

KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN MAMUJU UTARA

Rahmatia

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tandulako

Abstract

The goal in this study to mengetahui kinerja employees in Regional Development Planning Agency of North Mamuju regency. This type of qualitative research. The informants employees in Regional Development Planning Agency of North Mamuju regency, with the technique of determining the informant is purposive sampling. Data collection methods include observation, interviews and documentation, while the technique of data analysis include data reduction, data presentation, and conclusion (verification). The results showed that the employee has not fully have the ability because of the shortage of human resources who are less supportive so membua tpegawai ikurang understand the duties and less professional in their work. While motivas employees to do the job is not maximized because there are employees who must be suppressed and ruled by superiors at work, as well as the persistence of the employees should be given the training, guidance and education to support the quality of his work. But in terms of infrastructure and facilities, employees have been supported by it, other than that pegaai also receive additional incentives in the form of employee income.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kemampuan, dan Motivasi.

Era reformasi menuntut birokrasi pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Pemerintah tidak diadakan untuk melayani diri sendiri atau dilayani masyarakat akan tetapi untuk melayani masyarakat guna menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi pencapaian tujuan bersama. Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional.

Perwujudan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan prasyarat bagi setiap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam hal itu, diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan

pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi dan nepotisme.

Peran birokrasi pemerintah dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang handal sebagai pelakunya. Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari strategi yang dituntut untuk memenuhi keinginan - keinginan serta kebutuhan masyarakat. Berbagai kegiatan penyelenggaraan pada era globalisasi ini timbul sebagai akibat dari perubahan tata nilai kehidupan masyarakat yang majemuk sehingga dibutuhkan berbagai strategi pengembangan terhadap kinerja dan kualitas sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah dalam mengelola sistem birokrasi yang berdasarkan kepentingan masyarakat.

Dalam menyelenggarakan organisasinya, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sebagai salah satu instansi yang ada di Kabupaten Mamuju Utara turut berkewajiban untuk

menyampaikan akuntabilitasnya kepada publik. BAPPEDA Kabupaten Mamuju Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor 7 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah. BAPPEDA mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan dibidang perencanaan pembangunan berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Kebutuhan masyarakat yang semakin banyak dan serba cepat menuntut pemerintah untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Lemahnya kinerja pegawai pemerintah menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya fungsi pelayanan kepada masyarakat. Kebiasaan yang akhirnya menjadi budaya negatif, berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai pemerintah sehingga kurang berjalan secara efektif dan efisien karena tingkat kemampuan pegawai yang belum memadai.

Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja giat dan mengerjakan pekerjaannya. Persyaratan yang sangat mendasar bagi pegawai adalah kemampuan intelektual dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tercipta kinerja pegawai yang kondusif untuk merealisasikan potensi kerja yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Peran yang begitu besar dari Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku utama dan merupakan *input* dari proses produksi dalam pembangunan akan tercapai apabila faktor-faktor penunjang optimalisasi peran tersebut tercapai. Salah satu faktor yang menentukan peran SDM adalah kinerja. Artinya pegawai harus mendapat peran dalam melaksanakan tugas

atau pekerjaannya agar dengan begitu pegawai akan produktif menghasilkan pekerjaan. Pegawai dalam organisasi yang mempunyai kinerja baik diharapkan akan mempunyai kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Salah satu tujuan yang diuraikan dalam capaian sasaran kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara adalah tersedianya SDM aparatur dan masyarakat yang berkualitas dalam menyusun program pembangunan *pro growth, pro poor, pro job dan pro equity*. Sasaran ini terkait dengan upaya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam menyusun perencanaan. Namun pada kenyataannya kinerja pegawai kurang sesuai harapan terutama dalam perencanaan. Hal ini disebabkan terbatasnya pegawai yang ahli dalam bidang perencanaan, di mana jumlah aparat perencana yang mengikuti Diklat Teknis Perencanaan hanya 8 orang dari target 31 orang atau hanya mencapai 26%. Data ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi pegawai dalam mengikuti diklat sehingga berdampak pada rendahnya jumlah pegawai yang mengikuti diklat tersebut meskipun diklat tersebut sangat penting untuk menunjang tugas pokok dan fungsi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara.

