

PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Sri Yanti¹, Aji Ratna Kusuma², Adam Idris³

¹Alumni Magister Administrasi Publik FISIP Unmul

^{2,3}Magister Administrasi Publik FISIP Unmul

Alamat Korespondensi: jurnal.paradigma.mianunmul@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe and analyze the development of Employee Work Motivation in the Food Security. This type of research conducted by the author, including qualitative descriptive. Source data extracted from key informants and informant. Analysis of the data used is Interactive models. The results showed that the development of work motivation of employees in the Food Security East Kutai Regency is done through the provision of incentives, giving appreciation, work placement employees as expertise, providing the opportunity take part in education and training, as well as providing working facilities it can motivate employees to implementation job good. From the set parameters, such factors rated most powerful incentive to spur the spirit of employees in their duties. While the appreciation factor and the factor of education and training is quite motivating employees to perform their duties. While the factors of employment and provision of working facilities are less encouraging employee motivation.

Keywords: Development, Employee, Work Motivation

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengembangan Motivasi Kerja Pegawai. Metode penelitian yang dilakukan penulis termasuk metode deskriptif kualitatif. Sumber data diambil dari informan dan key informan. Analisis data yang digunakan adalah model Interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan motivasi kerja pegawai di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur yang dilakukan melalui pemberian insentif, pemberian penghargaan, Penempatan kerja pegawai sesuai keahliannya, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta memberikan fasilitas kerja, ternyata dapat mendorong motivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dari parameter yang ditetapkan, diantaranya faktor insentif dinilai paling kuat mendorong semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan faktor penghargaan dan faktor pendidikan dan pelatihan cukup kuat mendorong motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan faktor penempatan kerja dan pemberian fasilitas kerja kurang mendorong motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Pengembangan, Pegawai, Motivasi Kerja

Pendahuluan

Dalam rangka mendorong motivasi kerja pegawai maka perlu ditunjang dengan berbagai faktor pemacu. Secara konseptual faktor pemacu merupakan determinan penting untuk merubah sikap dan perilaku ke arah yang lebih baik. Sehubungan tersebut maka perlu perhatian yang lebih besar dari pihak pimpinan lembaga, untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi pegawai agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dari asumsi tersebut kemudian diperkuat oleh Siagian, (2003:96) mengatakan bahwa pemberian faktor pemacu itu penting agar para pegawai lebih termotivasi untuk

melaksanakan tugasnya, disamping itu dengan faktor pemacu itulah para pegawai, selain lebih bersemangat dan juga lebih bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pemberian motivasi pegawai di lingkungan kerja Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur kurang sepenuhnya sesuai yang diharapkan, sehingga motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya beragam, dan berujung pada hasil kerja kurang optimal. Terinikadisi oleh beberapa faktor, antara lain : kurang tersedianya fasilitas kerja sesuai kebutuhan, penempatan kerja pegawai tidak selaras dengan formasi yang dibutuhkan, dan beragamnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Mencermati fenomena tersebut dan dalam rangka mendorong motivasi kerja pegawai maka perlunya pengembangan motivasi pegawai. Dalam hal ini pengembangan motivasi pegawai, merujuk pada upaya untuk menumbuhkan semangat kerja, agar para pegawai lebih bersemangat melaksanakan tugasnya. Hanya saja yang perlu dipertimbangkan adalah bentuk atau model motivasi apa yang dapat mendorong motivasi pegawai lebih bersemangat melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pemikiran diatas, sangat tertarik untuk dikaji lebih mendalam sehingga dapat diketahui lebih jelas, mengenai fenomena yang terjadi terhadap pengembangan motivasi kerja pegawai, dan sekaligus dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pengembangan motivasi kerja pegawai di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur.

Kerangka Konsep dan Teori

Konsep Pengembangan

Pengembangan adalah suatu perubahan yang terencana dan dilakukan secara sadar untuk memperbaiki atau meningkatkan segala sesuatu yang lebih baik. Sedangkan Mc Gill (2001 : 69) pengembangan diartikan suatu perubahan yang lebih baik daripada sebelumnya dan atau suatu usaha untuk merubah dari yang kecil menjadi lebih besar.

