prestasi, pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, keseimbangan antara faktor higienis dan motivasi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Kombinasi keduanya memastikan bahwa pegawai tidak hanya merasa nyaman tetapi juga termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka.

Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Bekasi (Bappelitbangda) merupakan perangkat daerah yang membantu Wali Kota melaksanakan urusan penunjang di bidang perencanaan dan penelitian dan pengembangan di tingkat pemerintah daerah. Kota Bekasi merupakan salah satu kota besar di Indonesia, memiliki Bappelitbangda yang mempunyai peran penting dalam menghasilkan kebijakan program-program pembangunan yang berkualitas dan berkelanjutan untuk masyarakat penerapan motivasi kerja yang efektif sangatlah penting. Pegawai Negeri Sipil di Bappelitbangda harus termotivasi secara tepat agar dapat melakukan penelitian dan pengembangan yang berkualitas menghasilkan kebijakan yang efektif, serta berkontribusi dalam pembangunan Kota Bekasi secara keseluruhan. Tantangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan ini adalah bagaimana menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam dengan judul **“Penerapan Motivasi Kerja Pada PNS Bappelitbangda Kota Bekasi”**.

Rumusan masalah yang akan diangkat dalam Tugas Akhir ini adalah Bagaimana Penerapan Motivasi pada PNS Bappelitbangda menurut teori motivasi Herzberg? Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Penerapan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bappelitbangda Kota Bekasi.

A. Pengertian Motivasi

Berdasarkan teori beberapa ahli menjelaskan definisi motivasi. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri yang dapat membuat seseorang bersemangat memberikan kontribusi maksimal untuk menyelesaikan tugas tertentu [2]. Motivasi merupakan rangkaian kegiatan yang tidak hanya mendorong orang lain tetapi juga mendorong diri sendiri sehingga seseorang diharapkan dapat bertindak untuk mencapai tujuan [3]. Motivasi adalah dorongan yang menimbulkan semangat sehingga seorang individu dapat berprestasi dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan [4]. Berdasarkan pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau semangat yang dapat memberikan energi positif untuk pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk tercapainya tujuan. Motivasi tidak hanya mendorong individu untuk bertindak, tetapi juga membantu menjaga konsistensi dan ketekunan dalam menghadapi tantangan dan hambatan yang mungkin timbul selama proses kerja. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai lebih cenderung untuk memberikan kinerja optimal, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, motivasi merupakan faktor kunci yang harus dikelola dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

B. Tujuan Motivasi

Menurut [5] tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

1. Menumbuhkan semangat pegawai dalam bekerja.
2. Meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.
3. Meningkatkan produktivitas bekerja pegawai.
4. Menjaga loyalitas pegawai dan stabilitas pegawai dalam bekerja.
5. Meningkatkan disiplin kerja dan mengurangi tingkat absensi pegawai.
6. Menjalin hubungan kerja yang baik antar individu.

C. Metode-metode Motivasi :

Menurut [6] metode motivasi ada 2 yaitu metode langsung dan tidak langsung dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Metode langsung

Motivasi yang diberikan langsung untuk pegawai dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Contohnya adalah pemberian piagam, pujian, penghargaan, bonus, dan insentif lainnya. Pemberian motivasi secara langsung ini sering kali berfungsi sebagai pengakuan atas prestasi dan kontribusi pegawai, yang dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong mereka untuk terus berprestasi. Dengan menggunakan metode ini, organisasi dapat menunjukkan apresiasi secara nyata, yang juga berperan dalam memperkuat loyalitas dan rasa memiliki di kalangan pegawai.

2. Metode tidak langsung

Motivasi yang diberikan dalam bentuk fasilitas yang menunjang semangat dan kelancaran kerja memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Ketika pegawai merasa betah dan bersemangat dalam bekerja, produktivitas mereka cenderung meningkat, dan mereka lebih mampu mencapai target yang ditetapkan. Metode ini terbukti sangat efektif dalam menumbuhkan semangat kerja, karena pegawai merasa didukung oleh fasilitas yang memadai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien.