Motivasi menjadi salah satu pondasi penting bagi tumbuhnya produktivitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Bagaimanapun setiap pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih keras jika memiliki dan atau terdapat motivasi di dalamnya. Sesungguhnya, kinerja kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya motivasi mereka dalam pekerjaan. Hal itu dapat dilihat dari pendapat Pasolong (2007:176) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja sebenarnya berasal dari kemauan dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh

lingkungannya. Hal ini semakin memperkuat fakta bahwa para pegawai adalah mereka yang memiliki latar belakang berbeda-beda sehingga motivasinya pun berbeda pula. Pegawai yang mempunyai harapan-harapan terhadap instansi organisasi adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pengembangan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Tampaklah betapa penting peranan motivasi dalam mendorong mereka mencapai kinerja yang diinginkan.

Untuk meningkatkan kinerja, tentunya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai. Namun demikian, kemampuan pegawai di Bappeda Kabupaten Mamuju Utara masih terkendala masalah kemampuan dalam bidang tugasnya, karena masih terbatas jumlah pegawai yang mengikuti diklat yang dilakukan. Jumlah tenaga perencana SMART yang mengikuti diklat teknis perencanaan hanya 82%, ini berdampak pada pencapaian Visi Badan Perencanaan Pembangunan untuk 5 (Lima) tahun mendatang yang menggambarkan peranan dan fungsi organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah “Mewujudkan Perencanaan Pembangunan Daerah Mamuju Utara yang Sinergi, Mandiri dan Terintegrasi (d’SMART)”. Melihat hal tersebut, maka SMART sulit terwujud.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, dapat dilihat bahwa proses kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Mamuju Utara masih rendah karena kurangnya kemampuan pegawai dalam bekerja sebagai perencana, serta motivasi untuk mengikuti diklat yang rendah sehingga berdampak pada kinerja yang belum maksimal. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini membahas tentang “Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif teknik pemilihan informan dilakukan secara *purposive*. Menurut Sugiyono (2011:216) sampel *purposive* yaitu penentuan sampel yang dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu dan jumlah informan terpilih sebanyak (5) orang. Lokasi penelitian ini bertempat di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Proses pengambilan dan pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dengan informan terpilih serta dokumentasi.

Jenis data dalam penelitian ini yakni (a) data primer berasal dari hasil wawancara dengan informan yang menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian dengan jenis pertanyaan yang mengarah pada dua variabel kemampuan pegawai, dan motivasi pegawai (b) data sekunder berasal dari hasil Observasi dan tata usaha Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara atau lembaga/instansi lain yang terkait terutama yang menyangkut tentang dokumen, peraturan perundang-undangan dan referensi-referensi lain yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian. Analisis data dilakukan melalui tahapan penyusunan satuan atau editing data, kategorisasi atau pengelompokan data, interpretasi atau penafsiran makna data, dan penarikan kesimpulan serta saran-saran hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja SDM merupakan prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual atau personal, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kecakapan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja tergantung pada gabungan dari faktor kemampuan dan motivasi. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan proses kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada bagaimana proses kerjanya. Kinerja pada penelitian ini meliputi kinerja yang dilihat dari kemampuan dan motivasi.

1. Kemampuan

Salah satu penentu peningkatan kinerja pegawai adalah kemampuan yang dimiliki pegawai dalam mengelola kemampuan yang dimiliki yang ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Peran kinerja sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan pemerintah, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Kemampuan merupakan kriteria umum yang dihubungkan dengan keadaan diri seseorang. Kemampuan itu menyangkut

aspek pengetahuan, sikap yang didalamnya termasuk fisik dan mental, serta kecakapan kejuruan yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan sehingga mampu menghadapi tuntutan dan tantangan hidup dalam kehidupan. Kemampuan dapat dilakukan melalui kegiatan untuk mengembangkan potensi yang dalam hal ini pegawai sesuai dengan karakteristik dalam prospek pengembangan diri.

