

SKRIPSI

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH
KOTA PAREPARE**



OLEH:

ANUGRAH FATIHATUL IDHAM

NIM: 20202038602025

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PAREPARE**



OLEH:

ANUGRAH FATIHATUL IDHAM

NIM: 2020203860202025

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2024

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Peran Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja
Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Anugrah Fatihatul Idham

Nomor Induk Mahasiswa : 202020386020225

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

No. B.5164/In.39/FEBI.04/PP.00.9/08/2023

Disetujui Oleh Komisi Pembimbing:

Pembimbing Utama : Dra. Rukiah M.H.

NIP : 19650218 199903 2 001

Pembimbing Pendamping : Rusnaena, M.Ag.

NIP : 19680205 200312 2 001

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 19710208 200112 2 002

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Peran Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja
Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Anugrah Fatihatul Idham

Nomor Induk Mahasiswa : 2020203860202025

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dra. Rukiah, M.H. (Ketua) ()

Rusnaena, M.Ag. (Sekretaris) ()

Dr. An Ras Try Astuti, M.E. (Anggota) ()

Darwis, S.E., M.Si. (Anggota) ()

Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP. 197102082001122002



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى
الْمَبْعُوثِ رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ مُحَمَّدٍ الْهَادِي الْأَمِينِ وَعَلَى آلِهِ الْمُطَهَّرِينَ وَصَحْبِهِ
الطَّيِّبِينَ وَمَنْ تَبَعَ هَدَاهُمْ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ.

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt. atas berkat hidayat, taufik dan maghfirah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana “Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Parepare.”

Penulis menghaturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda Wahida Baco dan Ayahanda Hamjah tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah dan doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Dra. Rukiah, M.H. dan Ibu Rusnaena, M.Ag. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas pengabdianya dalam menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
3. Kedua orang tua saya, Ayahanda saya Hamjah dan Ibunda saya Wahida Baco yang selalu sabar dan berusaha membimbing saya agar menjadi anak yang dapat membanggakan keluarga.

4. Ibu Umaima, M.E.I. selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Nur Hishaly GH, MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya secara konsisten memberikan nasihat, bimbingan, motivasi dan arahan.
5. Bapak dan ibu dosen program studi Ekonomi Syariah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
6. Bapak/Ibu tenaga administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang senantiasa memberikan pelayanan yang sangat baik.
7. Uswatun Hasanah selaku saudari yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis hingga menyelesaikan studi di IAIN Parepare.
8. Sahabat-sahabat saya Muhammad Said, Muhammad, dan Ali Imran yang senantiasa membantu dan menemani penulis selama perkuliahan.
9. Nabila Syaqira yang selalu menyemangati saya ketika lagi malas malasnya kerja skripsi

Penulis tak lupa untuk mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang terlibat dan telah memberikan bantuan, baik moril maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah swt. berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare , 12 Juli 2024 M

1 Muharram 1446 H

Penulis,



Anugrah Fatihatul Idham

NIM.2020203860202025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Anugrah Fatihatul Idham
NIM : 2020203860202025
Tempat/Tgl. Lahir : Parepare, 20 Mei 2002
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Peran Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai
Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare , 12 juli 2024

1 Muharram 1446 H

Penulis,


Anugrah Fatihatul Idham
NIM.2020203860202025

ABSTRAK

Anugrah Fatihatul Idham. Peran Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare (dibimbing oleh Rukiah dan Rusnaena)

Badan Keuangan Daerah kota Parepare mengalami penurunan kinerja dilihat dari 3 sasaran yang di tetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana peran motivasi kerja dan dampak penerapan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare.

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kualitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang mengangkat data yang ada pada peran motivasi kerja di Badan Keuangan Daerah kota Parepare. Metode yang dipilih dalam proses pengumpulan data penelitian ini adalah metode observasi sebagai metode pendukung yang dilengkapi dengan metode wawancara.

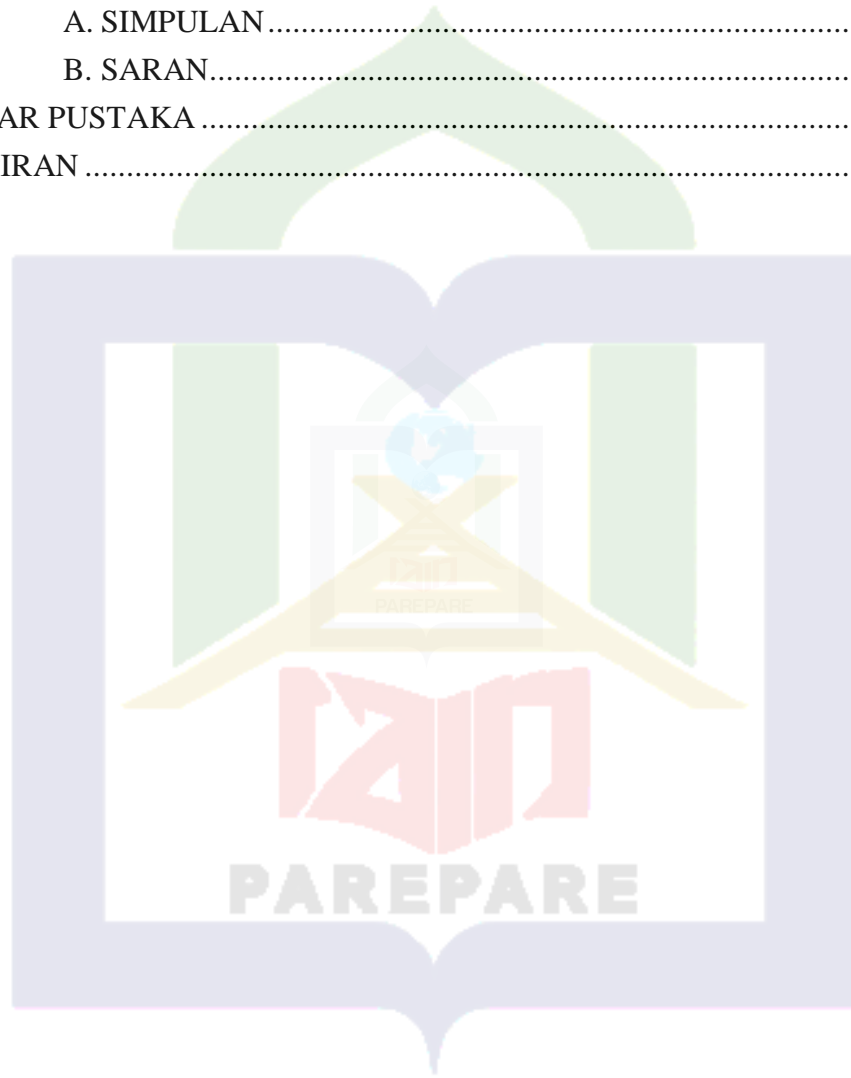
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai memiliki dampak yang sangat signifikan seperti meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik, memberikan semangat serta dorongan untuk lebih dalam melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan yang diberikan baik itu dari atasan ataupun dari orang lain. Sedangkan dampak penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah yakni dengan memiliki motivasi yang tinggi memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugas mereka. Program pelatihan yang diselenggarakan secara berkala juga membantu dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kata Kunci : *Peran, Motivasi Kerja, Kinerja, Pegawai.*

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING..... | iii |
| PENGESAHAN KOMISI PENGUJI | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | vii |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 7 |
| A. Tinjauan Penelitian Relevan..... | 7 |
| B. Tinjauan Teoritis..... | 10 |
| 1. Peran..... | 10 |
| 2. Motivasi Kerja..... | 13 |
| 3. Kinerja Pegawai..... | 25 |
| C. Tinjauan Konseptual..... | 35 |
| D. Kerangka Pikir..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 39 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 39 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 40 |
| C. Fokus Penelitian..... | 41 |
| D. Jenis dan Sumber Data..... | 41 |
| E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data..... | 42 |
| F. Uji Keabsahan Data..... | 44 |

| | |
|--|-----|
| G. Teknik Analisis Data..... | 45 |
| BAB IV_ HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 48 |
| A. Hasil Penelitian | 48 |
| B. Hasil Pembahasan Penelitian..... | 84 |
| BAB V PENUTUP | 115 |
| A. SIMPULAN..... | 115 |
| B. SARAN..... | 116 |
| DAFTAR PUSTAKA | I |
| LAMPIRAN | VII |



DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul Gambar | Halaman |
|------------|-------------------------------------|---------|
| 1 | Kerangka Pikir | 33 |
| 2 | Badan Keuangan Daerah Kota Parepare | 37 |



DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul Tabel | Halaman |
|--------------|--|---------|
| 1 | Tabel 1.1 Data Kinerja Tahun 2023 | 4 |
| 2 | Tabel 3.1 Data Narasumber | 40 |
| 3 | Tabel 4.1 Hasil Wawancara Terkait Kinerja | 45 |
| 4 | Tabel 4.2 Hasil Wawancara Terkait Penghargaan | 47 |
| 5 | Tabel 4.3 Hasil Wawancara Terkait Tantangan | 48 |
| 6 | Tabel 4.4 Hasil Wawancara terkait Tanggung Jawab | 49 |
| 7 | Tabel 4.5 Hasil Wawancara Terkait Pengembangan | 51 |
| 8 | Tabel 4.6 Hasil Wawancara Terkait Keterlibatan | 52 |
| 9 | Tabel 4.7 Hasil Wawancara Terkait Kesempatan | 53 |
| 10 | Tabel 4.8 Hasil Wawancara Terkait Kualitas Kerja | 55 |
| 11 | Tabel 4.9 Hasil Wawancara Terkait Ketepatan | 57 |
| 12 | Tabel 4.10 Hasil Wawancara Terkait Inisiatif | 59 |
| 13 | Tabel 4.11 Hasil Wawancara Terkait Kemampuan | 61 |
| 14 | Tabel 4.12 Hasil Wawancara Terkait Komunikasi | 62 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Judul Lampiran | Halaman |
|-----|---|---------|
| 1. | Surat Izin Penelitian dari Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare | VII |
| 2. | Surat Izin Meneliti dari Dinas Penanaman Kota Parepare | VIII |
| 3. | Surat Izin Selesai Meneliti | IX |
| 4. | Surat Keterangan Wawancara | XIV |
| 5. | Foto Dokumentasi | XXI |
| 6. | Foto Surat Selesai Meneliti | XXII |
| 7. | Biografi Penulis | XXIII |

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin:

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Nama |
|------------|-------------|--------------------|---------------------------|
| ا | <i>Alif</i> | Tidak dilambangkan | Tidak dilambangkan |
| ب | <i>Ba</i> | B | Be |
| ت | <i>Ta</i> | T | Te |
| ث | <i>Ša</i> | Š | Es (dengan titik diatas) |
| ج | <i>Jim</i> | J | Je |
| ح | <i>Ḥa</i> | Ḥ | Ha (dengan titik dibawah) |
| خ | <i>Kha</i> | Kh | Ka dan Ha |
| د | <i>Dal</i> | D | De |
| ذ | <i>Dhal</i> | Dh | De dan Ha |
| ر | <i>Ra</i> | R | Er |
| ز | <i>Zai</i> | Z | Zet |
| س | <i>Sin</i> | S | Es |

| | | | |
|---|---------------|----|----------------------------|
| ش | <i>Syin</i> | Sy | Es dan Ye |
| ص | <i>Şad</i> | Ş | Es (dengan titik dibawah) |
| ض | <i>Ḍad</i> | Ḍ | De (dengan titik dibawah) |
| ط | <i>Ṭa</i> | Ṭ | Te (dengan titik dibawah) |
| ظ | <i>Ẓa</i> | Ẓ | Zet (dengan titik dibawah) |
| ع | <i>‘Ain</i> | ‘ | Koma Terbalik Keatas |
| غ | <i>Gain</i> | G | Ge |
| ف | <i>Fa</i> | F | Ef |
| ق | <i>Qof</i> | Q | Qi |
| ك | <i>Kaf</i> | K | Ka |
| ل | <i>Lam</i> | L | El |
| م | <i>Mim</i> | M | Em |
| ن | <i>Nun</i> | N | En |
| و | <i>Wau</i> | W | We |
| ه | <i>Ha</i> | H | Ha |
| ء | <i>Hamzah</i> | ’ | Apostrof |
| ي | <i>Ya</i> | Y | Ye |

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau diakhir, maka ditulis dengan tanda (’)

2. Vokal

Vokal tunggal (*monoftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|---------------|-------------|------|
| أَ | <i>Fathah</i> | A | a |
| إِ | <i>Kasrah</i> | I | i |
| أُ | <i>Dammah</i> | U | u |

Vokal rangkap (*diftong*) bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

| Tanda | Nama | Huruf Latin | Nama |
|-------|-----------------------|-------------|---------|
| أَيَّ | <i>Fathah dan Ya</i> | Ai | a dan i |
| أَوْ | <i>Fathah dan Wau</i> | Au | a dan u |

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

حَوْلَ : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan Tanda | Nama |
|------------------|--------------------------------|-----------------|--------------------|
| أَـ | <i>Fathah dan Alif atau Ya</i> | Ā | a dan garis diatas |
| إِـ | <i>Kasrah dan Ya</i> | Ī | i dan garis diatas |
| أُـ | <i>Dammah dan Wau</i> | Ū | u dan garis diatas |

Contoh:

مَاتَ : *Māta*

رَمَى : *Ramā*

قَبِلَ : *Qīla*

يَمُوتُ : *Yamūtu*

4. *Ta Marbutah*

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua:

- a) *Ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]
- b) *Ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditranliterasikan dengan *ha (h)*.

Contoh:

رَوْضَةُ الْجَنَّةِ : *Raudah al-jannah* atau *Raudatul jannah*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *Al-madīnah al-fādilah* atau *Al-madīnatul fādilah*

الْحِكْمَةُ : *Al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : *Rabbanā*

نَجَّيْنَا : *Najjainā*

الْحَقُّ : *Al-Haqq*

الْحَجُّ : *Al-Hajj*

نُعِمَّ : *Nu'ima*

عُدُّوْ : *'Aduwwun*

Jika huruf *ى* bertasydid diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (*يَ*), maka ia litransliterasi seperti huruf *maddah* (*i*).

Contoh:

عَرَبِيٌّ : *'Arabi* (bukan *'Arabiyy* atau *'Araby*)

عَلِيٌّ : *'Ali* (bukan *'Alyy* atau *'Aly*)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *لا* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

السَّمْسُ : *Al-syamsu* (bukan *Asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *Al-zalزالah* (bukan *Az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *Al-falsafah*

الْبِلَادُ : *Al-biladu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *Ta'muruna*

النَّوْءُ : *Al-nau'*

شَيْءٌ : *Syai'un*

أَمْرٌ : *Umirtu*

8. **Kata arab yang lazim digunakan dalam bahasa Indonesia**

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *Qur'an*), *Sunnah*.

Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Fi zilal al-qur'an

Al-sunnah qabl al-tadwin

Al-ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab

9. **Lafz al-jalalah (الله)**

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilahi* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *Dinullah*

بِاللَّهِ : *Billah*

Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *Hum fi rahmmatillah*

10. Huruf kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga berdasarkan kepada pedoman umum ejaan bahasa Indonesia (PUEBI) yang berlaku. Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*).

Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi'a linnasi lalladhi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-ladhi unzila fih al-Qur'an

Nasir al-Din al-Tusi

Abu Nasr al-Farabi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata *Ibnu* (anak dari) dan *Abu* (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: *Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad* (bukan: *Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu*)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi *Abu Zaid, Nasr Hamid* (bukan: *Zaid, Nasr Hamid Abu*)

11. Singkatan

Beberapa singkatan yang di bakukan adalah:

| | |
|------|---------------------------------------|
| Swt. | = <i>Subhanahu wa ta 'ala</i> |
| Saw. | = <i>Sallallahu 'alaihi wa sallam</i> |
| a.s | = <i>'Alaihi al-sallam</i> |
| H | = Hijriah |
| M | = Masehi |
| SM | = Sebelum Masehi |
| a. | = Lahir Tahun |
| w. | = Wafat Tahun |

QS../...: 4 = QS al-Baqarah/2:187 atau QS Ibrahim/..., ayat 4

HR = Hadis Riwayat

Beberapa singkatan dalam bahasa Arab

| | |
|------|----------------------|
| ص | = صفحة |
| دم | = بدون مكان |
| صلعم | = صلى الله عليه وسلم |
| ط | = طبعة |
| دن | = بدون ناشر |
| الخ | = إلى آخرها/إلى آخره |
| ج | = جزء |

Beberapa singkatan yang digunakan secara khusus dalam teks referensi perlu di jelaskan kepanjanagannya, diantaranya sebagai berikut:

ed. : Editor (atau, eds. [kata dari editors] jika lebih dari satu orang editor). Karena dalam bahasa indonesia kata “editor”

berlaku baik untuk satu atau lebih editor, maka ia bisa saja tetap disingkat ed. (tanpa s).