Dengan demikian pengembangan merupakan suatu perubahan yang dilakukan secara terencana untuk memperbaiki dan meningkatkan suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya. Sehubungan dengan pengembangan motivasi pegawai dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai usaha untuk menambah daya dorong agar pegawai lebih bersemangat untuk melaksanakan tugasnya sehingga tepacu untuk hasil kerja secara optimal.

Kast (dalam Thoha, 2002:28) mengatakan bahwa pengembangan mengacu pada suatu perubahan antara sebelum dan sesudah mengenai dari segala usaha yang dilakukan, baik secara kelembagaan maupun perorangan, dan hasilnya lebih baik.

Pengembangan bisa digunakan sebagai pembangun rasa atau memperkuat keyakinan untuk mencapai hasil sesuai yang diharapkan, dalam kaitannya dengan pengembangan motivasi pegawai maka pengembangan diarahkan untuk mendorong para pegawai agar lebih terpacu untuk melaksanakan dan meningkatkan hasil kerja.

Menurut Siagian (2004:183) Pengembangan motivasi pegawai dapat dilakukan melalui pemberian faktor pemacu, antara lain menambah keterampilan pegawai, mengubah dan membentuk sikap pegawai, mengembangkan keahlian pegawai, peningkatan fasilitas kerja, promosi, penghargaan dan insentif, keteladanan dan kepemimpinan partisipatif, pendidikan dan latihan, pemberian kesempatan untuk mengembangkan karier dan pemberian jaminan hari tua atau pensiun.

Motivasi Pegawai

Beredoom dan Stainer (dalam Robbins, 2007:89) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Thoha (2003:197) bahwa motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi merupakan suatu proses psikologi dan satu-satunya unsur yang menjelaskan seseorang berperilaku. Banyak unsur lain yang dapat menerangkan terjadinya perilaku manusia, misalnya persepsi, kepribadian, dan lingkungan merupakan unsur-unsur lain yang dapat mempengaruhi terjadinya perilaku.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi mental manusia yang mendorong untuk bertindak atau aktivitas sesuai yang diharapkan, atau perasaan seseorang untuk bergerak mengikuti hati nuraninya.

Teori motivasi pada dasarnya berakar pada kebutuhan yang disusun berdasarkan prioritas kekuatan kebutuhan yang dimiliki manusia. Menurut Maslow (dalam Suradinata, 2003 : 130) mengemukakan tentang kebutuhan manusia, yaitu manakala kebutuhan-kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi, maka upaya manusia untuk melakukan sesuatu pada tingkat yang lebih tinggi yaitu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut Mc.Clelland (dalam Djatmiko, 2005;70), pengembangan motivasi pegawai melalui pemberian faktor pemacu seperti pemenuhan kebutuhan ada kecenderungan dapat mendorong seseorang lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut merupakan suatu model yang dikembangkan saat ini oleh Herzberg, (dalam Davis, 2004: 182) bahwa jika seseorang terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan, maka mereka akan dengan suka rela mengorbankan dirinya demi kepentingan organisasi. Oleh karena itu sudah selayaknya jika organisasi punya perhatian yang begitu besar terhadap anggota organisasi (pegawai), sebab dibalik perhatian itulah maka pegawai termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Sehubungan dengan upaya meningkatkan motivasi pegawai dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan atau instrumen. Menurut Moenir, (2005 : 197) ada 6 (enam) model yaitu pemberian insentif, pemberian penghargaan, penempatan kerja, pendidikan dan pelatihan dan pemberian fasilitas kerja.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan penulis termasuk metode deskriptif kualitatif. Sumber data diambil dari informan dan key informan. Analisis data yang

digunakan adalah Analisis data model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:33) melalui tahapan-tahapan yaitu Kondensasi Data (*Data Kondensation*), Penyajian Data (*Data Display*), Pengambilan Kesimpulan atau Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclusion*).

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan motivasi pegawai merupakan tema sentral atau menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, mengingat secara konseptual, pengembangan motivasi berimplikasi pada peningkatan semangat kerja. Karena itu cukup beralasan jika pengembangan motivasi merupakan pilihan dalam rangka mendorong motivasi pegawai agar lebih bersemangat untuk melaksanakan tugasnya.