Kemampuan kerja merupakan hal yang sangat diperlukan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan termasuk pegawai sehingga dalam kegiatannya kecakapan ini memiliki peran dalam meningkatkan kinerja atau hasil kerja seseorang atau pegawai. Kemampuan tersebut harus dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuan, penguasaan/pemahaman dan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Kemampuan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, penguasaan dan pemahaman terhadap pekerjaan, dan tingkat profesionalisme pegawai dalam bekerja.

Untuk melihat kinerja pegawai yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuannya dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Firman, S.P., M.P. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 22/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Rata-rata sudah cukup bagus tapi masih perlu peningkatan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena di sini disiplin ilmu pegawai juga yang berbeda-beda untuk spesialisnya masing-masing perlu belajar. Jadi kesimpulannya kemampuan pegawai belum maksimal, artinya masih banyak pegawai yang belum memiliki keahlian di bidangnya.

Hasil tersebut senada hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan lainnya yaitu Damayanti, Kepala Bidang

Fisik dan Prasarana Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 20/12/2015, Dan Kepala Sub Bidang Ekonomi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 18/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Sudah ada kemampuan yang diberikan pegawai cuma perlu ditunjang dengan sarana dan prasarana, seperti komputer, serta perlunya sosialisasi tentang bagaimana strategi dalam mengelola administrasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara yang dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah memiliki kemampuan. Artinya dalam bekerja menyelesaikan pekerjaannya pegawai bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang baik dan yang diharapkan oleh pimpinannya karena hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja harus ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai dan mencukupi.

Sementara Robbins (1996:218) mengatakan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat tergantung faktor kemampuan, di mana kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Hasil yang baik akan ditimbulkan atau dihasilkan jika pegawai dalam bekerja dapat ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai karena dengan demikian pegawai akan bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dihasilkan akan baik pula jika dalam proses penyelesaiannya tidak hanya ditunjang oleh kemampuan tetapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan ada. Sarana dan prasarana ini misalkan dalam bentuk fasilitas pendukung seperti tempat kerja yang layak dalam arti dapat menunjang pegawai melakukan pekerjaan, alat-alat yang canggih serta

komputerisasi yang lengkap serta sumberdaya manusia yang memadai dalam arti harus memiliki kemampuan agar dalam menghasilkan pekerjaannya tidak hanya menghasilkan kuantitas tetapi menghasilkan kualitas kerja yang diinginkan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka pegawai dapat meningkatkan kemampuan serta dapat menyelesaikan masalah dalam bekerja maka seorang pegawai sebisa mungkin memiliki kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapinya dalam bekerja, sebagaimana yang dikatakan oleh Rivai (2006:309) bahwa kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan kinerja karyawan menurutnya suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari fungsi motivasi dan kemampuan, di mana jika kedua hal tersebut dilakukan maka kinerja organisasi akan mencapai tujuannya.

2. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah bentuk dorongan yang diberikan oleh lembaga supaya pegawai mau bekerja sesuai pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat imbalan berupa gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari melalui penyesuaian diri terhadap lingkungan tempat mereka bekerja.

Motivasi merupakan usaha yang dikeluarkan dan ditunjukkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Usaha yang baik dipengaruhi oleh motivasi atau kemauan dan semangat kerja yang tinggi. Seorang pegawai harus mempunyai usaha dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan suatu kinerja yang tinggi. Usaha yang dicurahkan oleh seorang pegawai

dipengaruhi oleh motivasi atau kemauan yang bersumber dari dalam diri pegawai dan semangat kerja karena ditunjang oleh fasilitas yang memadai.

Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Motivasi ada dua macam yaitu motivasi dari dalam seperti keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya. Motivasi dari luar seperti motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi individu tersebut untuk meraih cita-tujuan-tujuan hidupnya seperti pengaruh atasan, teman, keluarga, dan sebagainya.

Motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemauan atau keinginan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang berasal dari dalam (seperti adanya keinginan dan kemauan) maupun dari luar diri pegawai (seperti adanya sarana dan prasarana pendukung) yang ditunjang oleh perilaku kerja yang positif. Untuk mengetahui hal tersebut, maka dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Firman, S.P., M.P. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 22/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Saya kira motivasi ini dari beberapa hal, apakah motivasi itu dari pimpinannya bagaimana membina stafnya, apakah dia menambah wawasan atau dia seperti Anda, dia menambah secara formal dia harus mengikuti pendidikan, attitude-nya harus dia perbaiki bagaimana dia bisa memperbaiki sumber daya manusia, nah ini terserah dari personya juga dan dari pimpinannya. Kalau di Bappeda saya selaku pimpinan banyak memberikan motivasi kepada pegawai, tetapi pegawai sendiri usahanya saya liat sedikit, bukan tidak.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa motivasi dari pegawai tidak hanya

dilihat secara merata kepada pegawai namun dilihat juga dari pimpinannya. Pimpinan ini harus dapat menjadi pimpinan yang teladan bagi bawahannya, dapat membina dan mengayomi bawahannya agar dapat menghasilkan prestasi. Selain itu seorang pegawai juga harus dapat menambah wawasannya dengan cara mengikuti pendidikan formal atau merubah sikapnya untk lebih baik dari saat ini.

Hasil diatas juga menunjukkan bahwa para pimpinan di Bappeda Kabupaten Mamuju Utara banyak memberikan motivasi kepada pegawainya untuk dapat berusaha dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya, namun demikian hal tersebut tergantung dari pegawainya sendiri, di mana hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai dalam bekerja masih kurang. Kekurangan motivasi tersebut mungkin dikarenakan kemampuan dan motivasi pegawai yang kurang atau bahkan tidak tertanam ada diri mereka. Di mana menurut Rivai (2006:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan kinerja karyawan menurutnya suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari fungsi motivasi dan kemampuan, di mana jika kedua hal tersebut dilakukan maka kinerja organisasi akan mencapai tujuannya.

Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai (bawahan) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar-benar merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik.

Selanjutnya hasil wawancara dengan Damayanti, Kepala Bidang Fisik dan Prasarana Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 20/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Menurut saya pegawai membutuhkan motivasi, didorong. Jadi ada salah satu dari pimpinan memberikan reward, artinya dia diberikan terus, dengan dia bahwa pelayanan ini tanggungjawab kita juga, kita bersama, jangan cuma pimpinan yang bertanggungjawab tetapi stafnya juga.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari motivasi yang dilakukan pegawai dalam bekerja belum baik, ini dimaksudkan karena hasil wawancara diatas memberikan gambaran bahwa pegawai di Bappeda Kabupaten Mamuju Utara masih butuh dimotivasi atau didorong dalam bekerja. Hasil tersebut juga memberikan gambaran bahwa pegawai membutuhkan *reward* atau insentif dalam pekerjaannya agar pegawai termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam menghasilkan pekerjaannya.

Kemudian hasil wawancara dengan Ika Handani, Kepala Sub Bidang Ekonomi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 18/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Bappeda ini sudah sesuai dengan tugas yang diberikan dan tepat waktu dalam penyelesaian tugasnya.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam motivasi yang dilakukan oleh pegawai melakukan pekerjaannya sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (kepada pegawai). Artinya pegawai dalam bekerja selalu berusaha dan bekerja berdasarkan tugas dan aturan yang ditentukan sehingga dengan demikian pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Sementara itu hasil wawancara dengan Asmawati, S.E. Kepala Sub Bidang Data, Evaluasi, dan Pelaporan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 18/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Sesuai dengan usaha pegawai, kita ini selalu megarapkan hasil maksimal dari apa yang dikerjakan pegawai sehingga pendekatannya juga selalu berubah, berusaha untuk bagaimana meningkatkan kinerja pegawai Negeri yang bisa dilihat.