- et al. : “dan lain-lain” atau “dan kawan-kawan” (singkatan dari *et alia*). Ditulis dengan huruf miring. Alternatifnya, digunakan singkatan dkk. (“dan kawan-kawan”) yang ditulis dengan huruf biasa/tegak.
- Cet. : Cetakan. Keterangan frekuensi cetakan buku atau literatur sejenis.
- Terj : Terjemahan (oleh). Singkatan ini juga untuk penulisan kata terjemahan yang tidak menyebutkan nama penerjemahnya
- Vol. : Volume. Dipakai untuk menunjukkan jumlah jilid sebuah buku atau ensiklopedia dalam bahasa Inggris. Untuk buku-buku berbahasa Arab biasanya digunakan juz.
- No. : Nomor. Digunakan untuk menunjukkan jumlah nomor karya ilmiah berkala seperti jurnal, majalah, dan sebagainya.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu instansi atau organisasi karena pentingnya unsur yang disebut manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi maupun dalam sebuah instansi baik dari segis pemerintahan maupun dari segi non pemerintahan dalam mencapai tujuan organisasi maupun instansi secara efektif dan efisien. Dalam sebuah instansi bukan hanya mengharapkan pegawainya yang bisa bekerja secara terampil efisien maupun bekerja secara tim tetapi yang terpenting para pegawai mau bekerja secara giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil dalam bekerja secara maksimal.

Motivasi muncul dari interaksi individu dengan situasi yang ada. Motivasi bukanlah karakteristik individu, tetapi dorongan untuk mencapai suatu tugas atau tujuan. Dalam suatu organisasi, manajer harus mampu memotivasi bawahan untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Motivasi sangat erat kaitannya dengan pemuasan kebutuhan individu, dan semakin banyak kebutuhan individu terpenuhi dalam suatu organisasi, semakin besar keinginan seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi karena manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang cenderung hidup dan terlibat dalam komunitas. Organisasi kehidupan tampaknya sangat beragam baik dalam kehidupan pribadi maupun pada tingkat organisasi yang lebih kompleks, yaitu organisasi kehidupan kerja. Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam arti dinamis menekankan unsur manusia di dalamnya. Orang adalah yang

paling penting dari semua elemen organisasi karena hanya orang yang memiliki sifat dinamis. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses, diperlukan sumber daya untuk mencapainya. Hal yang sama berlaku untuk organisasi. Mereka yang bergabung dengan suatu organisasi dapat mengorbankan waktu, tenaga, pikiran, dan harta benda mereka. Beberapa bahkan mengorbankan hidup mereka untuk organisasi. Kenapa demikian? Karena ada yang di harapkan. Partisipasi aktif dalam organisasi menumbuhkan keterampilan dan kompetensi individu. Telah dibuktikan secara ilmiah dan praktis bahwa orang yang matang akan lebih unggul daripada mereka yang diam.

Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi instansi / organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseorang berkaitan dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang.¹

Motivasi kerja para pegawai pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

¹ Hamzah B. Uno and Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Bumi Aksara, 2022).

Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Manusia dalam hal ini pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi, mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada pegawai, sebaiknya pimpinan harus terus memotivasi para pegawainya dalam bekerja di perusahaan. Kantor Badan Keuangan Daerah atau sering di sebut BKD adalah sebuah badan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pajak daerah, pengelolaan keuangan, dan aset yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Motivasi merupakan sebuah konsep eksplanatoris yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.² Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-

² J. Winardi, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2001).

aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja Badan Keuangan Daerah kota Parepare mengalami penurunan di tahun 2023 dengan berdasarkan data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kinerja Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

| NO | SASARAN | INDIKATOR | TARGET (%) | REALISASI (%) | CAPAIAN (%) |
|----|--|---|-------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| 1. | Meningkatnya kualitas laporan keuangan Badan Keuangan Daerah Kota Parepare | 1. Opini BPK | WTP | WTP | 100 |
| 2. | Tercapainya target pendapatan daerah secara optimal | 1. Pesentase realisasi PAD 2. Persentase PAD terhadap pendapatan 3. Total pendapatan pemerintah daerah sebagai proporsi terhadap PDRB menurut sumbernya 4. Rasio penerimaan pajak PDRB | 100 15,57 21,44 4,96 | 106,83 21,95 21,13 4,55 | 106,83 140,98 98,55 91,73 |
| 3. | Terkontrolnya barang milik daerah yang tercatat dalam neraca daerah | 1. Persentase pengelolaan aset daerah yang akuntabel | 100 | 100 | 100 |

Sumber Data: Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

Berdasarkan tabel laporan kinerja tahun 2023 Badan Keuangan Daerah kota Parepare di atas dapat kita lihat dari 3 sasaran yang ditetapkan ada 1 sasaran yang tak terpenuhi indikatornya yakni total pendapatan pemerintah

daerah sebagai proporsi terhadap PDRB menurut sumbernya dan rasio penerimaan pajak terhadap pajak PDRB yang di mana memiliki realisasi sebesar 98,55% dan 91,73%.

Dengan permasalahan di atas calon peneliti tertarik untuk meneliti terkait peran motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah kota Parepare?
2. Bagaimana dampak penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana peran motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah kota Parepare.
2. Untuk menganalisis bagaimana dampak penerapan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penulisan ini adalah

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pengetahuan baru bagi program studi ekonomi syariah dalam mengembangkan ilmu manajemen dan pengetahuan tentang sumber daya manusia.
2. Dari hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang mau mendapatkan informasi tentang peran motivasi

kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Dalam penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulisan dalam melakukan sebuah penelitian, karna dapat memperkaya teori dalam mengkaji penelitian yang akan kita lakukan. Penulisan pengulas beberapa penelitian terdahulu untuk mengetahui persamaan, perbedaan dan menjadi acuan dalam melakukan penelitian. Adapun di antra penelitian itu di antaranya;

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ekawati Ningtiyas Putri dengan judul “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.³ Adapun hasil yang telah di capai yakni Hasil penelitian diketahui bahwa ada 5 peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: Peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan dalam bekerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas pelayanan karyawan, meningkatkan kreatifitas dalam bekerja karyawan, meningkatkan potensi-potensi karyawan dalam bekerja. Norma-norma pengukuran kecakapan kerja dan hasil kerja yang baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengukuran kecakapan dan hasil kerja yang baik jika aktif dalam bekerja, mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Informasi sebagai umpan balik untuk memperbaiki dan meningkatkan

³ Ekawati Ningtiyas Putri, “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bandung Super Model Malang)”, (Universitas Islam Malang, 2019).

kegiatannya dalam bekerja bertujuan untuk memberikan informasi kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan, meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Peluang untuk ikut dalam proses putusan dapat meningkatkan motivasi kerja bertujuan untuk memberikan peluang kepada karyawan kebebasan, kebebasan dalam arti tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemantapan peran bertujuan untuk mengefektifkan kerja karyawan, mengerti dan faham akan tugas-tugas yang harus dilakukan, memberikan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, meningkatkan ide-ide yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anugrah Khaeriyah dengan judul skripsi "Peran Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana nilai motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta, bagaimana perwujudan motivasi kerja yang terimplementasi dalam peningkatan produktivitas karyawan.⁴ Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian field research dengan metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan yakni data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data yang digunakan yakni reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Faktor yang menyebabkan perlunya motivasi kerja dalam meningkatkan produktifitas karyawan ada 2 yaitu faktor internal yaitu pemenuhan kebutuhan dan skill serta pengetahuan,

⁴ Anugrah Khaeriyah, 'Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)' (IAIN PAREPARE 2020).

kemudian faktor eksternal yaitu hubungan atasan dan bawahan, kondisi lingkungan kerja dan nasabah yang aktif. Dalam Islam, motivasi kerja dapat memberi semangat yang dalam bekerja dan untuk mencari nafkah yang halal. 2) Nilai motivasi dalam meningkatkan produktifitas karyawan meliputi kejujuran dan kepercayaan, sabar dan ikhtiar, etika kerja, tanggung jawab serta terampil. Dalam pandangan Islam motivasi dapat menimbulkan nilai-nilai yang baik untuk karyawan. 3) Perwujudan motivasi kerja yang telah terimplementasi dalam peningkatan produktifitas karyawan yaitu dapat meningkatkan semangat kerja, meningkatkan pendapatan dan karyawan lebih produktif dalam bekerja. Dalam Islam bekerja merupakan wujud syukur akan nikmat Allah Swt.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asmah Syam dengan judul skripsi “Peranan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara yaitu masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, pegawai mengabaikan aspek-aspek penting pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, pegawai kurang perhatian terhadap pekerjaan yang ditugaskan hal ini terjadi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun dan hampir mendekati sehingga sulit memberikan motivasi kerja salah satunya karena faktor usia pihak kecamatan sudah berkali kali memberikan motivasi namun pegawai tersebut tidak menanggapi sama sekali.⁵ Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penelitian ini metode yang

⁵ Asmah Syam Sinaga, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”, (Universitas Medan Area 2020).

digunakan adalah metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan motivasi kerja dalam kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai bahwa motivasi yang sangat berpengaruh adalah pekerjaan itu sendiri yang dimilikinya apabila sesuai, namun kenyataannya masih ada pegawai yang ditemukan sulit melakukan motivasi diakibatkan pegawai tersebut hendak pensiun, hal ini ditunjukkan dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan selalu belum maksimal diselesaikan dengan baik, serta pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai sehingga dalam penyelesaian pekerjaan tersebut akan menimbulkan rasa tidak menyukai terhadap pekerjaan dengan hasil yang tidak baik juga. Sehingga dapat dikatakan pekerjaan pegawai itu sendiri yang memotivasi mereka untuk bekerja.

B. Tinjauan Teoritis

Penelitian ini akan menggunakan suatu bangunan kerangka teoritis atau konsep - konsep yang akan menjadi grand teori dalam menganalisis permasalahan yang akan diteliti untuk menjawab permasalahan dari penelitian yang telah ada sebelumnya. Adapun tinjauan teori yang akan di gunakan adalah:

1. Peran

a. Pengertian Peran

Soerjono Soekanto menyatakan bahwa peran adalah aspek dinamis dari status seseorang. Ketika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan statusnya, ia sedang menjalankan perannya.⁶ Peran Mengacu pada perilaku dan fungsi yang diharapkan atau diantisipasi dari individu atau kelompok dalam suatu situasi atau struktur tertentu.

Menurut Levinson dalam Soerjono Soekanto, peran mencakup tiga aspek. Pertama, peran mencakup norma-norma yang terkait dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Dalam hal ini, peran merupakan serangkaian aturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat. Kedua, peran adalah konsep tentang apa yang bisa dilakukan individu dalam masyarakat sebagai bagian dari sebuah organisasi. Ketiga, peran juga bisa dianggap sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.⁷

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa peran merupakan perangkat atau harapan yang dikenakan pada pribadi atau sekelompoknya untuk melaksanakan hak dan kewajiban yang seharusnya dilakukan oleh pemegang peran sesuai dengan apa yang diharapkan oleh masyarakat. Setiap individu memiliki macam-macam yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya.

b. Unsur-unsur Peran

Peran mengacu pada perilaku dan fungsi yang diharapkan atau diantisipasi dari individu atau kelompok dalam suatu situasi atau struktur

⁶ Soerjono Soekanto, *Teori Peranan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002).h.243

⁷ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009).

tertentu. Menurut Soerjono Soekanto terdapat Beberapa unsur dari peran meliputi:

1. Aspek dinamis dari kehidupan.
2. Perangkat hak dan kewajiban.
3. Perilaku sosial dari individu yang memegang peran.
4. Bagian dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang.

Hubungan-Hubungan-hubungan sosial dalam masyarakat merupakan interaksi antara peran-peran individu. Peran-peran ini diatur oleh norma-norma yang berlaku dalam masyarakat. Dengan demikian, seseorang menduduki suatu posisi dalam masyarakat dan menjalankan perannya sesuai dengan posisi tersebut.⁸

c. **Fungsi Peran**

Peran memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. Memberikan arah pada proses sosialisasi.
2. Mewariskan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, dan pengetahuan.
3. Mempererat kelompok masyarakat.
4. Menghidupkan sistem pengendalian dan kontrol, sehingga melestarikan kehidupan masyarakat.⁹

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa teori peran tidak berfokus pada individu tertentu, melainkan pada posisi perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam kaitannya dengan keberadaan orang lain yang

⁸ Soerjono Soekanto. *'Sosiologi Suatu Pengantar.*(Jakarta: Rajawali Pers, 2009) h.213

⁹ Edy Suhardono, *Teori Peran: Konsep, Derivasi Dan Implikasinya* (PT Gramedia Pustaka Utama, 2016).

terkait dengan aktor tersebut. Aktor menyadari struktur sosial yang ditempatinya, sehingga selalu memiliki "kualifikasi" dan diakui sebagai bagian dari harapan masyarakat yang tidak menyimpang.

Beberapa dimensi peran adalah sebagai berikut:

1. Peran sebagai kebijakan. Pandangan ini menganggap peran sebagai suatu kebijakan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.
2. Peran sebagai strateg. Pendukung peran ini melihatnya sebagai strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat.
3. Peran sebagai alat komunikasi. Peran ini digunakan sebagai sarana untuk mendapatkan masukan berupa informasi dalam proses pengambilan keputusan. Pandangan ini didasarkan pada pemikiran bahwa pemerintahan dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi masyarakat adalah masukan yang berharga untuk mewujudkan keputusan yang responsif dan bertanggung jawab.

Peran diartikan sebagai karakteristik yang harus dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah drama, yang dalam konteks sosial berarti fungsi yang dijalankan seseorang saat menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Peran seorang aktor adalah batasan yang dirancang oleh aktor lain yang kebetulan berada dalam satu penampilan atau unjuk peran (*role performance*).¹⁰

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

¹⁰ Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-Teori Psikolog Sosial* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).h.215

Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Sunyoto menjelaskan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia: yang dapat dikembangkan oleh sejumlah pilar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter & imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.¹¹

Menurut Hasibuan motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang akan ditetapkan.¹² Teori ERG dalam rivai menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), berhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu : 1) Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik. 2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi

¹¹ Bambang S, Endah Masrunik, and M. Rizal, *Motivasi Kerja Dan Gen Z: Teori Dan Penerapan* (Blitar: Zaida Digital Publishing, 2020).

¹² Hasibuan, Malayu S. P. "*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*". (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007).

dengan orang lain 3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif. Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.¹³

Menurut Luthans, et,al dalam Rivai sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis(makanan, pakaian, dan tempat tinggal) psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan social (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu, motivasi utama seseorang bekerja di perusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.¹⁴

Berdasarkan definisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa motivasi muncul dari dalam diri kita sendiri karena adanya kebutuhan atau hawa nafsu untuk memuaskan diri sendiri. Apabila kebutuhan itu terpenuhi maka diri kita

¹³ Nur Avni Rozalia, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 26, no. 2 (2015).

¹⁴ Yahya Yahya and David Ahmad Yani, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu,” *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (2023): 39–50.

akan mendapatkan dorongan untuk berprestasi lebih baik lagi kedepannya karena hal itu motivasi sangat penting untuk memenuhi macam macam kebutuhan.

Salah satu teori mengenai motivasi yang terkenal adalah teori Maslow atau teori motivasi kebutuhan, yang menyatakan bahwa tingkat kebutuhan manusia dibagi dalam lima tingkatan, yaitu:¹⁵

- 1) Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*) Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar karena sesungguhnya diperlukan oleh manusia sejak lahir hingga ajalnya dan manusia termasuk makhluk yang tidak pernah puas. Contohnya kebutuhan seperti air, udara, makanan, tempat tinggal pakaian dan lain sebagainya. Selain itu disebut kebutuhan dasar karena jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan berikutnya tidak akan tercapai.
- 2) Kebutuhan rasa keamanan (*safety needs*) Aman berarti terbebas dari bahaya ataupun gangguan serta terlindungi. Keamanan mencakup keamanan fisik dan keamanan psikologi ataupun jiwa. Keamanan dalam artian fisik merupakan keamanan bagi tubuh manusia seperti halnya keamanan di tempat kerja ataupun keamanan dalam perjalanan dari rumah menuju ke tempat kerja. Keamanan psikologi sama halnya dengan keamanan yang ada dalam diri sendiri seseorang seperti halnya perlakuan manusiawi dan adil.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*) Hakikat manusia adalah sebagai makhluk sosial dimana setiap manusia tidak ada yang mampu untuk hidup sendiri

¹⁵ Hasibuan Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005). h. 144

tanpa adanya bantuan orang lain. kebutuhan sosial sangat dibutuhkan dalam lingkungan keseharian dimana manusia kesehariannya memerlukan interaksi dengan manusia. Kebutuhan sosial sangat penting dalam lingkungan keluarga, pekerjaan dan dimanapun itu. orang yang tidak bisa berinteraksi dengan orang lain sudah dipastikan bahwa ia memiliki masalah sosial.