Di samping itu didasari oleh suatu pemikiran, logika rasional bahwa dengan pengembangan motivasi dapat memacu pegawai agar lebih termotivasi melaksanakan tugasnya bahkan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Sehubungan hal tersebut maka untuk mengukur pengembangan motivasi kerja pegawai, maka sesuai parameter yang dikemukakan pada bab sebelumnya, penulis telah menetapkan lima indikator. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hasil penelitian, dengan mempertimbangkan parameter yang ditetapkan dan atas dasar data-data yang diperoleh di objek penelitian, secara substantif dapat dijelaskan pada deskripsi dibawah ini.

Pemberian Insentif

Sesuai parameter yang ditetapkan dalam penelitian ini terkait dengan pengembangan motivasi kerja pegawai adalah pemberian insentif atau tunjangan penghasilan tambahan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor insentif mempunyai daya dorong yang kuat dalam menumbuhkan kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Pengembangan motivasi pegawai melalui pemberian insentif merupakan langkah yang tepat dalam rangka mencapai keluaran yang lebih baik Hanya saja insentif yang diberikan masih menimbulkan pro dan kontra diantara pegawai, sebab diberikan bukan berdasarkan beban kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja, tetapi didasarkan pada eselon maupun non eselon. Cara ini dipandang kurang adil, karena dengan tanpa mempertimbangkan aspek kinerja, seharusnya pemberian insentif didasarkan atas realitas yang berhubungan dengan kinerja.

Apalagi besarnya insentif yang diterima pegawai disama ratakan berdasarkan eselon dan non eselon ternyata menimbulkan kecemburuan sosial di antara pegawai. Ternyata hal tersebut berimplikasi pada keragaman motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil kerja yang dicapai pada masing-masing pegawai berbeda, tercermin oleh hasil kerja pegawai secara totalitas kurang optimal. Dalam kondisi demikian nampaknya telah disadari pegawai, ironisnya tidak satupun pegawai yang melakukan protes, bahkan pegawai lebih memilih diam dan menerima apa adanya, hanya saja melakukan tindakan yang ditunjukkan pada sikap dan perilaku yang kurang berorientasi pada pencapaian visi dan misi. Meskipun adanya pegawai yang berperilaku demikian jumlahnya relatif kecil, tetapi dapat menghambat Badan Ketahanan Pangan dalam mewujudkan visi

dan misi yang ditetapkan. Dari hasil penelitian tersebut didukung oleh Herbert (dalam Hersey dan Blanchard, 2005:162) mengatakan bahwa pemberian insentif penting dalam rangka memotivasi pegawai agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

Pemberian Penghargaan

Dalam hal pemberian penghargaan bagi pegawai negeri dimaksudkan untuk mendorong motivasi pegawai sekaligus meningkatkan daya saing untuk mencapai hasil kerja, sebab dibalik itu ada konsekuensi logis yang diterima pegawai, yaitu penghargaan. Oleh karena itu pemberian penghargaan cukup beralasan jika dipandang sebagai balas jasa atas pengorbanan yang dilakukan pegawai. sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kaitannya dengan pemberian penghargaan pada pegawai negeri di lingkungan kerja Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur, menunjukkan bahwa pemberian penghargaan pada pegawai secara normatif sudah sesuai mekanisme yang berlaku yaitu selain menggunakan pendekatan normatif dan juga pendekatan rasional dan objektif.

Pada umumnya penghargaan yang diberikan pada pegawai negeri lembaga tersebut, bentuknya beragam, yaitu ada yang berupa finansial maupun non finansial. Dari hasil temuan diobjek menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang dilakukan lembaga tersebut meskipun tidak semuanya berdasarkan objektivitas dan normatif tetapi tindakan yang dilakukan selama ini cukup baik. Artinya pemberian penghargaan dilakukan berdasarkan prestasi, karena itu pegawai merasa terdorong untuk melaksanakan tugasnya. Karena dibalik hasil kerja yang dicapai telah diperoleh penghargaan. Dengan cara itulah para pegawai dapat meningkatkan daya saing untuk meningkatkan prestasi, Ini berarti pemberian penghargaan pada pegawai bukan semata-mata punya kedekatannya dengan pimpinan instansi tetapi memang diberikan pada pegawai yang memiliki ethos kerja dan prestasi yang baik. Dalam hal pemberian penghargaan di lingkungan kerja Badan Ketahanan Pangan, Kabupaten Kutai Timur ada empat macam, yaitu berupa satyalencana sebanyak 7 orang, dalam bentuk promosi sebanyak 5 orang, kesempatan mengikuti pendidikan formal sebanyak 7 orang dan pegawai yang mendapat kesempatan pelatihan sebanyak 23 orang.