Hasil wawancara diatas menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari usahanya dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya menunjukkan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Artinya pegawai bekerja berdasarkan keinginan dari pimpinan karena pimpinan berharap bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat dihasilkan secara maksimal sehingga dalam kegiatannya melakukan pekerjaan selalu melakukan perubahan atas pendekatan yang dilakukan agar upaya dalam meningkatkan usaha dan kinerja pegawai dapat dilihat secara nyata dan dirasakan bersama.

Selanjutnya hasil wawancara dengan H. Sapriadi, S.E. Staf Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 28/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik, jelas tempat kerjanya, sarana dan prasarana yang mendukung kemudian yang dari diri sendiri harus termotivasi dan ingin mau tau yang paling utama.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam hal usaha melakukan pekerjaannya sudah baik. Ini artinya pegawai memiliki usaha dalam melakukan pekerjaannya. Usaha yang dilakukan pegawai dikarenakan adanya sarana dan prasarana yang mendukung tercapainya kinerja pegawai yang baik, selain itu juga pegawai berusaha ingin mengetahui mengenai pekerjaannya.

Motivasi yang dilakukan pegawai merupakan hal yang biasa dan merupakan suatu yang sangat penting dalam melihat kinerja. Kinerja seseorang atau pegawai akan terlihat jika usaha yang dilakukan seseorang atau pegawai tersebut menunjukkan hasil yang baik. Hasil yang baik akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga dalam melakukan pekerjaannya seorang pegawai harus memiliki usaha.

Berdasarkan hasil wawancara-wawancara yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari motivasi atau usaha sudah baik namun masih terdapat hal-hal yang mempengaruhinya seperti sarana dan prasarana serta motivasi yang kurang karena pegawai membutuhkan hal tersebut dalam mencapai kinerjanya.

Selanjutnya untuk melihat motivasi yang dilakukan pegawai Bappeda Kabupaten Mamuju Utara dalam memperbaiki kualitas kerjanya maka dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Asmawati, S.E. Kepala Sub Bidang Data, Evaluasi, dan Pelaporan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 18/12/2015, yang menyatakan bahwa:

ada upaya untuk meningkatkan kinerja. Artinya pegawai memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerjanya melalui perbaikan kualitas kerja yang dibebankan kepadanya, ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki usaha dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil wawancara diatas dipertegas oleh hasil wawancara dengan Firman, S.P., M.P. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 22/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Usaha memperbaiki kualitas kerjanya di Bappeda sudah cukup bagus apalagi yang namanya BIMTEK kemudian saya juga banyak melihat persetujuan-persetujuan mereka untuk pendidikan formal, saya kira itu sudah cukup bagus.

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dilihat dari usahanya memperbaiki kualitas kerja yang dibebankan menunjukkan sudah baik. Artinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu mengerjakannya dengan baik dan jika mereka menghasilkan hasil kerja yang kurang baik maka mereka akan memperbaiki kinerjanya agar kedepannya dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Pekerjaan yang memiliki kualitas dapat dikerjakan jika pegawai memiliki pengetahuan yang memadai, misalkan seorang pegawai harus memiliki pendidikan yang tinggi di bidangnya. Tidak hanya itu, selain pendidikan yang dimiliki, bimbingan teknis juga dapat mempengaruhinya karena dengan bimbingan tersebut pegawai akan langsung memperaktekannya sehingga mereka secara cepat memahami pekerjaannya dan akhirnya pekerjaan yang dihasilkan akan baik, dalam arti memiliki kualitas sesuai yang diharapkan.

Hasil diatas dipertegas oleh pengamatan peneliti, di mana peneliti melihat usaha yang dilakukan pegawai dalam memperbaiki kualitas kerjanya sudah baik, ini dibuktikan dengan adanya pegawai yang diberikan kesempatan untuk melakukan pelatihan bahkan ada pegawai yang diberi izin untuk melanjutkan studi/pendidikan formal dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian pegawai dalam bekerja akan dapat memahami maksud dari pekerjaan yang diberikan sehingga dalam bekerja pegawai tersebut akan memberikan hasil yang baik karena adanya pelatihan dan tingkat pendidikan pegawai yang tinggi.