- 4) Kebutuhan pengakuan/penghargaan (*esteem needs*) Setiap manusia umumnya memiliki rasa ingin dihargai dan mendapatkan penghargaan oleh orang lain. Maslow membagi kebutuhan akan rasa harga diri sendiri dan penghargaan untuk orang lain. penghormatan diri sendiri adalah merupakan penghormatan yang ditujukan untuk diri seperti kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, edukasi dan kemandirian dalam melakukan berbagai hal dan kebebasan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) Menurut Maslow, aktualisasi diri mengarah pada sesuatu hal yang ingin dicapai atau sesuatu yang diinginkan sesuai kemampuan yang dimiliki Oleh seseorang. Setelah pencapaian tersebut maka seseorang akan merasa bahwa dirinya benar-benar mampu menggunakan potensinya untuk tujuan hidupnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. motivasi semakin penting karena manajer membagikan

pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritas kepada tujuan yang diinginkan.¹⁶

- b. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg mengatakan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena dua faktor yaitu faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*) dan factor yang membuat individu puas (*satisfiers*). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu:¹⁷

a. Faktor Motivator Faktor motivator disebut juga dengan kondisi intrinsik, adalah kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak ada, maka Jurnal kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Manullang, menyatakan bahwa faktor-faktor motivator meliputi:

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan) pencapaian sukses dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- 2) *Recognition* (pengakuan) adalah apresiasi atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas prestasi atau kontribusinya.
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri) mengacu pada sifat dan isi pekerjaan yang dilakukan seseorang.
- 4) *Responsibilities* (tanggung jawab) adalah kewajiban atau beban yang harus dipikul seseorang dalam melaksanakan tugas atau peran tertentu

¹⁶ Umi Farida and Sri Hartodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Umpo Press, 2015). h. 24

¹⁷ Fransiskus Ady and Djoko Wijono, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 2, no. 2 (2013): 101–12.

5) *Advancement* (pengembangan) adalah kewajiban atau beban yang harus dipikul seseorang dalam melaksanakan tugas atau peran tertentu. Ini mencakup kewajiban untuk mengambil tindakan, membuat keputusan, dan mempertanggungjawabkan hasil dari tindakan tersebut.¹⁸

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator.

Faktor-Faktor Motivasi menyebutkan faktor-faktor motivasi pada SDM dalam perusahaan swasta atau pemerintahan dan BMUN disimpulkan dalam enam faktor dan menambahkan faktor rohani (agama) dalam Islam yaitu faktor tauhid dan jihad, faktor-faktor itu antara lain:

Faktor tauhid dan jihad. Faktor ini mencakup ibadah, muamalah dan kemampuan. Seseorang muslim melakukan amal perbuatannya harus dilandasi dengan tauhid karena itu merupakan tuntutan syahadah wujud dari ibadah kepada Allah SWT.

1. Faktor Kepemimpinan

Mencakup gaya kepemimpinan dan supervisi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan pemimpin dapat menguasai dan mempengaruhi serta memotivasi orang lain. Menurut Gillies, gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibedakan menjadi empat yaitu: otoriter demokratis (*Democratic Leadership*), partisipatif, bebas (*Free Rein Leadership*). Oleh karena itu, kemampuan memimpin dalam memotivasi

¹⁸ Adrian Furnham, Liam Forde, and Kirsti Ferrari, *Personality and Work Motivation* (London, 1998).h.34

bawahan tergantung kepada jiwa kepemimpinannya, artinya tergantung kepada sikap dan penampilan dalam memimpin berlandaskan pada pokok-pokok kepemimpinan.

2. Faktor Komunikasi

Mencakup hubungan antara manusia, baik hubungan atasanbawahan, hubungan sesama atasan dan hubungan sesama bawahan. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam seluruh organisasi, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.

3. Faktor Kebutuhan

Ada tiga kebutuhan manusia mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial, kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis, kinerja, tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan kebutuhan sosial, Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

4. Faktor Pelatihan

Mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan karyawan.

5. Faktor Kompensasi

Mencakup: upah, gaji, imbalan/balas jasa, kebijakan manajemen dan aturan administrasi penggajian. Pengakuan pihak manajemen terhadap karyawan. Hendi Tanjung mengatakan bahwa salah satu tantangan utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusianya adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi orang.

6. Faktor Prestasi

Mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut. Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.¹⁹

c. Indikator Motivasi kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan adalah :

- 1) Kinerja: Mengaitkan kinerja tinggi dengan motivasi yang kuat.
- 2) Penghargaan: Membahas berbagai bentuk penghargaan yang dapat memotivasi karyawan.
- 3) Tantangan: Tantangan sebagai elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi.
- 4) Tanggung Jawab: Pentingnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi.
- 5) Pengembangan: Pengembangan keterampilan dan kesempatan pelatihan sebagai faktor motivasi.
- 6) Keterlibatan: Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses kerja.
- 7) Kesempatan: Menyediakan kesempatan untuk karir yang lebih baik.²⁰
 - a) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Liberty, 1985).h.122

²⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: Rajawali Pers, 2018).h.45

dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu.²¹

- b) Penghargaan adalah bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas prestasi, kontribusi, atau pencapaian yang mereka capai dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Penghargaan bisa berupa materi seperti bonus dan hadiah, atau non-materi seperti pujian, sertifikat, atau kenaikan jabatan. Penghargaan berfungsi sebagai motivator yang dapat mendorong individu untuk terus meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih baik.²²
- c) Tantangan adalah situasi atau kondisi yang memerlukan usaha dan pemikiran ekstra untuk dihadapi atau diselesaikan. Dalam konteks kerja, tantangan bisa berupa tugas-tugas yang sulit, target yang tinggi, perubahan lingkungan kerja, atau masalah yang perlu diatasi. Tantangan dapat memotivasi individu atau tim untuk mengembangkan keterampilan, mencari solusi kreatif, dan mencapai hasil yang lebih baik. Menghadapi tantangan sering kali melibatkan risiko, tetapi juga membawa peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan.²³
- d) Tanggung Jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugas atau kewajiban tertentu dengan penuh kesadaran dan kejujuran, serta bersedia menerima konsekuensi atas hasil dari tindakan tersebut. Dalam

²¹ V Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015).

²² Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

²³ J.P Kotter, *Leading Change* (Buston: Harvard Business Review Press, 1996).

- konteks pekerjaan, tanggung jawab melibatkan komitmen untuk memenuhi tugas dan tujuan yang telah ditetapkan, serta mengambil inisiatif dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah yang muncul. Tanggung jawab juga mencakup kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab atas keputusan tersebut.
- e) Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu atau organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan sering merujuk pada kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang dirancang untuk memperbaiki kinerja, mengoptimalkan potensi, dan mempersiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Pengembangan juga mencakup upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui inovasi, perbaikan proses, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.²⁴
 - f) Keterlibatan adalah tingkat komitmen, antusiasme, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya atau perannya dalam sebuah organisasi. Ini mencakup bagaimana seorang individu merasa terhubung secara emosional dan intelektual dengan pekerjaannya, serta seberapa aktif dan bersemangat mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.
 - g) Kesempatan ituasi atau kondisi yang memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuan, memanfaatkan potensi, atau memperoleh manfaat tertentu. Dalam konteks profesional, kesempatan sering kali merujuk

²⁴ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

pada peluang yang tersedia untuk pertumbuhan, pengembangan, atau perbaikan dalam karier.

d. Dasar Motivasi Kinerja Al-Quran adalah sumber pokok bagi pandangan Islam. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. Dalam

Q.S Ar-Rad :13/11 yaitu:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Terjemahnya:

“Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”²⁵

Berdasarkan ayat di atas, Allah swt mengungkapkan bahwa manusia dalam semasa hidupnya bekerja keras dalam mencapai cita cita dan selalu mengingat Allah SWT. Maksudnya setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya baik itu dalam bekerja maupun dalam lingkungannya, hal tersebut di karenakan Allah SWT. Hanya memberi karunia, rahmat, serta rezekinya kepada orang-orang yang memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya. Islam sangat menganjurkan kepada seluruh umat manusia untuk selalu berusaha dalam hal apapun terutama dalam hal ekonomi. Ayat di atas memberikan motivasi kepada manusia untuk bekerja lebih giat dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari. Setelah shalat kita bisaa kembali bekerja untuk mencari atau mendapatkan rezeki tetapi waktu shalat tiba, maka hentikan aktivitas duniawi dan berikan atensi penuh untuk menunaikan ibadah.

²⁵ Kemenag, Alquran Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (Bandung:Sigma Eksa Media,2009)

Menurut Robbins dan Judge, motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.²⁶

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* adalah pemberian pelayanan yang produktif (efektif dan efisien) serta berkualitas berupa pengendalian secara terus menerus dari manajemen pemerintah sehingga dapat meningkatkan kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas – tugas pemerintah dan pembangunan.²⁷

Menurut Rivai dkk kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau presentasi yang dipengaruhi oleh kegiatan oprasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁸

kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu

²⁶ Sutarto Wiyono, *Psikologi Industry Dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenatal Media Group, 2010),h..22.

²⁷ Vincent Gasper, *Manajemen Produktivitas Total*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 1998). h.287.

²⁸ Gamal Thabroni, *Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor*, (Jakarta, 2011)

organisasi pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari Kerja yang ada pada diri pekerja alias tugas yang diberikan,, Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.²⁹

Kinerja adalah hasil yang didapatkan Oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan pada satu periode tertentu. Amstrong dan Baron menyatakan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indra bastian juga mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat keberhasilan dari pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.³⁰ Sedangkan menurut Simamora kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai Oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Simamora kinerja adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.³¹

²⁹ Mahadin Shaleh, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Penerbit Aksara Timur, 2018).h.45.

³⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Alfabeta, 2015).h.27

³¹ Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013).h.44.

Dapat kita simpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar atau ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ini mencakup tidak hanya pencapaian tujuan yang ditetapkan, tetapi juga efisiensi dalam penggunaan sumber daya, responsivitas terhadap perubahan, dan kualitas hasil kerja. Evaluasi kinerja secara holistik mempertimbangkan berbagai faktor, termasuk produktivitas, inovasi, konsistensi, dan dampak positif yang dihasilkan. Kesimpulan tentang kinerja seseorang sering kali mencerminkan kemampuan mereka untuk mengintegrasikan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan dalam konteks pekerjaan mereka, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah-ubah. Dengan memahami dan mengukur aspek-aspek ini, kita dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang kontribusi seseorang terhadap organisasi atau komunitas di mana mereka beroperasi.

Hasibuan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Berdasarkan kajian teori di atas, indikator pengukuran kinerja peneliti menggunakan teori Hasibuan karena sesuai dengan keadaan pada objek penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 1 Ketaatan terhadap jam kerja;
- 2 Bertanggung jawab terhadap pekerjaan;
- 3 Ketaatan pada prosedur kerja;
- 4 Dapat bekerjasama dengan rekan kerja.³²

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak mengemukakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok yaitu :

1. Kompetensi Individu, seperti kecerdasan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja.
2. Dukungan Organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana, kenyamanan, dan lingkungan kerja.
3. Dukungan Manajemen seperti kepemimpinan, hubungan yang aman dan harmonis serta pengembangan dalam karir.³³

Dukungan Manajemen seperti kepemimpinan. hubungan yang aman dan harmonis serta pengembangan dalam karir. Menurut A. Dale Timpe, faktor-faktor

³² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.h. 34.

³³ Simanjuntak Payaman Jan, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005).h.42.

kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, Faktor internal meliputi faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Contohnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang kurang bagus disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Contohnya perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

c. Penetapan Tujuan dan Kinerja

Motivasi dan kemampuan bukan satu-satunya variabel yang mempengaruhi kinerja pada karyawan. Berbagai studi riset menunjukkan, bahwa penetapan tujuan-tujuan memperbesar kemungkinan pencapaian kinerja baik. Ada studi tertentu yang juga menunjukkan, bahwa berbagai macam karakteristik harus terdapat agar penetapan tujuan dapat menyebabkan timbulnya kinerja yang bertambah baik.

pertama: tujuan. tujuan harus bersifat spesifik. Apabila situasi memungkinkannya tujuan-tujuan harus (likuantifikasi dengan demikian, para manajer tidak perlu menaikan para pekerja mereka bidang produksi atau para tenaga penjual mereka untuk melakukan upaya maksimal dan mereka harus menetapkan tujuan-tujuan spesifik yang dapat diupayakan pencapaiannya oleh para pekerja.

Kedua: Kinerja para pegawai akan lebih tinggi apabila tujuan-tujuan yang ditetapkan diterima oleh pihak yang harus melaksanakan pencapaiannya. Salah satu cara yang baik untuk meningkatkan "penerimaan tujuan-tujuan" oleh para pegawai adalah menyuruh mereka berpartisipasi dalam hal pengembangan tujuan-tujuan.

Ketiga: tujuan-tujuan yang ditetapkan harus cukup sulit (pencapaiannya), sehingga para pekerja harus bekerja keras untuk mencapainya, tetapi toh tidak demikian sulit hingga mereka cenderung ”menyerah”. Andai kata tujuan-tujuan terlampau mudah pencapaiannya, maka akan timbul perasaan apatis dan sikap kurang entusiasme apabila tujuan-tujuan terlampau sulit, maka para karyawan akan mencapai persepsi bahwa sistem yang ada tidak fair dan akibatnya adalah bahwa motivasi akan menyusut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tujuan-tujuan dalam rentang tengah kesulitan merupakan tujuan-tujuan yang paling efektif dalam hal merangsang para karyawan untuk bekerja dengan baik.

Akhirnya, perlu diupayakan agar para pekerja mendapatkan informasi umpan balik (*feedback*) tentang bagaimana hasil kinerja mereka. Untuk dapat memberikan informasi umpan balik tersebut, maka para manajer harus sebelumnya menerapkan tujuan-tujuan spesifik, karena apabila tidak demikian mereka tidak akan mungkin memberikan komentar tentang kinerja para karyawan mereka. Andaikata informasi umpan balik tentang kinerja dikombinasi dengan tujuan-tujuan yang bersifat spesifik layak diterapkan dan dapat diterima, maka terbukalah peluang untuk mencapai kinerja yang bertambah baik pada periode-periode waktu yang akan datang.³⁴

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menyimpulkan bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja. yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.

³⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Depok: Rajawali Pers, 2016).h. 35.

2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
 3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
 4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
 5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan
 6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
 7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.³⁵
- e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja

³⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management* (Jakarta: Prehallindo, 1997).h.67

memiliki fungsi sebagai berikut. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.³⁶

Adapun pengukuran Kinerja yaitu:

T.R. Mitchell menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) yaitu Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan.
2. Ketepatan (*Promptness*) adalah Pembahasan tentang bagaimana ketepatan waktu berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan.
3. Inisiatif (*Initiative*) adalah Menjelaskan pentingnya inisiatif dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.
4. Kemampuan (*Capability*) adalah Menguraikan pengaruh kemampuan individu terhadap kinerja dan pencapaian tugas.
5. Komunikasi (*Communication*) yakni Menekankan peran komunikasi yang baik dalam tim dan organisasi untuk kinerja yang lebih baik.³⁷

f. Mengakui Kinerja dan Memberikan Korektif dalam Perspektif Syariah

Kemukakan bahwa kinerja merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara atasan atau bawahan pada suatu organisasi tertentu. Allah SWT. Memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik). Allah berfirman dalam

³⁶ Sedamaryanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012).h. 44

³⁷ Sedamaryanti.h.45

Q.S an-Nahl/16:97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”³⁸

Berdasarkan ayat di atas, Allah SWT. Mengungkapkan bahwa manusia baik itu laki laki maupun perempuan terlebih lagi dia sebagai seorang mukmin maka Allah SWT. Akan memberikan kehidupan yang layak dan baik tentunya tak cukup sampai di situ Allah juga memberikan balasan berupa pahala yang lebih baik atas apa yang mereka kerjakan tentunya kita juga paham bahwa jika kita bekerja dengan maksimal maka hasilnya pun akan maksimal juga bukan hanya dari sisi duniawi tetapi juga dari sisi akhirat karena dengan kinerja yang baik maka Allah akan memberikan pahala yang lebih banyak atas pekerjaan yang kita lakukan. Dalam ayat lain, Allah swt berfirman

Q.S At – Taubah/9:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata.

³⁸ Kemenag, Alquran Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (Bandung:Sigma Eksa Media,2009)

Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”³⁹

Berdasarkan ayat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa bekerjalah dengan giat maka Allah, rasul serta orang orang yang mendapati atau melihat pekerjaanmu dengan giat hingga mempunyai kinerja dalam suatu bidang yang sangat baik dan janganlah melalukan pekerjaan dengan cara yang curang karena Allah mengetahui yang gaib dan yang nyata atas apa yang kalian perbuat.

