



PERANAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BARITO KUALA

Roro Rukmini Widiaswari

Universitas Achmad Yani Banjarmasin

Abstrak

Tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, dilihat dari aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja dan aspek waktu kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif. Sumber data pokok berasal dari informan sebanyak 4 orang yaitu Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi dan Kepala Sub Bidang, didukung dengan data-data sekunder yang ditemukan di lapangan. Sedangkan analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pada aspek kualitas kerja masih belum optimal karena intensitas kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan masih cukup banyak. (2) pada aspek kuantitas kerja belum tercapai secara optimal karena ditemukan beberapa penyebabnya, yaitu kemampuan pegawai terbatas dalam mencapai target kerja, keterampilan dan pengetahuan pegawai masih kurang dalam mencapai target kerja, pelaksanaan evaluasi kerja belum terlaksana dengan baik, kurang memahami tata kerja yang berlaku, serta pembagian waktu kerja belum efektif dan efisien. (3) pada aspek waktu kerja belum digunakan secara optimal, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya, yaitu kurang disiplin pegawai dalam bekerja, belum sanggupnya pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, serta kurangnya tepatnya dalam melakukan evaluasi kerja. (4) solusi yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi kerja bagi bawahannya adalah melalui diklat profesionalitas sesuai dengan unit kerja yang ada.

Kata Kunci: peran motivasi, motivasi kerja, pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wadah untuk melaksanakan berbagai kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi baik lembaga pemerintahan maupun swasta tentu memerlukan kerjasama yang baik antar para pekerja atau sumber daya manusianya. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu dipahami dan dimiliki sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan suatu organisasi atau setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Pegawai mempunyai peranan penting untuk dapat menentukan pencapaian tujuan, maka haruslah dikelola dan mendapat perhatian khusus dari pimpinan. Oleh karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pemimpin, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan.

Pemberian motivasi sangat diperlukan, karena pimpinan ingin mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental) baik itu kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari.

Sebagaimana halnya pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala merupakan suatu instansi pemerintah yang berada di wilayah Kabupaten Barito Kuala yang juga tidak lepas dari masalah-masalah kepegawaian dalam kegiatannya sehari-hari. Untuk maksud tersebut maka diperlukan pegawai yang

berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk membentuk sosok pegawai sebagaimana tersebut diperlukan upaya untuk meningkatkan manajemen pegawai sebagai bagian dari pegawai negeri.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka peran serta pimpinan sebagai motivator dalam setiap instansi pemerintah sangatlah diharapkan. Begitu juga dengan kondisi yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, masalah motivasi kerja telah dilakukan dengan cukup lancar dan terarah untuk mencapai tujuan akhir yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dari hasil observasi sementara, permasalahan yang ditemukan teridentifikasi kurangnya disiplin kerja, kurang tercapainya sasaran kerja, kualitas kerja kurang baik, kuantitas kerja tidak tercapai secara optimal, sanksi dari pimpinan kurang tegas untuk pembinaan.

Sedangkan yang menjadi titik permasalahan dalam penelitian ini adalah yang menyangkut tentang peranan motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, dilihat dari aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja dan aspek waktu kerja. Dan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : "Bagaimanakah peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, dilihat dari aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja dan aspek waktu kerja?"

Tujuan yang akan dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk

mengetahui bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, dilihat dari aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja dan aspek waktu kerja.

Manfaat yang akan diperoleh setelah penelitian ini dilaksanakan, adalah dapat membantu civitas akademika yang ingin mengetahui tentang peranan motivasi kerja khususnya pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, dilihat dari aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja dan aspek waktu kerja. Secara praktis agar penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi yang terkait dengan Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, dilihat dari aspek kualitas kerja, aspek kuantitas kerja dan aspek waktu kerja dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Selanjutnya memberikan masukan kepada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menerapkan lingkungan kerja yang tepat dan efektif sehingga mampu mewujudkan peningkatan kinerja yang positif.

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pengumpulan data-data dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh disusun berdasarkan pada hasil penelitian dengan jalan menelaah/mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang objek penelitian yang dimaksud. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif.

Sumber data yang diperoleh dari informan yang mengetahui tentang pelaksanaan motivasi kerja ini dengan menggunakan alat penggali data yaitu wawancara secara langsung, yakni yang

dijadikan informan adalah Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian. Data sekunder diperoleh dari hasil observasi langsung dan dokumen yang ditemukan di lokasi penelitian.

Dalam analisa data ini, maka informasi atau data yang didapat peneliti dikumpulkan dan dianalisa secara deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan atau menjelaskan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Langkah-langkah yang akan dilakukan untuk menganalisis data ini adalah reduksi data, kemudian display data serta menyimpulkan.