Hasil wawancara dengan Damayanti, Kepala Bidang Fisik dan Prasarana Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 20/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Meningkatkan intelektualnya terutama di bidang pendidikan, pelatihan dan

BIMTEK-BIMTEK dilaksanakan. Staf mendapat kesempatan atas semua itu termasuk izin belajar.

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam hal usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas kerjanya sudah dilakukan dengan baik karena dari hasil wawancara tersebut pegawai telah melakukan usaha dalam hal peningkatan intelektual melalui pendidikan, pelatihan, dan bimbingan teknis. Selain itu pegawai juga diberi kesempatan untuk menempuh pendidikan formal melalui izin belajar yang diberikan.

Adanya serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Bappeda Kabupaten Mamuju Utara seperti memberikan pendidikan, pelatihan dan bimbingan kepada pegawai maka kedepannya kinerja pegawai diharapkan akan meningkat. Hal tersebut dilakukan agar adanya keinginan atau usaha dari pegawai dalam memperbaiki kualitas kerja yang dilakukan. Pengamatan peneliti juga demikian, di mana peneliti melihat adanya usaha yang dilakukan Bappeda untuk meningkatkan kualitas pegawainya (SDM) melalui pendidikan formal dan pelatihan serta bimbingan teknis. Usaha tersebut dilakukan untuk kepentingan institusi atau lembaga agar setiap pegawainya menghasilkan prestasi dalam kerjanya dengan menunjukkan kualitas kerja dalam bekerja.

Kemudian hasil wawancara dengan Ika Handani, Kepala Sub Bidang Ekonomi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 18/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Ada dilaksanakan untuk mengikuti BIMTEK untuk meningkatkan kualitas kerjanya sesuai dengan pekerjaannya sehari-hari. Dalam hal meningkatkan kualitas kerjanya pegawai yang mengikuti BIMTEK ditanggung oleh Pemerintah karena menambah kualitas kerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara khususnya di Bappeda.

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai

sudah dilakukan dengan baik karena ada usaha yang dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat mengikuti bimbingan teknis yang tujuannya meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kemampuan tersebut merupakan salah satu syarat untuk pegawai dalam usahanya memperbaiki kualitas kerja yang dibebankan sehingga pegawai harus memilikinya. Dalam rangkan peningkatan kualitas kerja melalui bimbingan teknis, itu dilakukan untuk kepentingan bersama demi tercapainya tujuan institusi atau lembaga yang dalam hal ini Bappeda Kabupaten Mamuju Utara.

Sedangkan hasil wawancara dengan H. Sapriadi, S.E. Staf Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 28/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Intinya banyak belajar, banyak membaca, menambah referensi, ikut pelatihan. Telah dilakukan pelatihan secara bergantian/bergiliran yang ditentukan dengan jenis pekerjaannya.

Hasil wawancara diatas memberikan gambaran bahwa pegawai menunjukkan kualitas kerja yang dilakukan pegawai sudah baik. Ini ditunjukkan oleh hasil tersebut di mana pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya secara bergantian sehingga dengan demikian pegawai akan mendapatkan setiap kesempatan untuk pelatihan dan akhirnya pegawai tersebut akan memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara-wawancara di atas, maka dapat disimpulkan bahwa usaha pegawai dalam memperbaiki kualitas kerjanya sudah cukup baik, karena masih terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaannya yaitu masih banyaknya pegawai yang harus diberikan pelatihan, bimbingan dan pendidikan untuk menunjang pekerjaannya.

Selanjutnya akan dibahas masalah sarana dan prasarana serta insentif yang

diterima pegawai Bappeda Kabupaten Mamuju Utara. Untuk mengetahui Hal tersebut, maka dilihat dari hasil wawancara dengan Firman, S.P., M.P. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 22/12/2015, yang menyatakan bahwa:

Berbicara masalah sarana dan prasarana, Bappeda sudah memilikinya, seperti gedung, lahan parkir, ruang kerja yang sudah cukup memadai. Selain itu pekerjaan pegawai juga didukung oleh peralatan kerja yang memadai, seperti komputer, laptop ataupun printer.