Adapun hadist yang terkait yakni hadist sahih muslim dimana berbunyi Wasallam bersabda:

، وَجَهَهُ بِهَا اللَّهُ فَيَكْفَى فَيَبِيعَهَا ظَهْرَهُ عَلَى الْحَطَبِ بِحُرْمَةٍ فَيَأْتِي حَبْلَهُ أَحَدَكُمْ يَأْخُذُ لِأَنَّ مَنَعُوهُ أَوْ أَعْطَوْهُ النَّاسَ يَسْأَلُ أَنْ مِنْ لَهُ خَيْرٌ

Artinya:

“Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, lalu ia kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya sehingga dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupnya. Itu lebih baik baginya daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberinya ataupun tidak”⁴⁰

Berdasarkan hadis di atas dapat kita simpulkan bahwa Hadis ini menekankan pentingnya bekerja keras dan usaha pribadi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Adapun hadist lain yang di riwayatkan oleh At-Thabrani dalam al-Mu’jam al-Awsath, No.897 berbunyi:

³⁹ Kemenag, Alquran *Terjemahan Kementrian Agama Republik Indonesia* (Bandung:Sigma Eksa Media,2009)

⁴⁰ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Ensiklopedia hadist: shahih al-Bukhari, Terj. Masyar dan Muhammad Suhadi*, Jakarta: Almahira, Cet. 1, 2011.

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ : عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ يُؤْتِنُهُ

Artinya:

Dari ‘Aisyah radhiyallahu ‘anha bahwa Rasulullah ﷺ bersabda, ”*Sesungguhnya Allah ‘Azza wa Jalla menyukai jika salah seorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, dia melakukannya secara itqan.*”⁴¹

Berdasarkan ayat di atas dapat kita simpulkan bahwa *Itqan* berarti melakukan sesuatu dengan sempurna, teliti, dan penuh perhatian. Ini mencakup melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, berusaha untuk mencapai kualitas tertinggi dalam setiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan hadis ini menekankan pentingnya kualitas dan kesempurnaan dalam pekerjaan. Islam mengajarkan agar setiap Muslim melakukan pekerjaannya dengan serius, tidak asal-asalan, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas.

C. Tinjauan Konseptual

1. Peran

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan peran adalah fungsi atau posisi yang dijalankan oleh seseorang atau sesuatu dalam suatu konteks tertentu. Dalam konteks sosial, organisasi atau instansi, peran tentunya sangat penting serta mencakup tanggung jawab, tugas, dan perilaku yang diharapkan dari individu sesuai dengan posisi mereka. Misalnya, dalam sebuah tim kerja, setiap anggota memiliki peran tertentu yang akan berkontribusi pada tujuan tim secara keseluruhan. Peran dapat bervariasi tergantung pada situasi, seperti peran kepemimpinan, peran administratif, atau peran teknis. Tentunya peran di sini

⁴¹ At-Thabrani, *al-Mu'jam al-Awsath*, No. 897.

sangatlah mendominasi untuk menciptakan kerjasama tim atau sinergi yang baik antara para karyawan.

2. Motivasi Kerja

Dalam hal ini motivasi kerja yang saya maksudkan adalah motivasi kerja yang terdiri dari 2 kombinasi yakni dari dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk terlibat aktif dan produktif dalam pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan tentunya motivasi kerja sangatlah di butuhkan untuk menunjang kinerja atau capaian yang lebih baik lagi atau bahkan mempertahankan kinerja yang ada.

3. Kinerja

Menurut pandangan saya kinerja lebih merujuk pada hasil atau capaian atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang baik itu secara individual maupun secara berkelompok. Dalam konteks pekerjaan dan organisasi kinerja terkadang diukur berdasarkan sejauh mana individu atau tim dapat mencapai atau menyelesaikan permasalahan yang ada dengan di dasari dengan efektifitas dan efisiensi.

4. Pegawai

Dalam Penelitian ini yang di maksud dengan pegawai adalah individu yang bekerja untuk sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan perjanjian kerja atau kontrak baik itu dari pemerintahan ataupun non pemerintahan. Mereka dapat terlibat dalam berbagai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi atau jabatan yang mereka pegang.

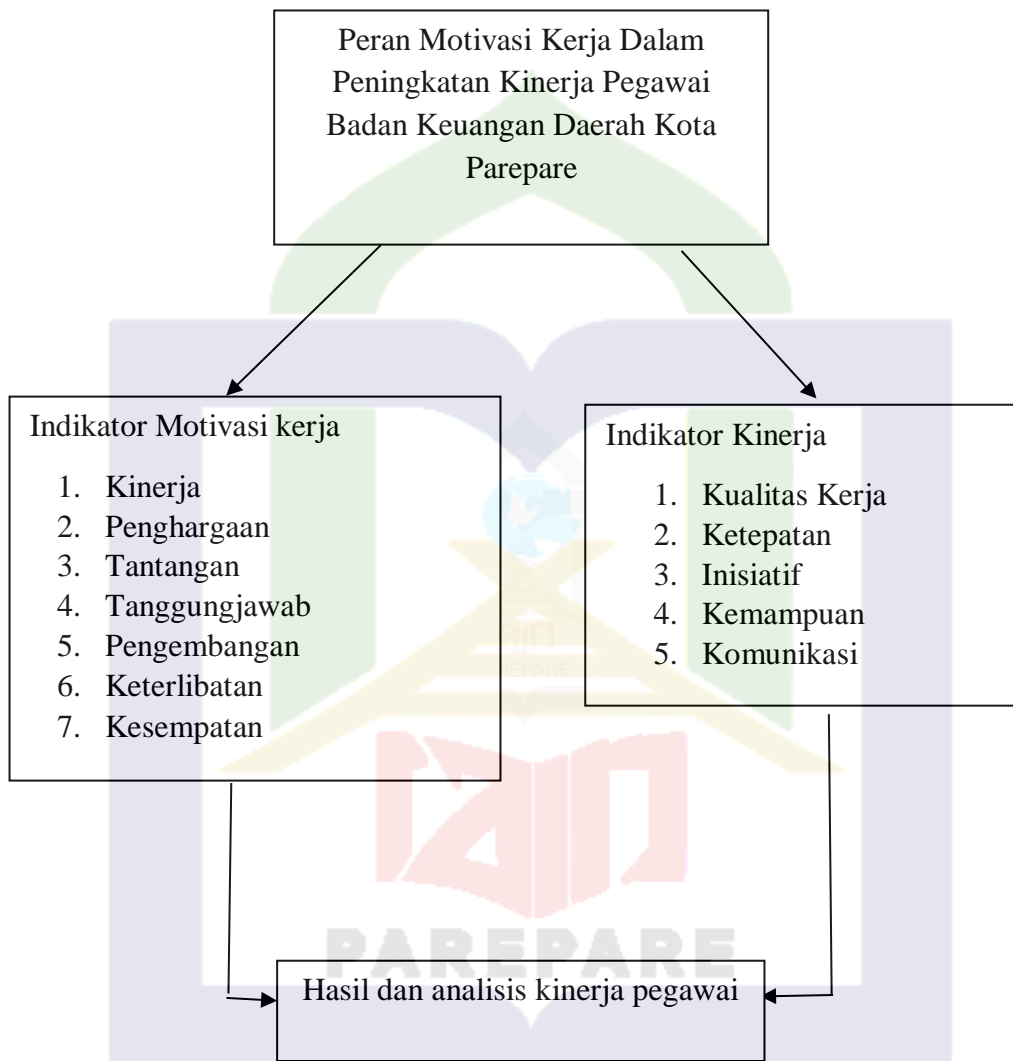
D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah gambaran atau model berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variable yang satu dengan variable yang lain. Hubungan tersebut dikemukakan dalam bentuk diagram atau skema dengan tujuan untuk mempermudah memahami.⁴²

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.



⁴² Tim penyusun, “*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Iain Parepare*”, (Parepare: IAIN Parepare Nusantara Press, 2020); h. 26.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan penelitian merujuk pada pedoman penulisan karya ilmiah berbasis informasi yang dimana diterbitkan oleh IAIN Parepare Nusantra Press. Metode dalam penelitian tersebut mencakup, mencakup beberapa bagian, yakni pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, fokus penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan pengelolaan data, uji keabsahan data, serta teknik analisis data.⁴³

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian dengan mengutamakan penekanan pada proses dan makna yang tidak di uji, atau di ukur dengan setepat- tepatnya dengan data yang berupa deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang di tujuakan untuk mendeskripsikan kejadian yang di dengar, di rasakan dan dibuat pernyataan naratif atau deskriptif.⁴⁴

Penelitian kualitatif di lakukan dengan karakteristik yang mendiskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya atau fakta yang terjadi di lapangan. Penelitian kaulitatif yang bersifat deskriptif adalah Langkah yang di gunakan peneliti dengan mendeskripsikan suatu objek, fonemena, atau seting sosial. Arti dalam tulisannya merupakan data dan fakta yang di himpun berbentuk kata atau gambar dari pada angka. Dalam penulisan laporan penelitian kualitatif berisi kutipan-kutipan data yang diungkap di lapangan untuk

⁴³ Tim penyusun, *pedoman penulisan karya ilmiah IAIN Parepare* (Parepare: IAIN Parepare Nusantra press, 2020), h 19.

⁴⁴ Ifit Novita Sari et al., *Metode Penelitian Kualitatif* (UNISMA PRESS, 2022).h,14.

memberikan dukungan terhadap apa yang du sajikan dalam laporannya.⁴⁵

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini dilakukan dengan cara langsung turun ke lokasi penelitian yang telah ditentukan dalam rangka mendapatkan data dalam penelitian ini yakni data yang berhubungan dengan peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare,

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dan perolehan data dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.



Gambar 3.1 Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

2. Waktu penelitian

Setelah penyusunan proposal penelitian dan telah di seminarkan dan telah mendapatkan surat resmi izin penelitian, maka dari situ penulis melakukan penelitian yang telah dilaksanakan 2 bulan lamanya.

⁴⁵ Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).h,9-11

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dimana dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian dalam rangka memilih sumber data yang baik dan relevan. Jadi pada penelitian ini penulis lebih fokus terhadap peran motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk di gunakan dalam sebuah penelitian dalam rangka menjelaskan rill atau tidaknya suatu penelitian tersebut. Dalam penelitian ini akan menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Data *Primer*

Sumber data *primer* merupakan sumber data yang memuat data utama yakni data yang di peroleh secara langsung di lapangan, misalnya narasumber atau informant.⁴⁶ jadi kesimpulannya data primer yaitu data yang diambil oleh peneliti secara langsung baik itu melalui wawancara maupun observasi yang di lakukan di lapangan atau dari objek penelitian. Adapun pihak yang akan di wawancarai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare

2. Data *sekunder*

Data *sekunder* merupakan sumber data tambahan yang di ambil tidak secara langsung di lapangan, melainkan dari sumber yang sudah di buat orang lain, misalnya buku, document, foto, dan statistik. Sumber data

⁴⁶ Farida Nugrahani, 'Metode Penelitian Kualitatif', Solo: Cakra Books, 1.1 (2014),h13.

sekunder dapat di gunakan dalam sebuah penelitian, dalam fungsinya sebagai sumber data pelengkap ataupun yang utama bila tidak tersedia narasumber dalam fungsinya sebagai sumber data primer.⁴⁷ data sekunder pada dasarnya data yang menjelaskan data primer yang meliputi document yang resmi, surat kabar, jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Pada penelitian ini, penulis terlibat langsung di lokasi penelitian atau penelitian lapangan untuk mengadakan penelitian dan memperoleh data-data konkret yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari sebuah penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Observasi merupakan studi yang di sengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala yang berhubungan dengan jalan pengamatan dan pencatatan dari apa yang di teliti.⁴⁸ Teknik pengumpulan data ini dimana peneliti harus terjun langsung ke lapangan dengan cara mengamati, melihat dan secara langsung mendengarkan informasi yang ada di lapangan dimana peneliti melakukan observasi.

⁴⁷ Farida Nugrahani, 'Metode Penelitian Kualitatif', Solo: Cakra Books, 1.1 (2014).h,13

⁴⁸ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik* (Bumi Aksara, 2022).h,143

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian. Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Peneliti sering kali menggapai wawancara itu mudah karena kesehariannya, peneliti melakukan percakapan dengan orang untuk mendapatkan informasi yang penting.⁴⁹ Wawancara yang dilakukan pada kali ini dengan para pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare dan seorang dari instansi MPP. Berikut data narasumber penelitian di jelaskan dalam tabel:

Tabel 3.1 Data Narasumber Wawancara

| No | Narasumber | Jenis Kelamin | Umur | Pekerjaan |
|----|--------------------|------------------|------|--|
| 1 | Ratna Dewi | Perempuan | 45 | Analisis Klasifikasi Anggaran |
| 2 | Sabir Zainuddin | Laki-laki | 44 | Kasubag Evaluasi dan Pelaporan |
| 3 | Tigor | Laki-laki | 33 | Analisis Data dan Informasi |
| 4 | Liyus | Laki-laki | 52 | Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda |
| 5 | Sry Rezki | Perempuan | 26 | Pengolah Data |

⁴⁹ Gunawan.h,160

| | | | | |
|---|-----------------|-----------|----|--------------------|
| | Ameliah | | | Transaksi |
| 6 | Bustan Ramli | Laki-laki | 58 | Pegawai MPP |
| 7 | Ilda | Perempuan | 28 | Pegawai DPMPTSP |

Sumber Data: Daftar Informan

Berdasarkan tabel 3.1 dapat disimpulkan bahwa informan dalam penelitian ini memiliki latar belakang profesi yang beragam termasuk pegawai DPMPTSP, pegawai BKD, dan pegawai MPP. Mayoritas informan merupakan pegawai dari Badan Keuangan Daerah kota Parepare yang terlibat langsung dalam wawancara yang telah dilakukan.

F. Uji Keabsahan Data

Di dalam buku Umar Sidiq dan Moh. Miftachul Choiri di mana pembagian teknik pengujian keabsahan menurut sugiyono dalam bukunya metode penelitian kuantitatif, kualitatif 2015 di bagi menjadi 4 yaitu

1. Uji *Credibility* (Kepercayaan)

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan kekuatan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative dan membercek.⁵⁰

2. *Transferability*

Transferability merupakan validitas eksternal dalam penelitian kuantitatif, validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat

⁵⁰ Umar Sidiq, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin, “Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan,” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1–228.

diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel tersebut telah diambil. Oleh karena itu untuk mudah memahami hasil dari penelitian kualitatif, maka peneliti harus membuat laporannya secara terperinci, jelas, sistematis dan dapat di percaya.⁵¹

3. *Dependability*

Uji ini dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Kalau proses penelitian tidak dilakukan tetapi datanya ada, maka penelitian tersebut tidak reliabel atau dependable. Untuk itu pengujian dependability dilakukan dengan cara melakukan audit terhadap keseluruhan proses penilain.⁵²

4. *Confirmability*

Pengujian confirmability yaitu mengushakan agar data dapat di jamin keterpercayaannya sehingga kualitas data dapat diandalkan dan dipertanggung jawabkan. Cara yang dilakukan dengan mengaudit semua data yang di peroleh untuk menentukan kepastiang dan kualitas data yang diperoleh. Pengjian Confirmability merujuk pada netralitas dan objektivitas data yang di kumpulkan. Dalam penelitian kualitatid uji ini sama dengan uji dependability, sehingga pengujian yang lakukan bisa secara bersamaan.⁵³

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis

⁵¹ Umar Sidiq, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin, 'Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019), 98-99

⁵² Umar Sidiq, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin, 'Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2019), 99-100

⁵³ Sidiq, Choiri, and Mujahidin, "Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan."h,100.

data yang di peroleh dari hasil wawancara, Catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, mejabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah untuk di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁴

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dan kuantitatif dilakukan secara intraktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, singgah datanya sudah jenuh. Adapaun aktifitas dalam analisis data di antara data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/ verification*.

1. Reduksi data (*Data Reduction*)

Dalam reduksi data peneliti melakukan proses pemilihan atau seleksi, pemusatan perhatian atau pemfokusan, penyederhanaan, dan pengabstraksian dari semua jenis informasi yang mendukung data penelitian yang di peroleh dan di catat selama proses penggalian data di lapangan. Proses penelitian ini dilakukan secara terus-menerus sepanjang peneltian masih berlangsung, dan pelaksanaanya dimulai sejak peneliti memilih kasus yang akan di kaji.⁵⁵

Reduksi data yaitu data yang diperoleh dari lapangan yang jumlahnya cukup banyak sehingga perlu di catat secara teliti dan rinci. Reduksi data berarti mrangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema polanya.⁵⁶

2. Penyajian Data (*Display Data*)

⁵⁴ Abdussamad and SIK, *Metode Penelitian Kualitatif*,h,159.