Dari hasil observasi di objek penelitian menunjukkan bahwa faktor pemacu berupa pemberian penghargaan ternyata dapat mendorong motivasi kerja pegawai meningkatkan hasil kerja dan lebih bertanggung jawab. Kemudian dari hasil temuan tersebut jika dikaitkan dengan pendekatan teori senada dapat diterima. Seperti yang dikemukakan Moenir, (2007:72) penghargaan itu penting dalam rangka memotivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Dengan penghargaan itulah pegawai akan terpacu meningkatkan prestasi, bahkan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian jelaslah faktor penghargaan penting dan dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerja. Karena itu sudah selayaknya jika pegawai yang memiliki *track record* hendaknya diberikan penghargaan. Dengan penghargaan itulah maka pegawai merasa dihargai atas jasa-

iasa yang diberikan lembaga, oleh sebab itu pihak lembaga dapat memberikan penghargaan yang setimpal atas prestasi yang dicapai.

Penempatan kerja pegawai sesuai keahliannya

Pengembangan motivasi kerja lainnya diukur berdasarkan penempatan kerja pegawai secara konseptual penempatan kerja pegawai yang tepat dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerja. Karena itu dalam penempatan kerja pegawai hendaknya disesuaikan dengan keterampilan dan keahlian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya menempatkan kerja pegawai yang tepat, bukan hanya mendorong motivasi kerja pegawai tetapi dapat meningkatkan prestasi atau hasil yang dicapai. Menurut Herbert Simon, (dalam Winardi, 2002:127) dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai akan tumbuh apabila ada keseimbangan pemenuhan kebutuhan, salah satunya penempatan kerja yang tepat. Artinya seorang pegawai akan termotivasi apabila ditempatkan pada posisi yang tepat, baik ditinjau dari latar belakang pendidikan, keterampilan, maupun pengalaman dengan formasi yang tersedia.

Sesuai hasil penelitian bahwa dalam hal penempatan kerja pegawai di lingkungan kerja Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur sebagian besar selaras dengan kompetensi pegawai. Dengan demikian dapat mendorong motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian dari hasil observasi telah ditemukan beberapa indikasi yang terkait dengan penempatan kerja, meskipun tidak semua pegawai dalam penempatannya terlepas dari analisis pekerjaan tetapi secara aplikatif dapat berjalan sebagaimana mestinya karena pegawai yang terlepas dari bidang kerjanya maka telah diberikan arahan dan pembinaan hingga pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan dengan baik.

Soal adanya sebagian kecil pegawai yang tidak selaras antara kompetensi pegawai dengan formasi yang tersedia disebabkan oleh analisa rekrutmen yang kurang tepat atau penerimaan pegawai tidak sesuai kualifikasi yang dibutuhkan sehingga berimplikasi pada penempatan yang kurang tepat. Dalam hal penempatan kerja pegawai secara normatif diatur dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 tahun 2012 tentang Analisis Pekerjaan/Jabatan. Tetapi kebijakan tersebut tidak sepenuhnya dijadikan bahan pertimbangan, sebab kadangkala menggunakan pendekatan politis, maka ketika menempatkan pegawai biasanya terlepas dari ketentuan yang berlaku.

Memberikan Kesempatan Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

Parameter berikutnya yang ditetapkan untuk mengukur pengembangan motivasi kerja pegawai adalah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Faktor tersebut mempunyai peranan penting dalam mendorong motivasi pegawai, sebab dengan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan akan menjadi tenaga yang cakap dan terampil dan selanjutnya dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Meski demikian bukan berarti pendidikan dan pelatihan menjadi prasyarat bagi pegawai, tetapi hal tersebut diberikan atas dasar pertimbangan berbagai hal, baik menyangkut biaya maupun kebutuhan lembaga. Karena pegawai mendapatkan kesempatan mengikuti diklat. Itu terbatas pada pegawai tertentu. Sebenarnya

banyak pegawai yang berminat untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan karena pertimbangan tersebut maka pegawai tertentu yang mendapat kesempatan.