PEMBAHASAN

Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan, komunikasi dan informatika melalui perumusan kebijakan teknis dan pembinaan pelaksanaan pengelolaan lalu lintas angkutan jalan, lalu lintas angkutan sungai dan laut, pembinaan dan pengendalian komunikasi dan informatika serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan pembinaan pengelolaan lalu lintas angkutan jalan, lalu lintas angkutan sungai dan laut, serta pengendalian sistem berdasarkan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Bupati sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Pelaksanaan pembinaan dan evaluasi penyelenggaraan pengelolaan lalu lintas angkutan jalan.
3. Pelaksanaan pembinaan dan evaluasi penyelenggaraan

pengelolaan lalu lintas angkutan sungai dan laut.

4. Pelaksanaan dan evaluasi penyelenggaraan kegiatan unit pelaksana teknis dinas.
5. Pengelolaan urusan kesekretariatan yang mencakup ketatalaksanaan perkantoran, perlengkapan, kepegawaian, program pembangunan dan keuangan, penilaian akuntabilitas kinerja dan pelaporan.

1. Aspek Kualitas Kerja

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, tidak semua pegawai dapat memberikan hasil kerja yang baik atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan pendapat, pengalaman kerja dan kemampuan kerja setiap pegawai yang berbeda-beda sehingga kinerja yang dicapai juga berbeda juga kualitasnya. Salah satu yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang dimaksud di sini antara lain seperti kerapian, ketepatan, dan sah menurut hukum yang berlaku baik dari pemerintah maupun dari masing-masing atasan yang bersangkutan. Hal ini terindikasi seperti kurangnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan memberikan dampak pada rendahnya kinerja yang dicapai. Rendahnya kualitas kerja ini dapat ditunjukkan oleh intensitas kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kurangnya koordinasi pada awal melakukan pekerjaan, belum memahami metode kerja, dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Selain itu, rendahnya kualitas kerja dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang meminta bantuan pada rekan kerja dalam hubungannya dengan pemahaman terhadap metode kerja. Masih adanya pegawai yang belum memahami apa yang menjadi *job*

description-nya akan mengakibatkan tidak terselesaikannya pekerjaan tepat pada waktunya dan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan kurang tingginya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, jumlah pegawai dan jumlah pekerjaan yang ada kurang sebanding sehingga beban kerja yang ditanggung lebih berat. Beban kerja yang berlebih ini akan mempengaruhi konsentrasi dan ketelitian pegawai dalam bekerja

Beberapa pegawai mengakui bahwa mereka sering bekerja tergesa-gesa karena terbatasnya waktu yang tersedia, sedangkan pekerjaan lain semakin bertambah sehingga mereka harus ekstra cepat dalam menyelesaikannya agar tidak menambah tunggakan kerja serta untuk menghindari kerja lembur. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Kepala Bidang, Pegawai menilai bahwa mereka memang memiliki kesanggupan untuk bekerja sesuai target yang menjadi sasaran, tetapi untuk memenuhi waktu kerja yang tersedia banyak yang tidak mampu karena dibandingkan dengan volume kerja yang tersedia justru waktu kerja tersebut tidak memadai. Dengan demikian masih diperlukan tambahan waktu kerja sehingga penyelesaian pekerjaan yang masih ada tidak dilakukan secara tergesa-gesa karena hal ini mengakibatkan konsentrasi kerja menjadi kurang serta hasil kerja juga banyak mengalami kesalahan, misalnya salah tulis, salah menjumlah maupun kurang dalam melampirkan bukti-bukti kegiatan atau salah dalam menyusun lampiran-lampiran yang diperlukan.

Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsi pokok serta tanggung jawab, harus dapat melaksanakan kewajibannya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Karena pada dasarnya instansi pemerintah itu memiliki birokrasi yang telah diatur

sedemikian rupa sehingga setiap pekerjaan dapat mengalir secara tertib dan terarah pada visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan demikian pegawai yang bersangkutan harus mengerti dan memahami prosedur yang berlaku dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Hal ini tidak dibenarkan jika prosedur yang telah ditetapkan dilewati atau diputus, karena hal ini akan mengacaukan situasi dan kondisi koordinasi kerja dalam pencapaian sasaran akhir baik dalam suatu unit kerja maupun dalam instansi tersebut secara keseluruhan. Oleh sebab itulah maka pegawai harus memahami dan mengerti prosedur kerja yang berlaku, yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Bupati dalam ketetapan uraian tugas dan tata kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala yang telah disahkan menurut hukum yang berlaku.

Selain masalah prosedur kerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan pegawai, masalah lain yang juga dapat berpengaruh pada kualitas kerja pegawai adalah masalah tersedianya dana operasional. Karena tidak semua pegawai dapat membagi anggaran yang tersedia sehingga kegiatan yang dilakukan dapat selesai tepat sesuai perencanaan yang ditetapkan. Sebagian pegawai juga dapat saja mengalami kekurangan anggaran untuk membiayai kegiatannya karena penetapan biaya yang tidak tepat atau adanya perubahan harga maupun perubahan suku bunga sehingga anggaran yang telah ditetapkan mengalami kekurangan.