⁵⁵ Farida Nugrahani, '*Metode Penelitian Kualitatif*', Solo: Cakra Books, 1.1 (2014).h,172

⁵⁶ Abdussamad and SIK, *Metode Penelitian Kualitatif*,h, 161

Sajian data adalah sekumpulan informasi yang memberi kemungkinan kepada peneliti untuk menarik simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini merupakan suatu rakitan organisasi informasi, dalam bentuk deskripsi dan narasi yang lengkap, yang disusun berdasarkan pokok-pokok temuan yang terdapat dalam reduksi, dan disajikan menggunakan bahasa peneliti yang logis, dan sistematis, sehingga mudah untuk dipahami.⁵⁷

3. Verifikasi Data

Langka selanjutnya dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Jadi kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁵⁸

Penarikan simpulan hanyalah salah satu kegiatan dalam konfigurasi yang utuh. Hal ini sangat beda dengan penarikan simpulan dalam penelitian kuantitatif yang berkaitan dengan pengujian hipotesis. Proses verifikasi terhadap simpulan sementara dapat dilakukan dengan pengulangan langkah penelitian yaitu dengan menelusuri kembali semua langkah-langkah penelitian yang telah kita lakukan, meliputi pemeriksaan data yang terkumpul dari lapangan, reduksi yang dibuat berdasarkan catatan lapangan.⁵⁹

⁵⁷ Farida Nugrahani, 'Metode Penelitian Kualitatif', Solo: Cakra Books, 1.1 (2014), h.175

⁵⁸ Abdussamad and SIK, *Metode Penelitian Kualitatif*, h.162.

⁵⁹ Farida Nugrahani, 'Metode Penelitian Kualitatif', Solo: Cakra Books, 1.1 (2014), h.176-177

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dengan jumlah pegawai sebanyak 69 orang dengan pengambilan informan sebanyak 5 orang yang peneliti wawancara secara acak di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.

Data yang di peroleh oleh peneliti melalui wawancaraa yang telah di rekam dan diketik kembali dalam bentuk transkrip. Dibawah ini adalah ringkasan transkrip sebagai berikut :

1. Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

Kinerja pada dasarnya adalah capaian seseorang maupun sebuah instansi yang harus di tingkatkan, di maksimalkan, dan di pertahankan. Berdasarkan penelitian tentang permasalahan yang telah di rumuskan pada BAB I, yaitu Bagaimana Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dengan pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dan Bagaimana Dampak Penerapan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan keuangan Daerah Kota Parepare. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai

dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana hasil wawancara dengan pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare yaitu bapak Sabir Zainuddin:

Saya menjaga motivasi dengan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta merayakan pencapaian kecil dalam proses. Tak hanya itu saja saya juga harus bisa memastikan bahwa saya tetap dengan tujuan jangka panjang saya dan terus mencari cara untuk mengembangkan keterampilan serta pengetahuan saya agar motivasi yang saya bangun tak pudar.⁶⁰

Dari wawancara yang dilakukan kepada bapak Sabir Zainuddin dapat kita simpulkan bahwa menjaga motivasi merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan penetapan tujuan yang jelas dan terukur, serta penghargaan atas pencapaian-pencapaian kecil sepanjang perjalanan. Dengan tetap fokus pada tujuan jangka panjang dan secara proaktif mencari cara untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, motivasi yang dibangun akan tetap kuat dan tidak mudah pudar.

Selanjutnya wawancara yang dilakukan dengan ibu Ratna Dewi sebagai berikut:

Untuk menjaga motivasi tetap tinggi dan mencapai kinerja yang optimal, saya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta memecahnya menjadi langkah-langkah kecil yang lebih mudah dicapai.⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ibu Ratna Dewi selaku pegawai di instansi tersebut dapat kita tarik kesimpulan dengan mengatakan bahwa untuk menjaga motivasi tetap tinggi dan mencapai kinerja optimal, penting untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta memecahnya menjadi langkah-langkah kecil yang lebih mudah dicapai. Strategi ini membantu mempertahankan fokus dan momentum menuju pencapaian tujuan secara keseluruhan.

⁶⁰ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 11 Juli 2024

⁶¹ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan Keuangan Daerah yang lain bernama pak Tigor sebagai berikut:

Cara agar menjaga motivasi saya adalah dengan menetapkan aturan-aturan pada diri sendiri terutama jika ada pendapatan tambahan di luar dari gaji pokok karena kita sebagai manusia yang memiliki tanggungjawab yang tinggi tentunya saya juga harus memaksimalkan kinerja saya untuk lebih baik lagi serta mempertahankannya.⁶²

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan dengan bapak Tigor kita menarik kesimpulan bahwa menjaga motivasi dapat dicapai dengan menetapkan aturan-aturan pribadi, terutama ketika ada pendapatan tambahan di luar gaji pokok. Sebagai individu yang memiliki tanggung jawab tinggi, serta memastikan untuk memaksimalkan kinerja dan berusaha lebih baik lagi, serta mempertahankan hasil yang telah dicapai untuk terus berkembang dengan melakukan hal hal tersebut maka kinerja serta motivasi kita dapat di tingkatkan dan di pertahankan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kinerja sebagai berikut:

Cara saya agar dapat menjaga motivasi agar tetap tinggi dalam pekerjaan yang saya lakukan adalah dengan mengingat apa saja yang membahagian bagi diri saya maupun keluarga dengan cara seperti ini saya memiliki motivasi yang tinggi agar lebih giat lagi dalam bekerja.⁶³

Berdasarkan wawancara yang telah di lakukan kepada bapak Liyus dengan menarik kesimpulan bahwa untuk menjaga motivasi tetap tinggi dalam pekerjaan, selalu mengingat hal-hal yang membawa kebahagiaan bagi diri sendiri dan keluarga. Dengan cara ini, serta dapat memperoleh dorongan

⁶² Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁶³ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

kuat untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kinerja sebagai berikut:

Cara yang bisa digunakan untuk menjaga motivasi tinggi dalam pekerjaan adalah dengan menetapkan tujuan yang terhubung dengan aspirasi pribadi dan keluarga. Dengan terus-menerus mengingat manfaat yang akan didapat, seperti kesejahteraan keluarga atau pencapaian pribadi, sehingga saya dapat memelihara semangat dan dorongan untuk bekerja lebih giat.⁶⁴

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada ibu Sry Rezky Amaliah kita dapat tarik kesimpulan bahwa untuk menjaga motivasi tetap tinggi dalam pekerjaan, user selalu mengingat hal-hal yang membawa kebahagiaan bagi diri sendiri dan keluarga. Dengan cara ini, user memperoleh dorongan kuat untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal.

b. Penghargaan

Untuk Mencapai kinerja yang baik maka penghargaan tentunya haruslah yang dapat meningkatkan motivasi pegawai walaupun hadiah atau penghargaannya tidak besar setidaknya dapat memberikan manfaat. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Sabir Zainuddin mengatakan bahwa:

Penghargaan yang dapat memotivasi saya yakni dengan mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja, baik melalui pujian publik maupun penghargaan formal, sangat memotivasi. Merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan membuat diriku merasa diakui dan termotivasi untuk terus bekerja keras lagi agar dapat mempertahankan apa yang ku dapatkan.⁶⁵

Kita dapat menarik kesimpulan bahwa penghargaan dari atasan atau rekan kerja, baik dalam bentuk pujian publik maupun penghargaan formal,

⁶⁴ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Derah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁶⁵ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

sangat memotivasi user. Pengakuan atas kontribusi yang diberikan memberikan dorongan untuk terus bekerja keras dan mempertahankan pencapaian yang telah diraih.

Sedangkan yang di katakan oleh ibu Ratna Dewi menyatakan bahwa:

Penghargaan yang paling memotivasi saya yakni seperti mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan menjadi dorongan besar. Penghargaan ini menunjukkan kepercayaan instansi terhadap kemampuan saya dan memberikan motivasi untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan.⁶⁶

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita menyimpulkan bahwa penghargaan yang paling memotivasi adalah diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Penghargaan seperti ini mencerminkan kepercayaan instansi terhadap kemampuan pegawainya dan menjadi dorongan besar untuk terus berkembang serta meningkatkan keterampilan.

Tidak berbeda jauh dengan informan pertama, saat mengajukan pertanyaan mengenai penghargaan kepada bapak Tigor yakni:

Penghargaan yang dapat memotivasi saya tentunya banyak salah satunya adalah mendapatkan kepercayaan dari atasan ataupun teman teman kerja yang lain atas kerja keras yang telah saya lakukan karena hal ini dapat meningkatkan motivasi saya dapat mempertahankan kinerja yang saya miliki.⁶⁷

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita menarik suatu kesimpulan bahwa mendapatkan kepercayaan dari atasan atas kerja keras yang telah dilakukan meningkatkan motivasi Anda untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta mendapatkan kepercayaan dari teman teman

⁶⁶ Ratna Dewi, Analisis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁶⁷ Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

sangat berperan penting karena hal ini menunjukkan bahwa usaha yang telah kita lakukan membuahkan hasil yang bagus.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai penghargaan sebagai berikut:

Penghargaan yang paling memotivasi saya adalah intensif dari segi finansial seperti mendapatkan bonus atas kinerja yang saya lakukan sehingga bisa di berikan kepada keluarga untuk dapat di nikmati bersama.⁶⁸

Dari wawancara di atas kita dapat menarik kesimpulan bahwa pada dasarnya hal yang sangat berpengaruh pada kinerja kita sebenarnya adalah ketika kita mendapatkan bonus atau pendapatan tambahan atas apresiasi terhadap kinerja penuh kita

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kinerja sebagai berikut

Dari segi penghargaan yang dapat memotivasi saya tentunya adalah dengan adanya kesempatan dalam pengembangan karir contohnya diikuti pelatihan pelatihan yang dibatasi hanya beberapa orang saja serta mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi.⁶⁹

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat kita tarik kesimpulan bahwa dengan mengikuti pelatihan yang dibatasi untuk sejumlah orang menunjukkan kepercayaan instansi terhadap potensi Anda dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan serta mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja Anda

⁶⁸ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁶⁹ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024

meningkatkan motivasi untuk terus berkembang dan memberikan hasil yang lebih baik.

c. Tantangan

Tantangan adalah situasi atau kondisi yang memerlukan usaha, keterampilan, dan kemampuan khusus untuk diatasi. Tantangan sering kali mendorong seseorang untuk keluar dari zona nyaman, menghadapi ketidakpastian, dan mengembangkan solusi kreatif. Tantangan bisa berasal dari berbagai aspek kehidupan, seperti pekerjaan, pendidikan, atau situasi pribadi, dan sering kali merupakan peluang untuk pertumbuhan dan peningkatan diri. Sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Sabir Zainuddin yakni:

Tantangan dapat kita selesaikan dengan cara mengevaluasi terlebih dahulu tantangan-tantangan yang saya dapatkan untuk menemukan solusi yang tepat, tentunya dengan berani menghadapi suatu masalah maka diri kita lebih berani lagi untuk melangkah kedepan.⁷⁰

Hasil wawancara di atas dapat kita menarik kesimpulan bahwa lebih baik menilai terlebih dahulu tantangan yang dihadapi untuk menemukan solusi yang tepat dan menghadapi masalah dengan berani untuk meningkatkan kesiapan dan keberanian dalam melangkah ke depan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai tantangan sebagai berikut:

“Cara yang lebih efisien adalah dengan cara menghadapi masalah tersebut”.⁷¹

Dari wawancara di atas dapat kita menyimpulkan bahwa dengan

⁷⁰ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁷¹ Ratna Dewi, Analisis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

menghadapi permasalahan yang ada serta mencari solusi atas permasalahan tersebut itu kita dapat menyelesaikan tantangan yang didapatkan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai tantangan sebagai berikut:

Sebenarnya tantangan dalam pekerjaan itu pasti ada hanya saja kembali kepada diri kita sendiri apakah kita berani mengambil langkah untuk menyelesaikannya atau tidak.⁷²

Dapat kita tarik kesimpulan bahwa setiap pekerjaan pasti menghadapi tantangan. Kunci untuk mengatasi tantangan tersebut terletak pada sikap dan keberanian individu. Apakah seseorang berani mengambil langkah-langkah untuk menghadapi dan menyelesaikan tantangan tersebut akan menentukan apakah mereka dapat mengatasi kesulitan yang dihadapi dan mencapai hasil yang diinginkan. Dengan sikap yang proaktif dan kesiapan untuk menghadapi hambatan, seseorang dapat mengubah tantangan menjadi peluang untuk pertumbuhan dan pencapaian.

Sedangkan bapak tigor lebih menjelaskan terkait cara menyelesaikan atau langkah yang tepat di ambil untuk menyelesaikan permasalahan sebagai berikut:

Saya berusaha memahami situasi dengan mengidentifikasi akar permasalahan dan menganalisis berbagai faktor yang terlibat kemudian saya menyusun rencana serta menetapkan prioritas tantangan mana yang lebih dulu saya selesaikan.⁷³

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita menarik kesimpulan bahwa

⁷² Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁷³ Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

pemahaman situasi yang efektif melibatkan identifikasi akar permasalahan dan analisis faktor-faktor terkait. Dengan menyusun rencana dan menetapkan prioritas, seseorang dapat fokus pada tantangan yang paling penting terlebih dahulu. Pendekatan ini membantu dalam menyelesaikan masalah dengan cara yang terstruktur dan efisien, meningkatkan kemungkinan hasil yang sukses.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezky Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai tantangan sebagai berikut:

Pasti kebanyakan orang akan kesulitan dalam menghadapi tantangan yang di dapatkan tetapi dengan menyelesaikan tantangan yang saya dapatkan dapat memberikan motivasi untuk berkembang.⁷⁴

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat kita simpulkan bahwa menghadapi tantangan sering kali merupakan hal yang sulit, namun mengatasi tantangan tersebut dapat memberikan motivasi dan dorongan untuk berkembang. Penyelesaian tantangan bukan hanya mengatasi masalah yang ada, tetapi juga merupakan langkah penting dalam proses pertumbuhan pribadi dan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk terus maju dan mencapai tujuan lebih besar.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban atau beban yang harus dipikul oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau peran tertentu. Sebagaimana di jelaskan oleh bapak Sabir Zainuddin mengatakan bahwa:

Tanggungjawab yang berikan tentunya berpengaruh kepada diri saya sendiri semakin tinggi tanggungjawabnya maka tantangan yang kita emban juga

⁷⁴ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Derah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

sangatlah tinggi tapi dengan begitu bisa menjadikan ha ini sebagai motivasi untuk diri saya.⁷⁵

Berdasarkan wawancara di atas dapat menarik kesimpulan bahwa tanggung jawab yang tinggi sering kali disertai dengan tantangan yang besar. Namun, semakin besar tanggung jawab yang diemban, semakin besar pula potensi untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Tantangan tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi untuk terus berkembang, meningkatkan keterampilan, dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, tanggung jawab yang tinggi tidak hanya membawa beban, tetapi juga peluang untuk memotivasi diri dan meraih kesuksesan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai tanggung jawab sebagai berikut:

Tanggung jawab yang lebih besar mendorong saya untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan. Hal ini meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.⁷⁶

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa tanggung jawab yang lebih besar mendorong pengembangan keterampilan dan pengetahuan baru. Proses ini meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri seseorang, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dengan mengemban tanggung jawab yang lebih besar, seseorang tidak hanya menghadapi tantangan, tetapi juga memanfaatkan peluang untuk

⁷⁵ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁷⁶ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

tumbuh dan mencapai hasil yang lebih baik.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai tanggung jawab sebagai berikut:

Dengan tanggung jawab yang lebih besar, saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan inisiatif. Hal ini mendorong saya untuk lebih proaktif dalam mengelola proyek dan tim, yang berdampak positif pada kinerja.⁷⁷

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kita menyimpulkan bahwa tanggung jawab yang lebih besar memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan inisiatif. Dengan tanggung jawab ini, seseorang menjadi lebih proaktif dalam mengelola proyek dan tim, yang secara positif mempengaruhi kinerja. Pengembangan keterampilan kepemimpinan dan inisiatif berkontribusi pada pengelolaan yang lebih efektif dan hasil yang lebih baik dalam pekerjaan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai tanggung jawab sebagai berikut:

Menghadapi tanggung jawab baru memberikan peluang untuk belajar dari tantangan yang dihadapi. Pengalaman ini memperkaya keterampilan dan wawasan saya, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja dan membuka peluang pengembangan karier lebih lanjut.⁷⁸

Berdasarkan hasil wawancar di atas dapat kita tarik sebuah kesimpulan

⁷⁷ Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁷⁸ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

bahwa menghadapi tanggung jawab baru memberikan peluang untuk belajar dari tantangan. Pengalaman ini memperkaya keterampilan dan wawasan, yang secara langsung memperbaiki kinerja dan membuka peluang untuk pengembangan karier lebih lanjut. Dengan demikian, tanggung jawab baru tidak hanya memicu pertumbuhan pribadi tetapi juga mendukung kemajuan profesional.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai tanggung jawab sebagai berikut:

Pemberian tanggung jawab tambahan menunjukkan bahwa pemerintah mempercayai kemampuan saya. Pengakuan ini menjadi motivasi kuat untuk bekerja lebih giat dan memberikan hasil terbaik, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa pemberian tanggung jawab tambahan mencerminkan kepercayaan pemerintah terhadap kemampuan seseorang. Pengakuan ini berfungsi sebagai motivasi kuat untuk bekerja lebih giat dan memberikan hasil terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kepercayaan dan penghargaan tersebut mendorong seseorang untuk mencapai pencapaian yang lebih tinggi dan berkontribusi secara signifikan.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses atau tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan, memperbaiki, atau memperluas kemampuan, pengetahuan,