Contohnya, keberadaan mesin-mesin penunjang kerja seperti komputer, printer, TV, dan mesin fotocopy yang berkualitas tinggi memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan lancar dan tanpa hambatan teknis. Selain itu, penyediaan kursi empuk dan ruangan yang nyaman berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Suasana kerja yang baik, didukung oleh fasilitas yang optimal, tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja tetapi juga memperkuat rasa kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Perusahaan yang memberikan motivasi dengan metode langsung dan metode tidak langsung yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

D. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Menurut [4] Teori motivasi Herzberg dikenal sebagai teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Herzberg mengembangkan teori motivasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Teori ini berdasarkan penelitian yang dilakukan di kota Pittsburgh dan hasilnya menyatakan bahwa ada dua jenis kondisi atau situasi yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Menurut [7], Herzberg berpendapat bahwa cara terbaik untuk memotivasi seseorang adalah dengan mengorganisasi pekerjaan sedemikian rupa sehingga pekerjaan tersebut menjadi tantangan dan pengakuan yang dibutuhkan oleh semua orang untuk membantu memuaskan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi terkait hal-hal seperti pencapaian dan pengakuan. Menurut Herzberg kebutuhan tersebut relatif tidak terpuaskan. Jadi pekerjaan yang menantang bisa membangkitkan motivasi, sedangkan melakukan hal-hal untuk memuaskan kebutuhan tingkat rendah pekerja seperti gaji, kondisi kerja yang lebih baik hanya menjaga agar seseorang tidak merasa tidak puas. Herzberg menawarkan suatu pemecahan bahwa faktor higienis tidak bisa membangkitkan semangat kerja karyawan, adapun yang membangkitkan semangat kerja ialah motivator. Berikut merupakan komponen penting dari faktor menurut Frederick Herzberg:

1. Faktor motivasi (*Motivation Factor*)

Faktor motivasi berasal dari dalam diri sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang disebut *satisfier* atau *intrinsic motivation*, antara lain seperti :

a. Prestasi

Prestasi kerja adalah pencapaian seseorang atas hasil kerjanya untuk memenuhi tugas berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan. [6]

- b. Pengakuan
Pengakuan adalah pujian yang pegawai terima atas prestasi kerja yang dihasilkan [8].
 - c. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan itu sendiri adalah tingkat tantangan yang dihadapi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan [8].
 - d. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan pendorong yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan optimal [8].
 - e. Pengembangan Potensi Individu
Pengembangan potensi individu adalah tingkat kemungkinan tenaga kerja yang memiliki kesempatan untuk maju dalam pekerjaan mereka, misalnya melalui promosi [8].
2. Faktor Higienis (*Maintenance Factor*)
Faktor higienis atau *hygiene factor* berasal dari luar diri seseorang yang disebut dengan *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) atau *extrinsic motivation*. Dimana organisasi dapat menentukan perilaku seorang pegawai dalam kehidupannya yaitu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai manusia, menjaga ketentraman dan kesehatan. Berikut merupakan faktor higienis antara lain seperti :
- a. Gaji
Gaji adalah pembayaran yang diberikan pegawai perusahaan atas kinerja yang dilakukan [9].
 - b. Kondisi kerja
Kondisi kerja adalah semua aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja pegawai [10].
 - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah kepatuhan pegawai dengan kebijakan yang ditetapkan di suatu organisasi [8].
 - d. Hubungan antar pribadi
Hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian tenaga kerja yang dirasakan dalam interaksi dengan tenaga kerja yang lain [8].
 - e. Kualitas Supervisi
Kualitas supervisi adalah tingkat pengawasan wajar yang dirasakan oleh seorang tenaga kerja. [8].
- Faktor Higienis sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai karena hilangnya Faktor Higienis dapat menimbulkan ketidakpuasan (*dissatisfiers*) dan absensi pegawai akan meningkat. Menurut Herzberg, seseorang melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu faktor higienis meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, hubungan antar pribadi, dan kualitas supervisi. Sedangkan faktor motivasi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Herzberg ingin mengetahui kapan seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