Dalam hal ini, kesempatan pegawai untuk mengikuti diklat sangat diharapkan karena dibalik itu ada nilai manfaat yang diperoleh pegawai bukan hanya sebagai modal kerja tetapi dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerja. Meskipun upaya yang dilakukan lembaga kurang optimal tetapi dari hasil yang dicapai dapat menambah sejumlah pegawai yang mempunyai legalitas pelatihan. Dalam 2 (dua) tahun terakhir Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur dapat menambah 8 orang pegawai yang cakap dan terampil, sesuai biang kerjanya. Ini merupakan suatu bukti bahwa langkah-langkah yang dilakukan lembaga melalui berbagai pelatihan, merupakan manifestasi untuk mengembangkan motivasi pegawai, agar lebih terpacu dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil kerja yang dicapai secara optimal.

Memberikan Fasilitas Kerja

Pengembangan motivasi kerja pegawai lainnya dapat ditinjau dari aspek pemberian fasilitas kerja. Fasilitas kerja penting dan memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran tugas. Karena itu harus dipersiapkan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan Fasilitas kerja dimaksud adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungannya langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Fasilitas ini dapat dibagi menjadi tiga yaitu fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial.

Dari hasil temuan di objek penelitian menunjukkan pemberian fasilitas kerja cukup memadai, meski demikian perlu ditingkatkan sebab terdapat sebagian fasilitas kerja, baik sebagai alat kerja maupun perlengkapan kerja. Dalam rangka optimalisasi hasil kerja maka perlu disediakan fasilitas kerja yang memadai, baik dari kuantitas maupun kualitas terutama untuk meningkatkan aksesibilitas tugas dan fungsi lembaga, maka hal tersebut dapat terealisasi manakala difasilitasi dengan sarana yang memadai. Misalnya sarana komputer dan peralatan elektrik lainnya, selain jumlahnya kurang memadai dan juga kualitasnya tidak sejalan dengan perkembangan.

Meski demikian secara rutinitas pegawai tetap menjalankan fungsi rutinnnya, dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia, dan yang terpenting tugas rutinitas dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Indikasi lain dapat dilihat dari fasilitas perlengkapan kerja meliputi alat tulis kantor juga mengalami kekurangan dan tentunya dapat berimplikasi pada pada hasil yang dicapai.

Secara faktual fasilitas perlengkapan kerja khususnya pakaian kerja sekaligus atributnya dinilai cukup memadai, disisi lain pemberian fasilitas perlengkapan kerja seperti alat tulis kantor sudah dipersiapkan meski demikian kurang sepenuhnya sesuai yang dibutuhkan. Kurang lengkapnya fasilitas kerja sehingga kurang mendorong motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu perlu mendapat perhatian dari pimpinan lembaga. Upaya yang dilakukan pihak lembaga adalah selain melakukan pendekatan dengan pimpinan vertikal pemerintah kabupaten dan juga mengajukan beberapa fasilitas kerja sesuai yang dibutuhkan melalui rencana kerja tahunan. Secara garis besar mengenai penyediaan fasilitas

kerja di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur cukup baik dan mendorong motivasi kerja pegawai, untuk melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat

Sehubungan dengan pengembangan motivasi kerja pegawai didukung oleh berbagai faktor antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 48 Tahun 2015 tentang pemberian tunjangan tambahan penghasilan, Adanya komitmen yang kuat dari Kepala Badan Ketahanan Pangan dan pimpinan vertikal pemerintah Kabupaten Kutai Timur untuk mengembangkan motivasi kerja pegawai, dan kondusifnya keadaan keamanan dan lingkungan kerja di lembaga tersebut.