⁷⁹ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

keterampilan, atau kapasitas individu, kelompok, atau organisasi. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, pengembangan sering kali mengacu pada upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, mentoring, dan program-program pengembangan karir, dengan tujuan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Sebagaimana di jelaskan oleh bapak Sabir Zainuddin terkait bagaimana pentingnya mengembangkan keterampilan profesional anda pak Sabir mengatakan bahwa:

Mengembangkan keterampilan profesional sangat penting karena membuka peluang karier yang lebih baik. Dengan terus meningkatkan kompetensi, saya dapat bersaing untuk posisi yang lebih tinggi dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, yang berkontribusi pada kemajuan karier.⁸⁰

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita menarik suatu kesimpulan bahwa mengembangkan keterampilan profesional adalah langkah penting dalam meraih kesuksesan karier. Dengan terus meningkatkan kompetensi, seseorang tidak hanya membuka peluang untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi, tetapi juga mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, yang secara signifikan berkontribusi pada kemajuan karier yang di miliki.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai pengembangan sebagai berikut:

Dalam dunia kerja yang terus berkembang, penting untuk mengembangkan keterampilan profesional agar dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren industri. Kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi memastikan saya tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan baru yang muncul.⁸¹

⁸⁰ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁸¹ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Berdasarkan wawancara di atas kita simpulkan bahwa dalam dunia kerja yang terus berkembang, mengembangkan keterampilan profesional adalah kunci untuk tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren industri. Kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi memastikan kesiapan dalam menghadapi tantangan baru yang muncul, sehingga memperkuat posisi Anda dalam karier.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai pengembangan sebagai berikut:

Mengasah keterampilan profesional membantu saya bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan keterampilan yang lebih baik, saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan tepat, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.⁸²

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa mengasah keterampilan profesional memungkinkan Anda bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan keterampilan yang lebih baik, Anda dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai pengembangan sebagai berikut:

Mengembangkan keterampilan baru memberikan kepuasan pribadi dan rasa pencapaian. Ketika saya merasa kompeten dan mahir dalam pekerjaan saya,

⁸² Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

saya menjadi lebih percaya diri dan termotivasi, yang berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan mental.⁸³

Berdasarkan wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mengembangkan keterampilan baru tidak hanya memberikan kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, tetapi juga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja dan kesejahteraan mental, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai pengembangan sebagai berikut:

Dengan keterampilan yang terus berkembang, saya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada tim dan organisasi. Keahlian yang lebih luas memungkinkan saya untuk mengambil peran yang lebih penting dan memberikan solusi yang inovatif, yang pada akhirnya membawa manfaat bagi perusahaan secara keseluruhan.⁸⁴

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dapat kita menarik kesimpulan bahwa dengan keterampilan yang terus berkembang, sehingga kita dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada tim dan organisasi. Keahlian yang lebih luas memungkinkan kita mengambil peran yang lebih penting dan menawarkan solusi inovatif, yang pada akhirnya membawa manfaat signifikan bagi perusahaan secara keseluruhan.

f. Keterlibatan

Keterlibatan adalah tingkat partisipasi, komitmen, dan keaktifan seseorang

⁸³ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁸⁴ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

dalam suatu aktivitas, tugas, atau organisasi. Ini mencakup perasaan tanggung jawab, kepedulian, dan antusiasme dalam menjalankan peran atau mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pekerjaan, pendidikan, maupun kegiatan sosial. Keterlibatan yang tinggi biasanya terkait dengan dedikasi yang kuat dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal. Sebagaimana dijelaskan oleh bapak Sabir Zainuddin terkait bagaimana anda memastikan bahwa anda tetap terlibat aktif dalam pekerjaan sehari hari, mengatakan bahwa:

Dalam hal keterlibatan sebenarnya saya tidak bisa menilai apakah saya benar benar berkontribusi sehari hari jadi kita kembalikan kepada orang lain untuk menilai.⁸⁵

Berdasarkan wawancara di atas kita dapat menyimpulkan bahwa kita pastinya akan merasa sulit untuk menilai secara objektif apakah saya benar benar berkontribusi setiap hari. Oleh karena itu, lebih baik penilaian terhadap diri kita sendiri kita menyerahkannya penilaian tersebut kepada orang lain yang dapat memberikan evaluasi yang lebih objektif tentang kontribusi saya.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai keterlibatan sebagai berikut:

Manajemen waktu yang efektif adalah kunci untuk menjaga keterlibatan aktif sehari harinya. Saya membuat jadwal yang terstruktur, mengalokasikan waktu khusus untuk setiap tugas, dan menghindari penundaan. Dengan hal ini saya dapat mengelola waktu dengan baik serta saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tetap produktif sepanjang hari.⁸⁶

⁸⁵ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁸⁶ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita menarik kesimpulan bahwa manajemen waktu yang efektif merupakan kunci untuk menjaga keterlibatan aktif dan produktivitas sehari-hari. Dengan merencanakan jadwal yang terstruktur, mengalokasikan waktu dengan bijak untuk setiap tugas, dan menghindari penundaan, Anda dapat mengelola waktu secara efisien, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tetap produktif sepanjang hari.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai keterlibatan sebagai berikut:

Keterlibatan sebenarnya saya tentunya tak bisa menilai apakah saya benar benar berkontribusi sehari hari dalam pekerjaan saya maka dari itu jadi kita kembalikan kepada orang lain untuk menilai.⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan sulit diukur secara objektif oleh diri sendiri karena keterbatasan perspektif pribadi. Sehingga penilaian dari rekan kerja atau atasan lebih bijaksana untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat tentang kontribusi dan keterlibatan Anda sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai keterlibatan sebagai berikut:

Keterlibatan dalam pekerjaan sering kali sulit diukur secara objektif oleh diri sendiri, karena perspektif pribadi mungkin terbatas. Oleh karena itu, lebih bijak untuk membiarkan orang lain, seperti rekan kerja atau atasan, yang memberikan penilaian atas kontribusi yang telah diberikan sehari-hari. Penilaian eksternal ini dapat memberikan gambaran yang lebih akurat tentang

⁸⁷ Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

sejauh mana keterlibatan dan kontribusi Anda dalam lingkungan kerja.⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa karena sulit untuk menilai sendiri sejauh mana kontribusi kita dalam pekerjaan sehari-hari, lebih baik menyerahkan penilaian tersebut kepada orang lain. Dengan cara ini seperti ini kita bisa mendapatkan perspektif yang lebih objektif mengenai keterlibatan dan dampak dari upaya Anda di tempat kerja.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai keterlibatan sebagai berikut:

Terkadang dek kalau saya untuk menilai sendiri sejauh mana keterlibatan dan kontribusiku dalam pekerjaan sehari-hari itu tidak bisa maka, lebih bijaksana jika penilaian tersebut diserahkan kepada orang lain yang dapat melihat dari sudut pandang yang berbeda. saya bisa mendapatkan gambaran yang lebih objektif tentang dampak dari upaya saya di tempat kerja.⁸⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa nilai sendiri sejauh mana keterlibatan dan kontribusi dalam pekerjaan sehari-hari bisa sulit. Sebenarnya lebih bijaksana untuk menyerahkan penilaian tersebut kepada orang lain yang dapat memberikan sudut pandang yang berbeda dan lebih objektif, sehingga kita bisa mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang dampak dari upaya kita di tempat kerja karena dengan hal ini dapat menilai sejauh mana kontribusi yang kita miliki dan bagaimana kualitas diri kita.

⁸⁸ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁸⁹ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Derah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

g. Kesempatan

Kesempatan adalah situasi atau kondisi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu, mencapai tujuan, atau memanfaatkan potensi tertentu. Kesempatan sering kali dianggap sebagai peluang yang bisa diambil untuk mencapai hasil yang diinginkan atau memajukan diri dalam berbagai aspek kehidupan, seperti karier, pendidikan, atau perkembangan pribadi. Kesempatan dapat muncul secara spontan atau sebagai hasil dari upaya dan persiapan yang dilakukan sebelumnya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Sabir Zainuddin ia mengatakan bahwa:

Saat diberi kesempatan untuk berkembang, saya merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri saya, yang membantu saya menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan.⁹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa diberikan kesempatan untuk berkembang membuat Anda merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri Anda, yang pada gilirannya membantu Anda menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan.

Selanjutnya wawancara dengan ibu Ratna Dewi mengatakan bahwa:

Memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier sangat penting karena meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kesempatan untuk naik jabatan atau belajar keterampilan baru memberikan rasa pencapaian dan penghargaan, yang membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkomitmen pada pekerjaan⁹¹.

⁹⁰ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁹¹ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karier sangat penting karena meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kesempatan untuk naik jabatan atau belajar keterampilan baru memberikan rasa pencapaian dan penghargaan, yang membuat Anda lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkomitmen pada pekerjaan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kesempatan sebagai berikut:

Memiliki jalur yang jelas untuk kemajuan memungkinkan saya untuk merencanakan dan bekerja menuju tujuan karier yang lebih tinggi, yang memberikan arah dan tujuan dalam pekerjaan.⁹²

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada bapak Tigor dapat kita tarik suatu kesimpulan menyatakan bahwa memiliki jalur yang jelas untuk kemajuan memungkinkan Anda merencanakan dan bekerja menuju tujuan karier yang lebih tinggi, memberikan arah dan tujuan dalam pekerjaan yang kita lakukan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kesempatan sebagai berikut:

Tanpa kesempatan untuk berkembang, pekerjaan bisa menjadi monoton dan stagnan. Kesempatan untuk tumbuh dan mengambil peran baru menjaga

⁹² Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

semangat dan minat saya dalam pekerjaan, mengurangi kebosanan, dan meningkatkan keterlibatan.⁹³

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita menarik sebuah kesimpulan bahwa tanpa adanya kesempatan untuk berkembang, pekerjaan dapat menjadi monoton dan stagnan. Kesempatan untuk tumbuh dan mengambil peran baru membantu menjaga semangat dan minat Anda, mengurangi kebosanan, dan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan hal ini sangatlah penting karena jika adanya kesempatan untuk dapat mengembangkan diri kenapa tidak maka dari itu jika ada kesempatan yang datang kita gunakan sebaik mungkin.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rizky Ameliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kesempatan sebagai berikut:

Dengan berkembang dalam karier, saya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada instansi atau tempat kerja yang akan saya tempati kedepannya.⁹⁴

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa kesempatan untuk berkembang dan mengambil peran baru di instansi atau tempat kerja yang akan Anda tempati ke depannya sangat penting. Hal ini tidak hanya membantu menjaga semangat dan minat Anda, tetapi juga memungkinkan Anda untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, mengurangi kebosanan, dan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

⁹³ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁹⁴ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

2. Dampak penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di Badan Keuangan Daerah kota Parepare dimana mereka mengatakan bahwa motivasi kerja sangat dibutuhkan demi menunjang semangat agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu Hal ini didasarkan pada wawancara-wawancara dibawah ini:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat keunggulan atau standar yang dicapai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencerminkan seberapa baik suatu pekerjaan dilakukan, mencakup aspek-aspek seperti ketepatan, ketelitian, keahlian, efisiensi, dan konsistensi dalam hasil kerja. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa tugas atau pekerjaan tersebut dilakukan dengan cermat, sesuai dengan standar yang diharapkan, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi atau individu yang terlibat. Berdasarkan yang di katakan oleh bapak Sabir Zainuddin mengatakan bahwa:

Saya melihat kualitas kerja saya dari seberapa baik saya dapat berkolaborasi dengan orang lain dan membangun hubungan yang baik seperti melakukan kerjasama tim dengan teman teman untuk menyelesaikan pekerjaan.⁹⁵

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa menilai kualitas kerja yang telah dilakukan berdasarkan kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain dan membangun hubungan yang baik, termasuk bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas secara efektif.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya

⁹⁵ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kualitas kerja sebagai berikut:

Saya menilai kualitas kerja saya berdasarkan waktu serta target yang di tentukan dengan saya menyelesaikan pekerjaan pekerjaan saya dengan menetapkan standar tadi maka saya menilai kualitas kerja saya baik.⁹⁶

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada ibu Ratna Dewi dapat kita tarik sebuah kesimpulan bahwa menilai kualitas kerja haruslah berdasarkan pencapaian waktu dan target yang telah ditentukan. Dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, bisa menganggap kualitas kerja Anda baik

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kualitas kerja sebagai berikut:

Saya fokus pada efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan saya. Selama proyek penyusunan laporan keuangan, saya memastikan data yang digunakan akurat dan laporan selesai sesuai tenggat waktu. Jadi itu tadi saya menilai kualitas kerja saya berdasarkan keakuratan data, ketepatan waktu yang diberikan.⁹⁷

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada bapak Tigor dapat kita simpulkan bahwa kita bisa fokus pada efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan, terutama dalam proyek penyusunan laporan keuangan. Dengan memastikan bahwa data yang digunakan akurat dan laporan selesai sesuai tenggat waktu, Anda menunjukkan komitmen terhadap kualitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, menilai kualitas kerja harus berdasarkan keakuratan

⁹⁶ Ratna Dewi, Analisis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁹⁷ Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

data yang dihasilkan dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Ini mencerminkan pendekatan yang teliti dan disiplin dalam memastikan bahwa setiap aspek pekerjaan dilakukan dengan standar terbaik.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kualitas kerja sebagai berikut:

Saya menilai kualitas kerja saya berdasarkan target yang telah di tetapkan jadi jika pekerjaan saya mencapai target maka dari hal tersebut saya menilai kualitas kerja saya.⁹⁸

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa menilai kualitas kerja bisa berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan. Jika pekerjaan telah mencapai target tersebut, bisa kita menganggap kualitas kerja yang dilakukan memadai dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kualitas kerja sebagai berikut:

Saya menilai kualitas kerja saya berdasarkan tingkat kemandirian dan tanggung jawab yang saya tunjukkan dalam pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab saya dapat meningkatkan kualitas kerja saya.⁹⁹

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita tarik sebuah kesimpulan yang mengatakan bahwa kita dapat mengukur kualitas kerja dari sejauh mana kita bisa mencapai target yang sudah ditetapkan. Kalau pekerjaan yang

⁹⁸ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

⁹⁹ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Derah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

dikerjakan berhasil mencapai target, itu tandanya kualitas kerja sudah baik.

b. Ketepatan

Ketepatan adalah sejauh mana sesuatu dilakukan dengan benar, tepat waktu, atau sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan. Dalam konteks kerja, ketepatan bisa merujuk pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan dalam mengikuti instruksi, atau ketepatan dalam memberikan hasil yang sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan. Ketepatan mencerminkan perhatian terhadap detail dan keandalan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab. Sebagaimana di jelaskan oleh bapak Sabir Zainuddin mengatakan bahwa:

Cara saya memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan tepat waktu, saya selalu memprioritaskan tugas-tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya. Saya menggunakan alat manajemen waktu seperti kalender dan daftar tugas untuk mengatur jadwal pekerjaan sehari-hari.¹⁰⁰

Berdasarkan wawancara di atas dapat kita simpulkan bahwa untuk memastikan tugas-tugas diselesaikan tepat waktu, Anda memprioritaskan tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya. Anda juga memanfaatkan alat manajemen waktu seperti kalender dan daftar tugas untuk mengatur jadwal pekerjaan sehari-hari.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai ketepatan sebagai berikut:

Saya selalu mencari cara untuk bekerja lebih cerdas, bukan lebih keras, dengan meningkatkan keterampilan teknis saya dan manajemen waktu saya. Dengan begitu saya bisa menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas

¹⁰⁰ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

yang lebih baik.¹⁰¹

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa fokus pada cara kerja yang lebih cerdas daripada lebih keras dengan terus meningkatkan keterampilan teknis dan manajemen waktu. Hal ini memungkinkan Anda menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai ketepatan sebagai berikut:

Saya selalu memprioritaskan mana tugas yang genting ataupun penting dengan begitu saya dapat manajemen waktu saya agar dapat menyelesaikan tugas tugas yang di berikan kepada saya.¹⁰²

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa dengan meningkatkan keterampilan teknis dan manajemen waktu serta berusaha untuk bekerja lebih cerdas daripada lebih keras. Pendekatan ini memungkinkan untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih baik.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai ketepatan sebagai berikut:

Untuk ketepatan dalam menyelesaikan tugas tugas tentu saya memasang pengingat untuk waktu waktu berakhirnya tugas yang di berikan seperti memasang jadwal jadwal di meja saya agar dapat melihat tugas-tugas yang