2. Metode Penelitian

Menurut [11], Terdapat 2 jenis data pada penelitian yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber datanya yang dilakukan melalui wawancara, observasi atau penyebaran kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh melalui sumber data yang sudah tersedia dan di dapat melalui jurnal, buku, arsip-arsip resmi, dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan teori yang sudah dijelaskan, penelitian yang dilakukan di perusahaan termasuk dalam jenis data primer juga jenis data sekunder. Data primer yang diperoleh dari narasumber Kepala Bappelitbangda Kota Bekasi dan pejabat fungsional

peneliti muda utama memberikan data yang selanjutnya data akan diolah. Data sekunder diambil melalui website resmi perusahaan data yang diambil berupa sejarah perusahaan dan struktur organisasi perusahaan sebagai pendukung/pelengkap data primer.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Tujuan Motivasi

Bappelitbangda merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan penelitian dan pengembangan di Kota Bekasi dan mempunyai tugas utama yang meliputi pengumpulan data, penelitian, analisis, serta penyusunan kebijakan dan perencanaan pembangunan daerah sehingga berperan penting dalam membantu pemerintah Kota Bekasi dalam mengambil keputusan berdasarkan data dan informasi yang akurat. Berdasarkan hasil wawancara penerapan motivasi yang dilakukan Bappelitbangda terhadap para pegawai bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, mendorong inovasi dan penelitian, meningkatkan kompetensi pegawai, meningkatkan kolaborasi dan kerja tim, dan menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas. Motivasi kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas para pegawai di Bappelitbangda. Dengan adanya motivasi yang baik, pegawai cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Penerapan motivasi kerja yang baik dan berkelanjutan pada Bappelitbangda Kota Bekasi dapat membantu meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan, memperbaiki kualitas pelayanan publik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi pegawai.

3.2 Faktor Higienis (*Maintenance Factor*)

1. Pemberian Gaji

Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil diatur menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Gaji Pegawai Negeri Sipil diberikan berdasarkan pangkat, golongan, dan masa kerja yang diberikan secara bulanan setiap awal bulan. Selain gaji, Pegawai Negeri Sipil Bappelitbangda juga mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 24 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Bekasi yang diberikan berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja, kelangkaan profesi; dan pertimbangan objektif lainnya yang diberikan secara bulanan setiap awal bulan. Pegawai yang terlambat masuk bekerja akan mendapatkan potongan penghasilan sebagai berikut:

- a. Pegawai yang terlambat 1 menit - 60 menit akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 0,25%.
- b. Pegawai yang terlambat 61 menit -120 menit akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 0,5%
- c. Pegawai yang terlambat 121 menit - 180 menit akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 1%.
- d. Pegawai yang terlambat lebih dari 181 menit akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 1,5%.

Pegawai yang pulang cepat akan mendapatkan pemotongan penghasilan sebagai berikut:

- a. 1 menit - 60 menit akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 0,25% .
- b. 61 menit -120 menit akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 0,5%.
- c. 121 menit -180 menit akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 1%.
- d. Lebih dari 181 menit dan tidak mengisi daftar hadir pulang bekerja akan mendapatkan potongan penghasilan sebesar 1,5%.

2. Kondisi Kerja

Bappelitbangda Kota Bekasi merupakan perangkat daerah dengan fasilitas paling lengkap dibanding instansi lain. Setiap pegawai mendapatkan fasilitas komputer kantor, laptop, dan kendaraan dinas. Selain itu Bappelitbangda juga menyediakan

fasilitas di setiap ruangan dan bidang untuk pegawai merasa nyaman seperti ruangan adanya fasilitas ruangan untuk setiap unit seperti tempat yang luas, ruangan yang nyaman, mushola dan kantin yang bisa terciptanya pekerjaan dengan baik sesuai dengan pekerjaannya.

3. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

a. Sistem Kerja

Hari kerja Pemerintah untuk Pegawai Negeri Sipil ditetapkan 5 hari kerja yaitu senin sampai jumat dengan jumlah jam kerja efektif 37 jam 30 menit per minggu tidak termasuk istirahat dan olahraga. Bappelitbangda menerapkan absensi pegawai menggunakan absensi elektronik berbasis pemindai sidik jari untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai yang akan masuk kedalam rekapitulasi kerja pegawai, dan menjadi indikator penentu besaran Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) yang akan didapat pegawai setiap awal bulan. Jumlah jam kerja efektif digunakan untuk melaksanakan tugas pegawai dan tidak diperbolehkan diganggu melakukan kegiatan lain di luar kedinasan atau tugas resmi dari perangkat daerah Bappelitbangda. Jam kerja pada hari kerja diatur sebagai berikut :

- 1) Hari senin sampai kamis masuk kerja jam 07.30 WIB, istirahat jam 12.00-13.00 WIB dan pulang kerja pada jam 16.00 WIB.
- 2) Hari jumat masuk kerja jam 07.30 WIB, olahraga jam 07.30-08.00 WIB istirahat jam 11.45-12.45 WIB dan pulang kerja pada jam 16.00 WIB.

Bappelitbangda memberikan pengaturan jam kerja dengan waktu istirahat dan olahraga yang cukup untuk membuat pegawainya selalu fresh dalam bekerja sehingga akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

b. Pemberian Cuti

Pemberian Cuti Bappelitbangda Kota Bekasi berdasarkan Peraturan Wali Kota Bekasi Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Cuti Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Cuti Pegawai terdiri atas:

- a. Cuti tahunan yang diberikan sebanyak 12 hari kerja dalam setahun.
- b. Cuti besar yang diberikan sebanyak maksimal 3 bulan bagi pegawai yang berkepentingan dalam keagamaan dan atau pegawai yang telah melaksanakan pengabdian minimal 5 tahun berturut-turut.
- c. Cuti sakit yang diberikan kepada pegawai yang sakit maksimal 1 tahun dan dapat diperpanjang 6 bulan sesuai ketentuan yang ditetapkan.
- d. Cuti melahirkan yang diberikan kepada pegawai yang melahirkan selama 3 bulan.
- e. Cuti karena alasan penting pegawai yang keluarganya sedang sakit keras atau meninggal dunia, melangsungkan perkawinan atau bencana Alam yang diberikan maksimal 1 bulan.
- f. Cuti Bersama mengikuti penetapan dari pemerintah pusat
- g. Cuti di luar tanggungan Negara untuk Pegawai yang mengikuti atau sedang mendampingi suami/istri tugas negara/tugas belajar di dalam/luar negeri, sedang menjalani program hamil, mendampingi anak yang berkebutuhan khusus dan merawat orang tua yang sakit diberikan maksimal 3 tahun.

4. Hubungan Antar Pribadi

Bappelitbangda Kota Bekasi menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai, dimana dalam setiap instansi pemerintahan pasti terdapat komunikasi antar pribadi yang dilakukan dua orang atau lebih dengan budaya sapa, sopan, santun. Komunikasi terjalin untuk membentuk kesamaan pengertian antara dua orang atau lebih sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Banyak hal yang dilakukan Bappelitbangda Kota Bekasi agar tercipta hubungan yang baik antar pegawai seperti mengadakan *rihlah* keluar Kota pada masing-masing bidang setiap tahunnya, perlombaan olahraga dan *fun games* dalam rangka HUT Kota Bekasi dan HUT RI.