Di samping adanya berbagai faktor yang mendukung maka faktor yang menghambat pengembangan motivasi kerja pegawai antara lain Keragaman karakteristik, sikap dan perilaku pegawai sehingga sulit untuk mendorong motivasi kerja pegawai kearah atau berorientasi pada hasil yang optimal, Kurang terpenuhinya fasilitas kerja (alat kerja dan kelengkapan kerja), rekrutmen pegawai tidak selalu didasarkan pada formasi yang dibutuhkan sehingga dalam penempatannya sulit untuk mendapatkan keselarasan antara bidang tugasnya dengan skill yang dimiliki pegawai, dan jumlah pegawai tidak sebanding dan selaras dengan formasi yang dibutuhkan sehingga sulit untuk menempatkan pegawai sesuai bidang keahliannya.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pengembangan motivasi kerja pegawai di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kutai Timur yang dilakukan melalui pemberian insentif, pemberian penghargaan, Penempatan kerja pegawai, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta memberikan fasilitas kerja, ternyata dapat mendorong motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Namun demikian pengembangan motivasi yang dilakukan dapat mendorong motivasi kerja pegawai. Dari lima parameter yang ditetapkan, tidak semuanya dapat mendorong semangat kerja pegawai secara faktual faktor insentif mempunyai daya dorong yang paling kuat memacu semangat kerja pegawai. Sedangkan faktor penghargaan dan faktor pendidikan dan pelatihan cukup kuat mendorong motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun faktor penempatan kerja dan pemberian fasilitas kerja nampaknya kurang mendorong motivasi kerja pegawai. Hal tersebut disebabkan oleh terbatasnya fasilitas kerja yang disediakan, dan terbatasnya anggaran pengembangan sehingga peluang untuk mengikuti pelatihan sangat terbatas dan hanya pegawai tertentu yang mendapatkan kesempatan, sehingga kurang mendorong motivasi pegawai untuk melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mendukung pengembangan motivasi kerja pegawai antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, Perbup Kutai Timur Nomor 48 Tahun 2015 tentang pemberian tambahan penghasilan, Adanya komitmen yang kuat dari Kepala Badan Ketahanan Pangan dan pimpinan vertikal pemerintah Kabupaten Kutai Timur dan kondusifnya keadaan lingkungan kerja di Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan faktor yang

menghambat pengembangan motivasi kerja pegawai meliputi keragaman karakteristik, sikap dan perilaku pegawai berorientasi pada hasil kerja, kurang terpenuhinya fasilitas kerja (alat kerja dan kelengkapan kerja), rekrutmen pegawai tidak selalu didasarkan pada formasi yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengingat masih terjadinya beragamnya karakteristik, sikap dan perilaku pegawai yang kurang berorientasi pada hasil kerja, maka untuk mendorong agar pegawai mempunyai sikap dan perilaku baik maka perlu diberikan pembinaan secara simultan.
2. Mengingat kurang terpenuhinya fasilitas kerja (alat kerja dan kelengkapan kerja), maka dalam rangka memacu pegawai agar lebih bersemangat untuk melaksanakan tugasnya, maka perlu menambah beberapa fasilitas kerja sesuai yang diharapkan dan hal tersebut dapat dilakukan melalui usulan rencana kerja yang dibuat pada tahun anggaran
3. Karena tidak seimbangnya antara kompetensi pegawai dengan formasi yang tersedia, maka perlunya penataan ulang sehingga diperoleh keserasian antara kompetensi pegawai dengan formasi yang dibutuhkan.
4. Mengingat terbatasnya anggaran yang dialokasikan, maka dalam rangka optimalisasi kegiatan rutinitas lembaga, perlu penambahan anggaran operasional dan hal tersebut dapat dilakukan melalui usulan rencana kerja.

Daftar Pustaka

- Anonimus. 2012. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 tahun 2012 tentang Analisis Pekerjaan/Jabatan. Indonesia. Jakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1997. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Djarmiko, 2005. *Ironi Pembangunan di Negara Berkembang*. Sinar Harapan: Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Magdalena. Gramedia: Jakarta.
- Mc Gill, Michael E. 2001. *Pedoman Pengembangan Organisasi*. Terjemahan Rochmulyati Hamzah. Cetakan III. PT. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Miles, Matthew B., A Michel Huberman. dan Saldana. 2014. *Analisis Data Kualitatif*. Cetakan I. UI – Press: Jakarta.
- Moenir. H.A.S. 2005. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara: Jakarta.
- Robbins, P Stephen. 2007. *Organization Theory: Structure, Design and Applications*. Penerjemah Jusuf Udaya. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Arcan: Jakarta.
- Siagian S, P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan II. Bumi Aksara: Jakarta.
- Suradinata, Ermaya. 1996. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja*. CV Ramadan: Bandung.
- Winardi, J. 2002. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bina Aksara: Bandung.