Biaya atau anggaran sangat diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam unit kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, anggaran ini merupakan biaya untuk merealisasikan seluruh rencana-rencana yang telah disusun sebelumnya, sehingga dengan melakukan pelaksanaan terhadap kegiatan tersebut,

maka untuk pengadaan berbagai keperluan sebagai penunjang dalam kegiatan tersebut diperlukan berbagai peralatan maupun bantuan dari berbagai pihak, sehingga hasil kerjanya memiliki bukti fisik yang sesuai dengan yang diinginkan.

Pembelian peralatan kerja seperti komputer, printer, maupun peralatan alat-alat tulis kantor sangatlah penting untuk melakukan kegiatan yang bersifat kedinasan karena instansi pemerintah harus selalu memiliki bukti fisik sebagai arsip-arsipnya. Oleh sebab itulah keperluan anggaran yang tersedia sangat diperlukan mengingat dalam pencapaian visi dan misi instansi tidak semudah yang diperkirakan.

Terkadang dalam suatu unit kerja penyelesaian pekerjaan tidak dapat terwujud karena kekurangan anggaran sebagai biaya pelaksanaan. Oleh sebab itu penyelesaiannya tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dengan adanya penambahan anggaran maka kegiatan tersebut barulah dapat selesai seperti yang diinginkan. Tetapi hal ini termasuk kurang efektif, karena dengan adanya penambahan anggaran biaya maka pelaksanaan kegiatan tersebut tergolong boros, bagi dari segi anggaran, tenaga kerja, waktu pelaksanaan dan peralatan yang diperlukan akan aus karena digunakan beberapa kali, seharusnya dengan sekali pakai maka kegiatan tersebut sudah selesai, dibandingkan dengan pengulangan pelaksanaan untuk mengejar target kerja yang dimaksud. Peralatan seperti misalnya komputer, laptop, printer, atau peralatan lainnya yang menunjang terhadap kegiatan yang dilakukan. Hal tersebut diakibatkan biaya perawatan dan biaya operasionalnya semakin bertambah sehingga dinilai tidak efektif.

Tetapi walaupun demikian bukan berarti bahwa pegawai harus menunda atau menghentikan pekerjaannya akibat kekurangan dana, hal ini justru menjadi pelajaran bagi

pegawai yang bersangkutan agar kedepannya dalam menentukan anggaran harus dihitung secara cermat, tepat dan efektif. Pencapaian kualitas kerja juga berhubungan dengan target-target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pencapaian target kerja harus dilakukan secara baik dan benar sesuai prosedur kerja yang berlaku. Oleh sebab itulah pegawai harus dapat berkoordinasi dengan rekan kerjanya sesuai dengan birokrasi yang berlaku.

Adanya hubungan yang kurang harmonis akan menyebabkan konflik dalam organisasi sehingga unit kerja akan menjadi kurang lancar dalam menyelesaikan visi dan misinya. Karena setiap unit kerja memiliki tujuan atau sasaran kerja masing-masing, sehingga untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya pegawai harus selalu berhubungan dengan rekan kerja dari unit lain. Hal inilah yang mengharuskan pegawai untuk bisa melakukan kerjasama dengan baik dan benar sehingga prosedur kerja dapat berlangsung secara baik pula.

Untuk melakukan kerjasama yang baik antar rekan kerja, antar unit kerja maupun antar instansi, maka pegawai harus memahami uraian tugas dan standar operasional yang berlaku secara baik, sehingga dalam berkoordinasi tidak salah sasaran. Selain salah sasaran, juga akan berakibat pada penghambatan dalam pencapaian target kerja sesuai dengan waktu yang tersedia. Salah satunya dalam pencapaian target kerja merupakan salah satu cermin bahwa kualitas kerja tidak tercapai dengan baik dan benar.

Dengan demikian pada aspek kualitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan lagi dengan memperbaiki berbagai indikator yang berhubungan dengan kualitas kerja yang sudah berlangsung selama ini. Sehingga kedepannya pencapaian kualitas kerja pegawai secara baik dan benar

diharapkan dapat direalisasikan mengingat semakin banyaknya volume kerja serta semakin ketatnya pemerintah untuk menciptakan sosok pegawai yang profesional melalui peningkatan kompetensinya masing-masing maka hal ini justru akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan potensi diri dikemudian hari dengan berbagai peraturan kerja yang mengikatnya.