5. Kualitas Supervisi

Pengawasan yang dilakukan oleh Bappelitbangda dilakukan dari pimpinan ke para pegawainya dengan cara melihat langsung kerja pegawai dan laporan hasil kerja pegawai setiap hari. Pelaporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bappelitbangda dilakukan melalui pembuatan laporan kinerja harian melalui aplikasi Sistem Informasi Kinerja Aparatur (Sikerja). Pegawai Negeri Sipil yang tidak membuat laporan kinerja akan dikenakan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dari laporan kinerja sebesar 1% untuk tiap 1 hari kerja. Kualitas kinerja PNS dipantau ketat melalui mekanisme kewenangan atasan dalam menilai apakah laporan yang diberikan sudah sesuai dengan target dan fakta lapangan karena walaupun laporan kinerja sudah dibuat tetapi tidak disetujui pejabat penilai maka akan dikenakan pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dari laporan kinerja sebesar 0,5% untuk tiap 1 hari kerja.

3.3 Faktor Motivasi (*Motivation Factor*)

1. Prestasi

Bappelitbangda memberikan penghargaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang mampu berinovasi dengan memberikan piagam penghargaan yang ditandatangani Wali Kota Bekasi dan mengikutsertakan inovasi tersebut ke dalam Lomba Inovasi Daerah Tingkat Kota Bekasi. Apresiasi lainnya juga diberikan kepada pegawai berprestasi akan diikutsertakan dalam Lomba Pegawai Teladan Tingkat Provinsi Jawa Barat dan Tingkat Nasional.

2. Pengakuan

Bappelitbangda memberikan pengakuan terhadap pegawainya dengan memberikan *ID Card* kepada Pegawai Negeri Sipil yang berfungsi sebagai tanda pengenal dan tanda otorisasi perangkat daerah penunjang bidang perencanaan pembangunan, riset, dan inovasi daerah sehingga akan memudahkan pegawai yang sedang melaksanakan tugasnya baik di kantor ataupun di lapangan seperti monitoring dan evaluasi musyawarah perencanaan pembangunan, monitoring dan evaluasi riset dan inovasi daerah, dan lain-lain. *ID Card* juga dilengkapi *QR code* yang terhubung dengan link informasi pegawai Sistem Informasi Administrasi Aparatur (SIAP) Kota Bekasi sehingga terjamin kevalidan pegawai Bappelitbangda Kota Bekasi. *ID Card* tersebut juga dapat digunakan sebagai *e-money* sehingga memudahkan pegawai dalam bertransaksi secara non tunai.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Sebagai Perangkat Daerah yang membantu Wali Kota dalam pelaksanaan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang penelitian dan pengembangan, peranan Bappelitbangda menjadi strategis karena menjadi ujung tombak yang merumuskan, mengendalikan, dan mengevaluasi strategi, arah kebijakan, target pembangunan, riset, dan inovasi daerah. Peranan strategis Bappelitbangda dapat menjadi motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil Bappelitbangda untuk selalu memberikan dan menghasilkan yang terbaik demi kemajuan Kota Bekasi.

4. Tanggung Jawab

Bappelitbangda Kota Bekasi mempunyai parameter kinerja yang disebut indikator kinerja utama yang akan diturunkan kepada masing-masing Pegawai Negeri Sipil yaitu indikator kinerja individu. Masing-masing individu mempunyai tanggung jawab terhadap ketercapaian indikator kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi sehingga pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab karena menjadi bagian dari kinerja organisasi. Selain itu, Kepala Bappelitbangda selalu memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menentukan rencana kerja tahunan dalam rapat pembahasan rencana kerja tahunan sehingga pegawai akan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap rencana kerja yang sudah disusun bersama.