¹⁰¹ Ratna Dewi, Analisis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹⁰² Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

belum terselesaikan.¹⁰³

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa untuk memastikan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, Anda menggunakan pengingat untuk mengatur waktu berakhirnya setiap tugas. Dengan memasang jadwal di meja, Anda dapat dengan mudah melihat dan memantau tugas-tugas yang belum terselesaikan. Pendekatan ini membantu Anda tetap terorganisir dan fokus pada penyelesaian tugas tepat waktu. Dengan cara ini, Anda dapat memastikan bahwa semua tugas dikelola dengan baik dan tidak ada yang terlewatkan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai ketepatan sebagai berikut:

Ketepatan dalam penyelesaian tugas dengan tepat waktu memang sangat penting tetapi caranya cukup mudah yaitu dengan membagi waktu kita dengan memilih yang mana harus di dahulukan dan mana yang nanti di kerjakan.¹⁰⁴

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa ketepatan dalam penyelesaian tugas sangat penting, dan cara untuk mencapainya adalah dengan membagi waktu secara efektif. Dengan memilih prioritas tugas mana yang harus didahulukan dan mana yang bisa dikerjakan nanti dapat memastikan semua tugas diselesaikan tepat waktu.

c. Inisiatif

¹⁰³ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹⁰⁴ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil tindakan atau membuat keputusan secara proaktif tanpa menunggu arahan atau perintah dari orang lain. Ini mencakup sikap untuk memulai atau melaksanakan sesuatu dengan ide-ide baru, mencari solusi untuk masalah, dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan atau proyek. Inisiatif sering kali dianggap sebagai kualitas penting dalam lingkungan kerja karena menunjukkan kepemimpinan, kreativitas, dan kemauan untuk mengambil tanggung jawab. Seperti yang dikatakan oleh bapak Sabir Zainuddin mengatakan bahwa:

Mencari peluang untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja tentunya sangatlah penting karena kenapa dengan terciptanya peluang peluang maka kita dapat meningkatkan kinerja kita, caranya bisa seperti melihat potensi potensi apa saja yang kita punya dalam melakukan pekerjaan serta mencintai pekerjaan yang di lakukan dengan begitu kinerja kita dapat meningkat.¹⁰⁵

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa mencari peluang untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja sangat penting. Dengan menciptakan peluang, seperti mengeksplorasi potensi diri dan mencintai pekerjaan yang dilakukan, Anda dapat secara signifikan meningkatkan kinerja Anda.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai inisiatif sebagai berikut:

Cara saya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja tentunya yang saya lakukan seperti menganalisis proses yang ada dan mengidentifikasi hambatan yang menghalangi kemampuan saya untuk meningkat.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹⁰⁶ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja dan menganalisis proses yang ada dan mengidentifikasi hambatan yang menghalangi kemampuan Anda untuk berkembang. Dengan memahami dan mengatasi hambatan tersebut, Anda dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai inisiatif sebagai berikut:

“Selalu melibatkan diri dalam setiap proses pengambilan keputusan dengan begitu kita dapat meningkatkan kinerja yang di miliki.”¹⁰⁷

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa dengan selalu melibatkan diri dalam setiap proses pengambilan keputusan, Anda dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki. Partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan membantu Anda memahami berbagai aspek pekerjaan dan membuat kontribusi yang lebih efektif terhadap hasil akhir.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai inisiatif sebagai berikut:

Cara yang paling tepat yakni dengan cara mengikuti setiap program pelatihan pelatihan yang di adakan di tempat kerja dengan mengikuti pelatihan yang di berikan maka sangat besar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja kita.¹⁰⁸

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa mengikuti setiap program pelatihan yang diadakan di tempat kerja adalah cara

¹⁰⁷ Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹⁰⁸ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Dengan berpartisipasi dalam pelatihan, Anda memiliki kesempatan besar untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Anda di pekerjaan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai inisiatif sebagai berikut:

Mengadakan rapat ataupun diskusi secara terbuka bagi para pegawai yang bertujuan untuk menambah wawasan serta penambahan masukan oleh para petinggi di instansi agar dapat meningkatkan peluang.¹⁰⁹

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa mengadakan rapat atau diskusi terbuka untuk para pegawai bertujuan menambah wawasan dan mendapatkan masukan dari petinggi instansi. Ini dapat meningkatkan peluang untuk pengembangan dan perbaikan, serta memperkuat kolaborasi dan komunikasi di tempat kerja.

d. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas atau keahlian seseorang dalam melakukan sesuatu, baik itu dalam bentuk keterampilan fisik, intelektual, sosial, maupun emosional. Kemampuan mencakup pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, atau praktik, yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu dengan efektif. Kemampuan juga bisa merujuk pada potensi bawaan yang dapat dikembangkan

¹⁰⁹ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

seiring waktu melalui pembelajaran dan pengalaman. Berdasarkan apa yang di katakan oleh bapak Sabir Zainuddin mengatakan bahwa:

Salah satu strategi utama saya untuk meningkatkan kemampuan teknis adalah dengan secara rutin mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan dengan bidang keuangan.¹¹⁰

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa salah satu strategi utama Anda untuk meningkatkan kemampuan teknis adalah dengan rutin mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan dengan bidang keuangan. Ini membantu untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat lebih efektif dalam pekerjaan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kemampuan sebagai berikut:

Untuk meningkatkan kemampuan non-teknis, saya sering membaca buku, jurnal, dan artikel terkait manajemen keuangan, kepemimpinan, dan pengembangan pribadi. Dengan hal ini membantu saya memahami konsep-konsep baru, memperluas wawasan, dan menerapkan pendekatan yang lebih efektif dalam mengelola pekerjaan dan tim.¹¹¹

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kemampuan non-teknis, Anda secara rutin membaca buku, jurnal, dan artikel terkait manajemen keuangan, kepemimpinan, dan pengembangan pribadi. Pendekatan ini membantu memahami konsep baru, memperluas wawasan, dan menerapkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola pekerjaan dan tim.

¹¹⁰ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹¹¹ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kemampuan sebagai berikut:

“Saya akan selalu berusaha untuk mengambil inisiatif dalam proyek-proyek baru yang dapat memperluas keterampilan saya.”¹¹²

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa untuk terus berusaha mengambil inisiatif dalam proyek-proyek baru untuk memperluas keterampilan Anda. Dengan proaktif terlibat dalam berbagai proyek, Anda dapat mengembangkan kemampuan dan meningkatkan kompetensi Anda di berbagai bidang.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kemampuan sebagai berikut:

Dengan mengikuti acara-acara yang berkaitan dengan bidang yang dikerjakan dengan cara ini tentunya dapat meningkatkan kemampuan kita di tempat kerja.¹¹³

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa dengan mengikuti acara-acara yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, Anda dapat meningkatkan kemampuan di tempat kerja. Partisipasi dalam acara ini membantu Anda memperoleh wawasan baru, memperdalam pengetahuan, dan mengembangkan keterampilan yang relevan.

¹¹² Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024

¹¹³ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai kemampuan sebagai berikut:

Saya memanfaatkan teknologi dan platform online untuk pembelajaran mandiri, seperti mengikuti webinar, dan tutorial tentang hal yang belum saya pahami.¹¹⁴

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa memanfaatkan teknologi dan platform online untuk pembelajaran mandiri, seperti mengikuti webinar dan tutorial, untuk memahami hal-hal yang belum Anda kuasai. Pendekatan ini membantu Anda terus belajar dan berkembang dalam bidang pekerjaan.

e. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, atau pesan antara dua pihak atau lebih melalui berbagai media, seperti lisan, tulisan, isyarat, atau teknologi digital. Komunikasi yang efektif melibatkan penyampaian pesan dengan jelas dan dipahami oleh penerima, serta umpan balik yang membantu memastikan bahwa pesan tersebut diterima sebagaimana dimaksud. Komunikasi adalah kunci dalam membangun hubungan, mengoordinasikan tugas, dan menyelesaikan masalah dalam berbagai konteks, termasuk pribadi, sosial, dan profesional. Berdasarkan perkataan bapak Sabir Zainuddin yang mengatakan bahwa:

“Untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, mengikuti pelatihan dan workshop yang fokus pada komunikasi efektif adalah langkah yang

¹¹⁴ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

bermanfaat.”¹¹⁵

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa mengikuti pelatihan dan workshop yang fokus pada komunikasi efektif adalah langkah yang bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan komunikasi. Ini membantu Anda berkomunikasi lebih jelas dan efektif dalam berbagai situasi.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Ratna Dewi dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai komunikasi sebagai berikut:

Bisa dengan cara membaca buku, artikel, dan sumber daya lain tentang komunikasi dapat memperluas pemahaman tentang berbagai aspek komunikasi, termasuk cara menyampaikan pesan dengan jelas serta mendengarkan secara aktif agar dapat mendapatkan solusi jika ada.¹¹⁶

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa membaca buku, artikel, dan sumber daya lain tentang komunikasi dapat memperluas pemahaman Anda tentang berbagai aspek komunikasi. Ini termasuk cara menyampaikan pesan dengan jelas dan mendengarkan secara aktif, yang membantu dalam menemukan solusi dan meningkatkan keterampilan komunikasi secara keseluruhan.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Tigor dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai komunikasi sebagai berikut:

Melatih diri untuk menjadi pendengar yang lebih baik melibatkan fokus penuh pada pembicara, memahami pesan yang disampaikan, dan memberikan

¹¹⁵ Sabir Zainuddin, Kasubag Evaluasi dan Pelaporan, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹¹⁶ Ratna Dewi, Analis Klasifikasi Anggaran, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

umpan balik.¹¹⁷

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa melatih diri untuk menjadi pendengar yang lebih baik melibatkan fokus penuh pada pembicara, pemahaman pesan yang disampaikan, dan pemberian umpan balik yang konstruktif. Pendekatan ini meningkatkan kualitas komunikasi dan membantu membangun hubungan yang lebih baik.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama bapak Liyus dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai komunikasi sebagai berikut:

“Melakukan komunikasi atau saling bercengkerama dengan rekan kerja pada saat istirahat atau pada saat kerjasama tim.”¹¹⁸

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa melakukan komunikasi atau bercengkerama dengan rekan kerja saat istirahat atau dalam kerjasama tim dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Peneliti juga mewawancarai pegawai Badan keuangan Daerah yang lainnya bernama ibu Sry Rezki Amaliah dengan memberikan pertanyaan serupa mengenai komunikasi sebagai berikut:

“Meminta saran dari orang lain tentang cara berkomunikasi dapat memberikan pandangan baru dan wawasan tentang yang mana perlu diperbaiki.”¹¹⁹

¹¹⁷ Tigor, Analisis Data dan Informasi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹¹⁸ Liyus, Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

¹¹⁹ Sry Rezki Amaliah, Pengolah Data Transaksi, Wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. 30 Juli 2024.

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa meminta saran dari orang lain tentang cara berkomunikasi dapat memberikan pandangan baru dan wawasan berharga tentang area yang perlu diperbaiki. Ini membantu untuk memperbaiki keterampilan komunikasi dan meningkatkan efektivitas dalam berinteraksi dengan orang lain.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan terkait “bagaimana kualitas pelayanan di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare?” berdasarkan dari informan yang diwawancarai yaitu bapak Bustan Ramli mengatakan bahwa:

Kualitas pelayanan di Badan Keuangan Daerah kota Parepare tercermin dari komitmen mereka untuk memberikan layanan yang transparan, cepat, dan akurat, memastikan bahwa setiap transaksi dan informasi keuangan dikelola dengan profesionalisme dan efisiensi tinggi. Karena dengan begitu kualitas pelayanan di badan keuangan sangatlah bagus.

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa kualitas pelayanan di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare tercermin dari komitmen mereka terhadap transparansi, kecepatan, dan akurasi dalam layanan. Dengan mengelola setiap transaksi dan informasi keuangan dengan profesionalisme dan efisiensi tinggi, mereka memastikan bahwa kualitas pelayanan tetap sangat baik.

Sedangkan salah satu pegawai DPMPTSP yakni ibu Ilda mengatakan bahwa:

Untuk kualitas pelayanan di Badan Keuangan Daerah kota Parepare tentunya cepat dan efisien baik itu dari segi pengurusan keuangan maupun pengurusan dari segi berkas kepegawaian.

Berdasarkan wawancara di atas kita menarik kesimpulan bahwa kualitas pelayanan di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare sangat memadai, karena mereka menunjukkan kecepatan dan efisiensi dalam

pengurusan keuangan serta berkas kepegawaian. Kecepatan dalam proses administrasi dan efisiensi dalam pengelolaan berkas mencerminkan komitmen mereka untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi. Pendekatan ini tidak hanya memastikan bahwa proses berjalan lancar tetapi juga membantu membangun kepercayaan dan kepuasan di kalangan pengguna layanan.

B. Hasil Pembahasan Penelitian

1. Bagaimana peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare

Berdasarkan hasil wawancara yang saya lakukan dengan para pegawai di Badan Keuangan Daerah kota Parepare. Bisa kita lihat dari hasil wawancara di hasil penelitian bahwasanya para pegawai menganggap penting motivasi kerja. Dapat di katakan bahwa etos kerja dari pegawai harus berlandaskan antara tugas dan fungsi masing masing setiap asn dengan adanya motivasi kerja di harapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan adanya intensif, honor dalam bentuk kegiatan kegiatan sehingga dapat membuat motivasi pegawai meningkat agar kinerjanya meningkat pula. Di sisi lain hal ini sangat penting dikarenakan dapat berkontribusi besar ketika motivasi kerja mengalami penurunan maka semangat kerja pegawai dapat mengakibatkan kinerja mereka mengalami penurunan yang dari awalnya baik menjadi tidak baik.

Peranan motivasi sangatlah penting untuk Badan Keuangan Daerah kota Parepare sebagai pendorong seorang pegawai untuk terus berprestasi bekerja dalam Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. Badan Keuangan Daerah Kota Parepare melakukan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada instansi. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja

pegawai. Sebagaimana yang telah diungkapkan bahwa peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai memiliki 7 indikator sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu.¹²⁰

Berdasarkan hasil temuan penelitian dari hasil wawancara yang telah diperoleh dengan cara wawancara, Badan Keuangan Daerah kota Parepare menunjukkan bahwa mempertahankan motivasi dalam pekerjaan dapat dicapai melalui beberapa strategi kunci. Pertama, menetapkan aturan pada diri sendiri serta membuat jadwal – jadwal agar dapat terarah dan dapat terjalin berdasarkan waktu yang telah di jadwalkan. Hal ini mencerminkan tanggung jawab dan komitmen tinggi untuk memaksimalkan kinerja, yang pada gilirannya membantu menjaga standar kerja yang baik. Merayakan pencapaian, baik besar maupun kecil, dan memberikan penghargaan kepada diri sendiri juga merupakan cara yang efektif untuk mempertahankan motivasi. Pengakuan terhadap pencapaian memberikan dorongan positif dan membantu menjaga semangat kerja.

Selain itu, mengingat hal-hal yang membahagiakan diri sendiri dan keluarga merupakan sumber motivasi yang kuat. Menghubungkan pekerjaan dengan kesejahteraan pribadi dan keluarga memberikan makna yang lebih dalam pada pekerjaan, sehingga seseorang merasa terdorong untuk bekerja keras. Terus

¹²⁰ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*.

mencari peluang untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru juga menambah tantangan yang memperkuat motivasi. Dengan fokus pada manfaat yang akan diperoleh dan komitmen terhadap pertumbuhan pribadi, seseorang dapat menjaga semangat kerja dan dorongan untuk terus maju, memastikan pertumbuhan dan keberhasilan yang berkelanjutan dalam karier.