Berdasarkan kondisi kerja tersebut di atas, maka pimpinan secara bertahap memberikan motivasi berupa diklat bagi beberapa orang yang nantinya dianggap mampu untuk meningkatkan kinerja pada unit kerja yang bersangkutan. Sehingga peranan motivasi kerja di sini adalah memberikan perubahan terhadap pola kerja yang dilakukan oleh pegawai dengan cara memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan pada orang-orang yang dianggap mewakili unit kerjanya, dan selanjutnya wakil yang sudah diberikan penambahan pengetahuan dan keterampilan tadi diharapkan dapat memberikan atau menyebarkan pengetahuan kepada rekan-rekan kerja yang lain sehingga kemampuan kerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Hal ini dapat dilihat dari semakin meningkatnya kualitas kerja mereka karena pemahaman mereka terhadap uraian tugasnya semakin baik dan terarah pada sasaran kerja, walaupun dilakukan secara bertahap sesuai berjalannya waktu.

2. Aspek Kuantitas Kerja

Pada aspek kuantitas kerja, pegawai dituntut agar dapat menyelesaikan sebanyak mungkin pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang tersedia. Tidak dipermasalahkan bagaimana dan kapan ia mengerjakan tugas dan kewajibannya, yang lebih utama adalah hasil kerjanya tersebut akan menentukan lancar tidaknya arus birokrasi yang berlaku. Hal ini terlihat

seperti unit kerja lain mungkin akan menunggu hasil kerja dari unit yang lainnya lagi, karena tugas mereka berhubungan erat dengan hasil kerja unit yang mereka tunggu. Hal inilah yang menjadikan masalah bahwa setiap pegawai pada unit kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, harus mengerjakan dan harus menyelesaikan tugas-tugasnya agar unit kerja yang lain juga dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka selanjutnya.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala ini, kuantitas kerja pegawai terlihat sangat padat sekali. Setiap hari banyak permasalahan bagi yang harus segera ditangani sehingga pencapaian target kerja tidak terganggu. Arus kerja yang dapat berjalan dengan baik dan benar akan meningkatkan kuantitas kerja pegawai karena segala hambatan untuk penyelesaian kerja dapat disingkirkan.

Dari aspek kuantitas kerja, pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala harus sanggup untuk menyelesaikan pekerjaannya sebanyak mungkin dalam waktu kerja yang tersedia. Hal ini penting mengingat tugas dan fungsi dari Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala seperti yang dijelaskan dalam uraian kerja masing-masing jabatan.

Oleh sebab itu diperlukan keterampilan dan kemampuan pegawai untuk segera dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Kemampuan inilah yang selalu diharapkan oleh pemerintah guna meningkatkan hasil-hasil pembangunan melalui pengelolaan perhubungan yang diperlukan dalam berkomunikasi antar pulau dan antar daerah dengan segala problemanya. Pembangunan yang berjalan tidak akan dapat tercapai jika dalam bidang perhubungan jauh tertinggal dengan kemajuan zaman dan era informasi digital saat ini. Kuantitas kerja di sini lebih difokuskan pada hasil-hasil kerja yang dapat dicapai pegawai

dalam kurun waktu tertentu atau sesuai dengan penetapan target kerja yang berlaku. Dengan semakin baiknya kondisi kuantitas kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala, maka rencana-rencana kerja untuk kedepannya dapat direalisasikan secara tepat sesuai dengan jadwal kerja yang dimaksud.

Tidak dipermasalahkan berapa orang yang bekerja dalam unit kerja, tetapi hasil kerja mereka per individu akan mencerminkan bahwa hal tersebut merupakan kinerja dari unit kerja secara keseluruhan dalam pencapaian tugas dan fungsinya pada instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala.

Permasalahan yang sering terjadi adalah adanya konflik dalam organisasi atau menurunnya semangat kerja pegawai karena timbulnya kejenuhan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari. Untuk menghadapi kondisi seperti ini, tentu saja hasil kerja yang dicapai akan semakin menurun dan bahkan pada puncaknya justru tidak akan menghasilkan apa-apa. Dengan demikian tindakan selanjutnya adalah bagaimana sang pimpinan unit kerja memberikan solusi yang terbaik, serta bagaimana pimpinan membagi habis pekerjaan yang tertunda kepada semua pegawai sehingga hal tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Begitu pula halnya setiap pegawai tentu saja menginginkan untuk dapat mencapai target kerja seoptimal mungkin. Di lain sisi pencapaian target kerja ini diperlukan kerja keras yang tidak mengenal lelah. Banyak pegawai yang merasa kurang memiliki kemampuan yang diperlukan dalam pencapaian target kerja ini. Untuk jenis pegawai yang seperti ini tentu saja akan menurunkan semangat kerja yang telah dibangun, padahal seharusnya mereka harus membangun dan meningkatkan kinerja mereka secara bertahap tanpa memandang apakah mereka telah jauh