5. Pengembangan Potensi Individu

Kesempatan untuk dapat berkembang di dalam Instansi Pemerintahan sangat dibutuhkan oleh Pegawai Negeri Sipil untuk jenjang karir ke depannya. Peningkatan kualifikasi pendidikan pegawai sangat penting karena menentukan karir kepangkatan pegawai. Pegawai dengan kualifikasi pendidikan sarjana akan berhenti kepangkatannya pada golongan III ruang D. Pegawai yang ingin naik pangkat menjadi golongan IV ruang A harus memiliki kualifikasi magister atau spesialis. Bappelitbangda Kota Bekasi memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para pegawainya dalam melakukan pengembangan kompetensi melalui pemberian rekomendasi beasiswa Pemerintah Kota Bekasi kepada pegawai yang ingin melakukan tugas belajar dengan insentif memberikan tambahan penghasilan pegawai setara kelas jabatan 7. Selain itu Bappelitbangda juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang biayanya akan ditanggung oleh Bappelitbangda Kota Bekasi dan atau BKPSDM Kota Bekasi. Bappelitbangda juga menyelenggarakan acara Peningkatan Kapasitas Aparatur pada setiap tahunnya dengan materi pengembangan SDM Aparatur.

3.4 Temuan/Solusi

Beberapa pegawai memiliki masalah baik internal keluarga maupun eksternal lingkungan pegawai yang membuat motivasi kerjanya menurun sehingga pegawai tidak disiplin dalam kehadiran dan target kinerja. Persoalan beban kerja pegawai juga sering membuat pegawai menjadi malas dan jenuh sehingga pekerjaan tertunda. Permasalahan keluhan terkait kebijakan tertentu juga membuat pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaan tetapi pegawai tidak berani menyampaikan keluhan tersebut kepada pimpinan. Pegawai juga memerlukan motivasi yang efektif dari pimpinan dalam pekerjaannya, sehingga pegawai bisa termotivasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan dan tujuan pada penelitian yaitu untuk mengetahui penerapan motivasi kerja pada Bappelitbangda Kota Bekasi yang mengacu pada kerangka berpikir, hasil penelitian dan analisa dapat disimpulkan bahwa Bappelitbangda memberikan motivasi kepada pegawainya bertujuan mendorong semangat kerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat dan tujuan organisasi yang sudah direncanakan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan teori Frederick Herzberg terdapat 2 faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu faktor higienis dan faktor motivasi. Faktor Higienis yang berisi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi. Faktor motivasi berisi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu. Bahwa Bappelitbangda memberikan motivasi kerja kepada pegawainya dengan menerapkan kedua faktor tersebut dan dijalankan dengan baik. Adapun beberapa kendala yang ditemukan dalam penerapan motivasi kerja yang dijalankan oleh Bappelitbangda Kota Bekasi yaitu pimpinan Bappelitbangda kesulitan mengetahui keluhan pegawai. Solusi yang dapat diberikan yaitu dengan cara membuat *google form* tentang Layanan Pengaduan Khusus Internal baik secara terpadu untuk Pimpinan Bappelitbangda secara anonim untuk pegawai dapat memberikan masukan kepada pimpinan sehingga pimpinan dapat bisa mengetahui keluhan yang dirasakan pegawai dan bisa memberikan motivasi yang efektif.

Referensi

- [1] Supardi, "Application of Organizational Culture Education, Employee Engagement, and Organizational Citizenship Behavior to the Performance of Bank Mandiri Employees," vol. 11, no. 1, pp. 256–267, 2024.
- [2] H. Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert, 2017.
- [3] D. M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun: Prenadamedia Group, 2018.
- [4] N. W. D. Irmayani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2021.
- [5] N. K. Suryani and J. E. H. . FoEh, *KINERJA ORGANISASI*. 2018.

- [6] M. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, p. 222.
- [7] G. Dessler, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kese., Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2017, p. 145.
- [8] S. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, p. 290.
- [9] Mardi, "Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Teori -teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ke 10., Jakarta: Bumi AKsara Indonesia, 2014, p. 107.
- [10] A. P. Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, p. 105.
- [11] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif," in *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2018, p. 55.