Hasil yang diuraikan tersebut menggambarkan bahwa dari segi sarana dan prasarana, pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara sudah mendapatkan hal tersebut, sehingga dapat dilihat bahwa keberadaan sarana dan prasarana tersebut dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan sebagaimana yang dituangkan dalam rencana strategis Bappeda Kabupaten Mamuju Utara.

Hasil yang sama juga dikatakan oleh Damayanti, Kepala Bidang Fisik dan Prasarana Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara, pada Tanggal 20/12/2015, yang menyatakan bahwa sarana dan prasarana sudah mendukung, selain itu mereka atau pegawai juga termotivasi karena adanya kebijakan TPP yang diimplementasikan di Bappeda. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai di Bappeda sudah didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, artinya pegawai bekerja mendapat kemudahan sehingga dapat mereka termotivasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya di Bappeda Kabupaten Mamuju Utara. Selain itu pegawai semakin termotivasi disebabkan oleh adanya insentif dari kebijakan tambahan penghasilan pegawai, di mana keberadaan kebijakan tersebut dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal dan tentunya dapat

memotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh Bappeda.

Mencermati uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara sudah memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok pegawai, selain itu pegawai juga mendapat insentif dalam bentuk tunjangan tambahan pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan secara keseluruhan, maka disimpulkan bahwa motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan belum maksimal karena masih adanya pegawai yang harus ditekan dan diperintah oleh atasan dalam bekerja, serta masih adanya pegawai perlu diberikan pelatihan, bimbingan dan pendidikan untuk menunjang kualitas pekerjaannya. Namun dalam hal sarana dan prasarana, pegawai sudah ditunjang oleh hal tersebut, selain itu pegawai juga mendapat insentif dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan hasil pembahasan yang dikemukakan, maka kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara dilihat dari kemampuan dan motivasi yang disimpulkan bahwa belum sepenuhnya pegawai memiliki kemampuan karena adanya keterbatasan sumberdaya manusia yang kurang mendukung sehingga membuat pegawai kurang memahami tugas dan kurang profesional dalam bekerja. Sementara motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan, belum maksimal karena masih adanya pegawai yang harus di tekan dan diperintah oleh atasan dalam bekerja, sertamasih adanya pegawai perlu diberikan pelatihan, bimbingan dan pendidikan untuk menunjang kualitas pekerjaannya. Namun dalam hal sarana dan prasarana, pegawai

sudah ditunjang oleh hal tersebut, selain itu pegawai juga mendapat insentif dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini, maka dapat disarankan kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Mamuju Utara lebih meningkatkan kemampuan pegawai dalam memahami, menguasai, serta bersikap professional dalam bekerja karena dari hasil penelitian ini hal tersebut masih belum terlihat atau dapat dikatakan masih kurang. Selain itu pegawai harus lebih berusaha dalam bekerja sehingga pimpinan tidak perlu lagi harus menekan untuk melakukan pekerjaan, selain itu juga pimpinan harus dapat melihat hal-hal apa yang belum dimiliki pegawainya atau yang dianggap kurang dalam pencapaian kinerja pegawainya sehingga dengan begitu pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengikuti pelatihan, bimbingan dan pendidikan yang dapat menunjang kualitas pegawai dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa penulisan artikel ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, olehnya itu penulis dengan kerendahan hati dan penghargaan yang setinggi-tingginya menghaturkan terima kasih kepada Bapak Dr. Hasanuddin Mustari, M.Si selaku Ketua Tim Pembimbing dan Bapak Dr. Nawawi Natsir, M.Si. selaku Anggota Tim Pembimbing yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, arahan dan saran untuk perbaikan penulisan ini.

DAFTAR RUJUKAN

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2010 *tentang* Perubahan Atas Peraturan

Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor 7 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 *tentang* Organisasi Perangkat Daerah.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I dan II. Jakarta:Prinhalindo.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.