ketinggalan dalam pencapaian target kerja yang dimaksud. Mereka harus tetap mengusahakan dengan segala kemampuan yang dimiliki agar pola kerja yang telah berlaku dapat terus ditingkatkan dengan melakukan evaluasi terhadap berbagai kekurangan yang ada serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Banyak pegawai yang merasa bahwa kemampuan kerja mereka sangat terbatas karena menilai jabatan mereka yang sekarang tidak sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Pendapat ini justru salah besar, karena semakin seringnya pegawai dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan maka semakin banyak pengalaman mereka untuk mengetahui dampak yang dirasakan sehingga pada tahap selanjutnya hal ini merupakan pengalaman yang berharga untuk menetapkan keputusan guna melakukan perencanaan kerja berikutnya. Hal tersebut didukung oleh penjelasan dari Kepala Sub Bagian Setiap pegawai memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda karena pendidikan dan pengetahuan mereka yang berbeda-beda serta daya tangkap terhadap berbagai permasalahan juga berbeda. Begitu juga dengan adanya beda pendapat dan cara kerja sehingga mengharuskan pegawai untuk lebih dahulu memahami dan mengerti serta dapat menguasai cara kerja yang baru sehingga mereka dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar. Kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang mendorong pegawai untuk mencapai kuantitas kerja yang optimal sehingga dapat direalisasikan secara terarah.

Berbagai permasalahan dalam meningkatkan kuantitas kerja dapat saja terjadi selama pegawai selalu melakukan evaluasi atau perbaikan pada bidang-bidang yang mengalami kelemahan. Sebaiknya pegawai harus segera

memperbaiki kelemahan yang dialami sehingga dalam pencapaian kuantitas kerja dapat segera dioptimalkan agar tidak terjadi penurunan dikemudian hari.

Agar tidak terjadi tunggakan kerja, maka pegawai perlu agar seluruh rencana kerja yang telah disusun dapat dilaksanakan secara nyata sehingga tidak hanya menjadi sebuah perencanaan saja. Hal ini berkaitan dengan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seluruh pegawai dalam pencapaian visi dan misi instansi agar tetap dapat berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam birokrasi pemerintahan yang berlaku. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan semua rencana kerja memang harus direalisasikan sehingga berbagai kebijakan yang telah ditetapkan akan kelihatan hasilnya. Dengan direalisasikannya rencana kerja tadi, maka akan diketahui sejauhmana kemampuan dalam pelaksanaan, serta seberapa jauh hasil yang dicapai selama ini.

Seperti pada instansi pemerintah lainnya, pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala ini juga diperlukan kegiatan evaluasi secara menyeluruh sehingga diketahui di bagian mana yang mengalami titik kelemahan sehingga dengan segera dapat diperbaiki. Kemampuan untuk melakukan evaluasi terhadap keseluruhan hasil kerja sebetulnya adalah untuk mengetahui bagaimana kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai. Berapa banyak sudah yang telah diselesaikan, apakah masih belum mencapai target atau tidak, sehingga dengan demikian dapat direncanakan kegiatan berikutnya.

Faktor lain yang perlu dilakukan dalam pengevaluasian hasil kerja ini adalah apa dan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat lebih efektif dan efisien. Kegiatan evaluasi ini dapat dilakukan setiap saat tergantung dari keperluan

untuk melaksanakan evaluasi serta kepada siapa hasil evaluasi ini diserahkan. Masalah tersebut pada dasarnya setiap pegawai dapat saja melakukan evaluasi terhadap hasil kerjanya, sehingga dengan demikian dapat diketahui dengan pasti berbagai kekurangan yang terjadi selama melaksanakan tugas-tugas selama ini. Dengan demikian faktor yang masih tergolong lemah atau kurang dapat segera dilakukan perbaikan, misalnya dengan meningkatkan pendidikan, meningkatkan keterampilan kerja serta dengan lebih memahami tata kerja dan uraian kerja yang berlaku.

Setiap kinerja pasti ada memiliki pedoman atau peraturan kerja yang berlaku. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar setiap pelaksanaan tersebut dapat berlangsung secara tertib dan terarah pada sasaran yang telah ditetapkan sehingga hal ini dapat mencerminkan realisasi dari pada tugas dan fungsi instansi Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala dalam mengemban tugas dibidang pembangunan perhubungan.

Dengan tertibnya pegawai dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku seperti standar kerja operasional, kemudian sikap dan perbuatan pegawai selama bertugas juga harus memenuhi setiap tahapan-tahapan tata uraian tugas yang telah ditetapkan. Dengan demikian segala gerak langkah dari pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah harus sesuai dengan undang-undang maupun peraturan pemerintah. Hal ini seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil serta, serta Peraturan Kepala BKN Nomor 7 Tahun 2013 tentang

Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil. Seluruh pegawai wajib untuk memenuhi peraturan ini karena jika menolak atau melanggar dari peraturan yang telah diberlakukan, maka akan dikenakan sanksi kode etik pegawai negeri sipil sehingga kepada yang bersangkutan dikenakan hukuman sesuai aturan yang berlaku tentang kepegawaian.

Aspek kuantitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala ini tergolong masih belum optimal, karena dapat tercapai dengan tertib dan terarah, hanya saja setiap pegawai tidak dapat terus-menerus melaksanakan tugas-tugasnya secara kontinyu, karena pegawai terkadang juga harus melaksanakan tugas-tugas diluar dari tugas dan fungsi sesuai jabatannya.

Permasalahannya adalah bagaimana pegawai dapat membagi waktu untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi rata tersebut agar sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan sehingga kuantitas kerja dapat selalu ditingkatkan sesuai dengan porsi kerja masing-masing pegawai. Karena adanya permasalahan seperti yang telah diuraikan tersebut di atas, maka pimpinan dan segenap Kepala Bidang maupun Keala Seksi ditugaskan untuk mengevaluasi dan memonitor serta mengawasi pegawainya masing-masing. Hal ini sebagai bahan bagi pimpinan untuk melaksanakan pengawasan dan memberikan motivasi kerja secara rutin dan terarah.

Berbagai kegiatan pimpinan dalam memotivasi kerja pegawai adalah seperti memberikan koreksi atau revisi pada pegawai dalam melakukan kegiatan kerjanya. Kemudian selain itu adalah yang sering dilakukan pimpinan seperti secara langsung menanyakan kepada pegawai yang bersangkutan permasalahan atau kesulitan yang dihadapi selama melaksanakan tugas dan fungsinya. Hal ini dimaksudkan

untuk mengidentifikasi langsung permasalahan yang ditemukan serta segera dicarikan solusinya yang cocok dengan kondisi kerja saat ini.

Kuantitas kerja pegawai sangat penting dan selalu diawasi pimpinan, semakin banyak tunggakan kerja maka pegawai yang bersangkutan akan diberikan nasehat dan pengarahan melalui pertemuan pribadi dan rapat-rapat kerja yang dilakukan sesuai dengan keperluannya. Solusi yang dianggap pimpinan lebih tepat bagi semua pegawai adalah memberikan diklat profesionalitas pegawai. Hal ini akan membantu pegawai dalam pemahaman dan peningkatan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama ini. Dengan menugaskan beberapa orang untuk mengikuti diklat tersebut, maka pegawai yang lainnya akan dapat bertanya atau dibantu dalam memecahkan permasalahan dalam pekerjaan yang dilakukan, sehingga tunggakan kerja dapat terus dikurangi dari waktu ke waktu karena hal inilah yang menyebabkan kuantitas kerja pegawai tidak tercapai dengan baik.

3. Aspek Waktu Kerja

Ketepatan waktu kerja dimaksudkan agar setiap pekerjaan pegawai yang telah disusun dapat selesai tepat pada jadwal yang ditentukan sehingga kegiatan berikutnya dapat langsung dikerjakan juga. Waktu kerja harus selalu digunakan untuk kepentingan kegiatan instansi yang bersangkutan secara efektif dan efisien. Sehingga dengan demikian waktu yang terpakai memiliki nilai yang sangat berarti bagi kemajuan dan perkembangan instansi dikemudian hari. Pemakaian waktu kerja yang efektif akan memberikan dampak kedisiplinan yang baik terhadap sikap dan perilaku pegawai sehingga dengan demikian akan bekerja secara cermat dan tepat sesuai dengan porsinya dan selalu menghindari

adanya tunggakan kerja dan kerja lembur pada malam hari.

Setiap pegawai tentu memiliki jadwal kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kepentingannya. Oleh sebab itulah maka setiap pegawai harus dapat memenuhi setiap target kerja tersebut sebelum waktu yang ditetapkan habis. Dengan demikian setiap pekerjaan memerlukan waktu yang bervariasi tergantung pada kemampuan dan keterampilan pegawai yang melakukannya. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana penggunaan waktu kerja yang berlangsung pada Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala.

Dalam melakukan tugas dan kewajibannya, pegawai harus melakukannya sesuai dengan prosedur dan aturan-aturan kerja yang berlaku, karena hal tersebut selalu berkaitan dengan kemampuan dalam membagi waktu kerja secara efektif dan efisien sehingga seluruh hasil kerja yang dicapai tidak menyimpang dari sasaran yang akan dicapai. Hal inilah yang menjadikan pegawai untuk selalu berlaku disiplin dan meningkatkan semangat kerjanya sehingga hasil kerja yang selama ini mulai menurun dapat terus ditingkatkan secara bertahap. Efektivitas kerja disini merupakan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan seluruh tugas dan fungsinya secara baik dan benar sehingga tujuan dari setiap unit kerja dan instansi secara keseluruhan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dan hal tersebut merupakan cermin kemampuan pegawai dalam membagi waktu kerjanya secara lebih cermat.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kantor yang positif. Untuk mewujudkan efektivitas kantor yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, tata ruang

kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala dalam melaksanakan visi dan misinya secara nyata. Karena efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai.

Apabila efektivitas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala kurang optimal, tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Dua hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi yaitu Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya sehingga efektivitas Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala kurang optimal, karena sebuah tanggung jawab merupakan cermin dari pegawai yang bersangkutan dalam menetapkan waktu kerja yang tepat sehingga kualitas dan kuantitas kerja dapat tercapai.

Kinerja yang baik merupakan tuntutan dalam setiap organisasi, begitu juga dengan Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala dalam mencapai sasaran visi dan misinya. Seluruh pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien sehingga tidak menyimpang dari rencana yang ditetapkan. Jika kurang efisien maka pelaksanaan tugas akan menemui kendala sehingga dampaknya adalah

pada tidak terkontrolnya dengan baik koordinasi kerja yang terjalin antara bawahan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan.

Dengan demikian perlunya adanya pengawasan dan tindakan tegas dari pimpinan instansi sehingga setiap adanya pelanggaran terhadap prosedur kerja yang berlaku, maka harus dengan segera dilakukan tindakan perbaikan sehingga kekurangan yang terjadi dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dihindari dengan solusi yang sesuai dengan keadaan yang berlaku.

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal tidak terlepas dari masalah kedisiplinan pegawai dalam menggunakan waktu kerjanya yang tersedia. Masalah kedisiplinan pegawai telah diatur pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Seluruh pegawai negeri sipil diberikan pembinaan agar tidak menyimpang dari kode etik yang telah ditetapkan, sehingga dengan demikian pegawai dituntut untuk memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pembinaan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil juga diatur dalam pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, yaitu agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik pegawai negeri pusat maupun pegawai negeri yang ada di tingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri Sipil di daerah, kecuali ditentukan lain dari undang-undang. Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan aparatur

negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan aparatur yang ampuh, berwibawa kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Seperti yang dijelaskan oleh **Kepala Bidang** Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 yaitu tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang juga menyangkut didalamnya kedisiplinan sebagai pegawai negeri sipil.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, maka kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu

apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk diadakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh **Kepala Seksi** Salah satu usaha instansi untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak tertunda adalah dengan memberikan perpanjangan waktu kerja. Penambahan waktu kerja di sini adalah dengan melakukan kerja lembur di luar dari waktu yang telah disediakan. Dengan adanya kerja lembur ini merupakan cermin bahwa dalam unit kerja mengalami tunggakan kerja walaupun volumenya yang bervariasi tergantung pada kepentingan organisasi masing-masing.

Penambahan waktu kerja biasanya diperlukan jika hasil kerja yang akan dicapai memiliki nilai yang sangat penting untuk kelangsungan pelaksanaan kegiatan berikutnya bagi instansi atau bagi unit kerja tertentu dalam instansi yang bersangkutan seperti dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala.

Perpanjangan waktu kerja ini juga berlaku pada kegiatan yang pelaksanaannya tertunda karena oleh sesuatu sebab sehingga tidak selesai tepat sesuai jadwal yang ditetapkan. Perpanjangan waktu kerja ini juga dimaksudkan agar kegiatan dapat selesai walaupun waktunya bertambah, sehingga dengan adanya penambahan waktu kerja ini tentu saja dana operasional juga akan bertambah pula. Oleh sebab itu dibeberapa instansi penambahan waktu kerja ini tidak dianjurkan karena tergolong kurang efektif dan kurang efisien, kecuali jika pelaksanaan penambahan waktu kerja ini hanya berkisar antara 1- 2 jam kerja saja. Itupun disesuaikan dengan keperluan dari pekerjaan yang akan

diselesaikan.

Dengan demikian maka penambahan waktu kerja ini dapat dikategorikan positif karena tepat waktu dalam pelaksanaan dan juga penetapannya sehingga pekerjaan yang dimaksudkan benar-benar selesai sampai di situ tidak ada penangguhan lagi baik dari pimpinan langsung maupun dari pegawai yang bersangkutan sebagai pelaksana.

Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan berbagai cara sehingga akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai tersebut sesuai yang diinginkan. Salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi terhadap hasil kegiatan yang telah dilakukan. Dengan demikian akan diketahui di sisi mana kegiatan itu mengalami kekurangan sehingga perlu dilakukan perbaikan, baik dari segi jumlah pelaksana, maupun fasilitas atau anggaran operasionalnya. Karena hal ini akan berkaitan langsung dengan waktu kerja yang tersedia, semakin cepat pekerjaan itu selesai maka semakin sedikit waktu yang terbuang. Seperti yang dijelaskan oleh **Kepala Sub Bagian** Selain hal lain yang dievaluasi ini, juga dalam melakukan evaluasi ini diperlukan sekali untuk menilai apakah cara kerja saat ini sudah efektif atau belum, dan hal ini merupakan bahan pertimbangan untuk menentukan pelaksanaan kegiatan-kegiatan instansi yang akan datang.

Dalam bidang SDM, justru evaluasi ini diperlukan untuk mengetahui apakah pelaksana memiliki keterampilan yang sesuai dengan kegiatan yang sedang diselesaikan. Sehingga jika keterampilan dan pengetahuannya tidak mendukung terhadap kegiatan yang dilakukan, maka hal ini perlu diganti atau ditambah dengan kondisi yang sesuai sehingga target kerja dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peranan motivasi kerja dari pimpinan di sini adalah dengan lebih sering melakukan evaluasi dan pengawasan pada pegawainya. Hal ini dimaksudkan agar pimpinan dapat secara langsung melihat penggunaan waktu kerja yang tersedia oleh semua bawahannya. Berdasarkan hal tersebut, maka pimpinan dapat mempertimbangkan solusi apa yang sesuai dengan kondisi kerja yang berlangsung saat itu.

Permasalahannya adalah dalam penggunaan waktu kerja yang tersedia terkadang tidak mencukupi dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatannya. Suatu pekerjaan sering saling berhubungan dengan unit-unit kerja lainnya, sehingga pelaksanaan koordinasi kerja ini juga memerlukan waktu kerja yang tidak sedikit karena adanya birokrasi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itulah dalam pembagian waktu kerja ini oleh pegawai masing-masing sering menjadi permasalahan karena adanya perbedaan tugas dan fungsi masing-masing pegawai.

Adanya kondisi kerja seperti tersebut di atas, maka pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya secara tidak langsung melalui penugasan diklat pada beberapa orang dari unit-unit kerja yang ada. Adanya metode kerja yang baru atau pola kerja yang lebih mudah dan praktis akan memberikan semangat kerja yang baru bagi pegawai untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Dengan cara-cara yang baru diharapkan pegawai dapat membenahi pola kerjanya secara bertahap hingga tunggakan kerja dapat diatasi karena tidak cukupnya waktu kerja yang tersedia.

Dengan demikian peranan motivasi kerja yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Barito Kuala adalah melalui penugasan

beberapa pegawai untuk mengikuti diklat profesionalitas kerja sesuai dengan unit kerja yang ada sehingga diharapkan dapat membentuk pola kerja dan semangat kerja yang lebih baik bagi semua pegawainya di lihat dari aspek kualitas, kuantitas dan waktu kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa pada aspek kualitas kerja masih belum optimal karena intensitas kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan masih cukup banyak. Pada aspek kuantitas kerja belum tercapai secara optimal karena ditemukan beberapa penyebab seperti: Kemampuan pegawai terbatas dalam mencapai target kerja, Keterampilan dan pengetahuan pegawai masih kurang dalam mencapai target kerja, Pelaksanaan evaluasi kerja belum terlaksana dengan baik, Kurang memahami tata kerja yang berlaku, Pembagian waktu kerja belum efektif dan efisien.

Pada aspek waktu kerja belum digunakan secara optimal, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi. Solusi yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan motivasi kerja bagi bawahannya adalah melalui diklat profesionalitas sesuai dengan unit kerja yang ada. Dari beberapa orang yang mengikuti diklat kemudian disebarkan kepada rekan-rekan kerjanya yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, 2011. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, LP3ES, Jakarta.

Andrey Satya Darmawan, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Thesis, Universitas Borobudur, Jakarta

Dewi Amaliah, 2012. Pelaksanaan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Paringin Kota Kecamatan Paringin Kabupaten Balangan, Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Achmad Yani, Banjarmasin

Fitriana, 2016. Motivasi Kerja Pada Kantor Depo Pendidikan Dan Latihan Pertempuran Gunung Kupang Kecamatan Cempaka Kota Banjarbaru," Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Achmad Yani, Banjarmasin

I Ketut, 2017. Teori Motivasi dan Aplikasinya, CV Bina Aksara, Jakarta.

Kartasaputra, 2017. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, CV Rineka Cipta, Jakarta.

Miftah Thoha, 2013. Prilaku Organisasi, CV Rajawali Press, Jakarta.

Nainggolan, 2017. Organisasi dan Motivasi, CV Bumi Aksara, Jakarta

Poerwadarminto, 1984. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, PN Balai Pustaka, Jakarta.

Ranupandoyo. H, 2015. Manajemen Personalialia, Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Rizka Sa'adah, 2012. Pengaruh Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Hulu Sungai Utara, Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Achmad Yani, Banjarmasin

Sarwoto, 2016. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, CV Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sardiman, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Bumi Aksara, Jakarta.

Soekarno K., 2013. Motivasi dan Permotivasi, CV Rajawali Press, Jakarta