Terkait dengan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekawati Ningtiyas Putri dengan judul “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang)¹²¹. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa Bandung Super Model telah memiliki cara agar karyawan dapat mengevektifkan kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan jadwal yang sesuai agar karyawan faham jadwal-jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan agar dapat memaksimal kinerja yang akan di capai serta tepat waktu. Pimpinan juga memberikan peran yang untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan contoh kepada karyawan, ikut terlibat di dalam pekerjaan, mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan. Prestasi kerja karyawan akan tergantung pada keefektifitasnya dalam bekerja. Tanpa memiliki pengetahuan, kecakapan dalam bekerja, dan ketrampilan yang diperlukan untuk perannya, seseorang tidak dapat efektif dalam bekerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa mempertahankan motivasi dalam pekerjaan dapat dicapai melalui beberapa strategi kunci yakni menetapkan aturan pada diri sendiri serta membuat jadwal – jadwal agar dapat terarah dan dapat terjalin berdasarkan waktu yang telah di jadwalkan. Memberikan aturan pada diri sendiri, tanggung jawab, dan komitmen

¹²¹ Ekawati Ningtiyas Putri, “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bandung Super Model Malang)”, (Universitas Islam Malang, 2019).

tinggi untuk memaksimalkan kinerja, yang pada gilirannya membantu menjaga standar kerja yang baik.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas prestasi, kontribusi, atau pencapaian yang mereka capai dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Penghargaan bisa berupa materi seperti bonus dan hadiah, atau non-materi seperti pujian, sertifikat, atau kenaikan jabatan. Penghargaan berfungsi sebagai motivator yang dapat mendorong individu untuk terus meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih baik.¹²²

Berdasarkan temuan penelitian dari hasil wawancara yang telah dilakukan menyoroti pentingnya pengakuan dan penghargaan dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja. Mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja, baik melalui pujian publik maupun penghargaan formal, sangat berarti dan memotivasi. Pengakuan ini memberikan perasaan dihargai atas kontribusi yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat untuk terus bekerja keras. Merasa diakui dan dihargai juga membantu dalam memperkuat hubungan dengan tim dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan juga menjadi motivator kuat. Penghargaan ini tidak hanya menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap kemampuan individu tetapi juga memberikan motivasi untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan. Penghargaan finansial, seperti bonus, memberikan dorongan tambahan, terutama karena manfaat tersebut dapat dinikmati bersama keluarga. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan karir melalui

¹²² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

pelatihan khusus dan peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi juga merupakan bentuk penghargaan yang sangat memotivasi. Kesempatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi profesional tetapi juga memberikan perasaan prestasi dan pertumbuhan pribadi. Semua faktor ini berkontribusi secara signifikan dalam mempertahankan kinerja yang baik dan mendorong individu untuk terus berusaha mencapai hasil terbaik dalam karir mereka.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmah Syam dengan judul skripsi “Peranan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”.¹²³ Hasil penelitian ini dari segi Pengakuan, memiliki dampak positif pada kinerja, baik sendiri maupun dikombinasikan dengan dengan penghargaan keuangan, menggabungkan penghargaan keuangan dengan nonkeuangan hampir dua kali lebih efektif dibandingkan dengan menggunakan penghargaan tersebut itu secara terpisah. Saat pimpinan selaku Camat di Kecamatan Tanjungbalai Utara mengenai pengakuan, para pegawai menyatakan bahwa mereka sangat menghargai pengakuan sehari-hari dari penyedia, rekan kerja maupun anggota tim lainnya. Hampir seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara menyatakan penting bagi mereka untuk memiliki keyakinan bahwa orang lain menghargai hasil kerja mereka. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa Mendapatkan pengakuan dari atasan atau rekan kerja, baik melalui pujian publik maupun penghargaan formal, sangat berarti dan memotivasi. Pengakuan ini memberikan perasaan dihargai atas kontribusi yang diberikan, yang pada gilirannya meningkatkan semangat untuk terus bekerja keras. Merasa diakui dan dihargai juga

¹²³ Asmah Syam Sinaga, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”, (Universitas Medan Area 2020).

membantu dalam memperkuat hubungan dengan tim dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Penghargaan finansial, seperti bonus, memberikan dorongan tambahan, terutama karena manfaat tersebut dapat dinikmati bersama keluarga, teman dan lainnya.

3. Tantangan

Tantangan adalah situasi atau kondisi yang memerlukan usaha dan pemikiran ekstra untuk dihadapi atau diselesaikan. Dalam konteks kerja, tantangan bisa berupa tugas-tugas yang sulit, target yang tinggi, perubahan lingkungan kerja, atau masalah yang perlu diatasi. Tantangan dapat memotivasi individu atau tim untuk mengembangkan keterampilan, mencari solusi kreatif, dan mencapai hasil yang lebih baik. Menghadapi tantangan sering kali melibatkan risiko, tetapi juga membawa peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan

Berdasarkan temuan peneliti dari hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa menekankan pentingnya menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan pendekatan yang terstruktur dan berani. Evaluasi tantangan yang dihadapi merupakan langkah awal yang krusial untuk menemukan solusi yang tepat. Dengan berani menghadapi masalah, seseorang tidak hanya mengatasi hambatan saat ini tetapi juga membangun kepercayaan diri untuk menghadapi tantangan yang lebih besar di masa depan. Efisiensi dalam menangani masalah dapat dicapai dengan menghadapi tantangan secara langsung, tanpa menghindari atau menunda penyelesaian.

Tantangan dalam pekerjaan adalah hal yang pasti dan tak terhindarkan. Namun, yang paling penting adalah bagaimana seseorang merespons dan mengambil langkah untuk menyelesaikannya. Proses ini dimulai dengan memahami

situasi, mengidentifikasi akar permasalahan, dan menganalisis faktor-faktor yang terlibat. Berdasarkan analisis ini, seseorang dapat menyusun rencana dan menetapkan prioritas untuk menyelesaikan tantangan secara efektif. Meskipun banyak orang mungkin mengalami kesulitan dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan tantangan tersebut dapat menjadi sumber motivasi yang kuat untuk berkembang. Keberhasilan dalam mengatasi masalah memberikan dorongan mental dan emosional, serta meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan masalah di masa mendatang.

4. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugas atau kewajiban tertentu dengan penuh kesadaran dan kejujuran, serta bersedia menerima konsekuensi atas hasil dari tindakan tersebut.

Berdasarkan temuan penelitian peneliti dalam hal ini peneliti menggaris bawahi dampak positif dari peningkatan tanggung jawab terhadap motivasi dan perkembangan diri. Ketika tanggung jawab yang diberikan meningkat, tantangan yang dihadapi juga menjadi lebih besar. Namun, ini bisa dijadikan motivasi untuk memperbaiki diri. Tanggung jawab yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan, sehingga meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri. Peningkatan ini berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja.

Dengan menerima tanggung jawab yang lebih besar, individu juga mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan inisiatif. Hal ini mendorong mereka untuk menjadi lebih proaktif dalam mengelola proyek dan tim, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Menghadapi

tanggung jawab baru menawarkan peluang belajar dari tantangan yang dihadapi, memperkaya keterampilan dan wawasan yang dimiliki. Pengalaman ini tidak hanya memperbaiki kinerja tetapi juga membuka peluang untuk pengembangan karier lebih lanjut. Pemberian tanggung jawab tambahan sering kali diikuti dengan pengakuan dari organisasi, yang menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan individu. Pengakuan ini menjadi sumber motivasi kuat untuk bekerja lebih giat dan memberikan hasil terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anugrah Khaeriyah dengan judul *”Peran Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)”*.¹²⁴ Hasil penelitian ini Karyawan di BMT Fauzan Azhlima mengartikan pertanggung jawaban adalah nilai-nilai motivasi kerja, ketika BMT dapat mempertanggung jawabkan segala aktivitasnya. Seperti bertanggung Jawab terhadap dana dari nasabah yang menabung dan lainnya. Bukan hanya bertanggung jawab terhadap nasabah dan dananya, akan tetapi bertanggung jawab dengan cara mengelola hasil pinjaman yang diberikan kepada nasabah untuk dijadikan modal sesuai dengan syariat Islam. Pertanggung Jawaban yang dilakukan oleh BMT untuk menjaga kepercayaan nasabah agar tetap selalu mengambil pinjaman dan menjadi nasabah tetap. Sedangkan dalam hasil penelitian peneliti menemukan bahwa tanggung jawab yang lebih tinggi mendorong seseorang untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan, sehingga meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri. Pemberian tanggung jawab sering

¹²⁴ Anugrah Khaeriyah, ‘Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)’ (IAIN PAREPARE 2020).

kali diikuti dengan pengakuan dari organisasi, yang menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan individu serta dapat bertanggung jawab atas apa yang ia kerjakan karena itu dengan pemberian tanggung jawab diharapkan dapat mengoptimalkan tugas tugas yang diberikan.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu atau organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan sering merujuk pada kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang dirancang untuk memperbaiki kinerja, mengoptimalkan potensi, dan mempersiapkan individu untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Pengembangan juga mencakup upaya untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui inovasi, perbaikan proses, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan

Berdasarkan hasil temuan peneliti dalam hal ini peneliti menekankan pentingnya pengembangan keterampilan profesional sebagai kunci untuk membuka peluang karier yang lebih baik dan mencapai kemajuan dalam karier. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, kemampuan untuk terus meningkatkan kompetensi menjadi sangat penting. Dengan keterampilan yang lebih baik, individu dapat bersaing untuk posisi yang lebih tinggi dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Ini tidak hanya berkontribusi pada kemajuan karier, tetapi juga memastikan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren industri. Dengan demikian, kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi adalah kunci untuk tetap relevan dan mampu menghadapi tantangan baru.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Asmah Syam Sinaga dengan judul skripsi “Peranan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”.¹²⁵ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dari segi pekerjaan itu sendiri, sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara telah menunjukkan pegawai sangat menyukai pekerjaan yang dikerjakan. Hal ini dapat dilihat dari pegawai telah memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa dalam lingkungan kerja yang terus berubah, kemampuan untuk terus meningkatkan kompetensi menjadi sangat penting tentunya dalam hal ini di bidang pekerjaan yang kita mahir untuk di kembangkan agar dapat bersaing dengan orang lain. Mengasah keterampilan profesional membantu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan keterampilan yang lebih baik, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

6. Keterlibatan

Keterlibatan adalah tingkat komitmen, antusiasme, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya atau perannya dalam sebuah organisasi. Ini mencakup bagaimana seorang individu merasa terhubung secara emosional dan intelektual dengan pekerjaannya, serta seberapa aktif dan bersemangat mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penemuan peneliti menggaris bawahi pentingnya manajemen waktu yang efektif dalam menjaga keterlibatan aktif sehari-hari. Sementara penilaian tentang kontribusi sehari-hari mungkin lebih baik diserahkan kepada

¹²⁵ Asmah Syam Sinaga, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”, (Universitas Medan Area 2020).

orang lain, individu dapat fokus pada strategi yang mendukung keterlibatan aktif dan produktivitas. Salah satu kunci utama adalah manajemen waktu yang baik. Dengan membuat jadwal yang terstruktur dan mengalokasikan waktu khusus untuk setiap tugas, individu dapat memastikan bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua tanggung jawab mereka.

Selain itu, menghindari penundaan adalah faktor penting dalam menjaga keterlibatan dan produktivitas. Dengan mengelola waktu secara efisien, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan. Manajemen waktu yang baik memungkinkan individu untuk tetap fokus dan terorganisir, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dan tetap terlibat dalam pekerjaan mereka sepanjang hari baik itu pekerjaan perseorangan maupun pekerjaan pertim dengan mengatur hal tersebut tentunya dapat memaksimalkan kontribusi atau keterlibatan dalam pekerjaan yang dilakukan. Ini juga membantu dalam menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan waktu pribadi, yang penting untuk kesejahteraan keseluruhan.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmah Syam Sinaga dengan judul skripsi “Peranan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”.¹²⁶ Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada beberapa sikap praktis yang bisa kita kembangkan untuk membangun inisiatif sebagai berikut: Terus bekerja dan berpikir untuk mencari solusi. Ketika usaha yang pegawai lakukan belum mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hanya dengan mencoba melalui berbagai

¹²⁶ Asmah Syam Sinaga, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”, (Universitas Medan Area 2020).

cara seorang pegawai akan menjadi lebih kreatif dengan berbagai ide. ide bisa menjadi kontribusi yang paling mahal bagi organisasi. Berpikirlah sebagai anggota tim. Salah satu pegawai tidak bekerja sendiri dalam organisasi. Mengambil inisiatif bisa bermakna membaca posisi posisi sejawat, seharusnya seorang pegawai mampu menentukan tempat dimana dia bekerja. Menyebarkan gagasan tentang apa yang akan atau sedang seseorang lakukan, mengajak orang melakukannya bersama, adalah hal penting. Bila ini berhasil dilakukan, maka seseorang pegawai akan mendapatkan energi yang lebih banyak untuk mewujudkannya serta dapat meningkatkan kontribsinya baik dari segi tim maupun kontribusi pribadi terhadap instansi. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa individu dapat fokus pada strategi yang mendukung keterlibatan aktif dan produktivitas. Manajemen waktu yang baik memungkinkan individu untuk tetap fokus dan terorganisir, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dan tetap terlibat dalam pekerjaan mereka sepanjang hari baik itu pekerjaan perseorangan maupun pekerjaan pertim dengan mengatur hal tersebut tentunya dapat memaksimalkan kontribusi atau keterlibatan dalam pekerjaan yang dilakukan.

7. Kesempatan

Kesempatan ituasi atau kondisi yang memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuan, memanfaatkan potensi, atau memperoleh manfaat tertentu. Dalam konteks profesional, kesempatan sering kali merujuk pada peluang yang tersedia untuk pertumbuhan, pengembangan, atau perbaikan dalam karier.

Berdasarkan penemuan peneliti dari hasil wawancara yang telah diperoleh, Badan Keuangan Daerah kota Parepare menunjukkan bahwa pentingnya kesempatan untuk berkembang dalam karier dan dampaknya terhadap motivasi

serta kepuasan kerja. Ketika diberikan kesempatan untuk berkembang, perasaan dihargai dan diakui oleh perusahaan meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan diri. Kepercayaan diri yang lebih tinggi membantu seseorang dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Kesempatan untuk naik jabatan atau mempelajari keterampilan baru tidak hanya memberikan rasa pencapaian tetapi juga meningkatkan motivasi untuk bekerja keras dan berkomitmen pada pekerjaan.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekawati Ningtiyas Putri dengan judul “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang)”.¹²⁷ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan data yang telah diperoleh, Bandung Super Model telah memberikan peluang kepada karyawan untuk kebebasan dalam bekerja. Maksud dari kebebasan dalam arti tetap mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kebebasan yang telah diberikan perusahaan misalnya diizinkan untuk bekerja sambil menempuh perkuliahan. Perusahaan akan memberikan waktu untuk karyawan yang menempuh perkuliahan. Karyawan yang menempuh perkuliahan wajib memberikan jadwal mata kuliah kepada pihak yang bersangkutan. Karyawan yang bekerja sambil menempuh perkuliahan akan tetap mendapatkan gaji, tetap mengikuti aturan perusahaan termasuk jam masuk kerja dan jam pulang kerja akan ditentukan oleh perusahaan apabila sedang ada jam mata kuliah. Pimpinan juga memiliki tuntutan kepada karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab bekerja dengan baik terutama masuk sesuai jadwal yang tentukan oleh perusahaan. Sedangkan dari hasil

¹²⁷ Ekawati Ningtiyas Putri, “Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bandung Super Model Malang)”, (Universitas Islam Malang, 2019)

penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah Kesempatan untuk tumbuh dan mengambil peran baru menjaga minat dan keterlibatan, mengurangi kebosanan, dan meningkatkan kepuasan kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas. Dengan terus berkembang dalam karier, individu dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada instansi atau tempat kerja mereka, memperkuat nilai mereka sebagai karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Adapun Al-Qur'an dan Hadis terkait dengan motivasi kerja seseorang yakni tertuang dalam Al-Qur'an surah An Nahl ayat 97 menerangkan bahwa:

Q.S An Nahl: 16/97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.”¹²⁸

Berdasarkan ayat di atas, dapat kita pahami bahwa Allah SWT akan memberikan balasan yang baik kepada setiap orang yang beriman dan melakukan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan. Kehidupan yang baik dan pahala yang lebih besar akan diberikan kepada mereka sebagai imbalan atas amal kebaikan yang mereka lakukan. Kaitannya dengan motivasi kerja adalah bahwa ayat ini dapat menjadi sumber inspirasi dan dorongan spiritual bagi individu Muslim dalam menjalani kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari dorongan untuk mencapai tujuan dunia atau kesuksesan

¹²⁸ Kemenag, Alquran Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (Bandung:Sigma Eksa Media,2009)

material, tetapi juga dari keinginan untuk melakukan kebajikan, baik dalam pekerjaan maupun dalam hubungan dengan sesama manusia.

Ketika seseorang merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual dan memiliki tujuan yang lebih besar dalam hidup, ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan kontribusi positif dalam lingkungan kerja. Dengan memahami bahwa setiap tindakan kebaikan yang dilakukan akan mendapatkan balasan yang lebih baik dari Allah, individu Muslim diharapkan dapat menjalani pekerjaan mereka dengan penuh dedikasi, integritas, dan komitmen untuk memberikan yang terbaik. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif secara materi.

Adapun hadisnya yaitu Hadis dari Sahih Al-Bukhari dalam hadis tersebut Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi Wasallam bersabda:

، وَجَهَهُ بِهَا اللَّهُ فَيَكْفَىٰ فَيَبِيعَهَا ظَهْرَهُ عَلَى الْحَطَبِ بِحُرْمَةٍ فَيَأْتِي حَبْلَهُ أَحَدُكُمْ يَأْخُذُ لَأَنْ
مَنْعُوهُ أَوْ أَعْطُوهُ النَّاسَ يَسْأَلُ أَنْ مِنْ لَهُ خَيْرٌ

Artinya:

“Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, lalu ia kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya sehingga dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupnya. Itu lebih baik baginya daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberinya ataupun tidak.”¹²⁹

Berdasarkan hadis di atas dapat kita simpulkan bahwa Hadis ini menekankan pentingnya bekerja keras dan usaha pribadi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Motivasi kerja dalam konteks ini adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan yang halal dan produktif, meskipun mungkin tampak sederhana atau melelahkan. Ini menunjukkan bahwa kerja keras dan usaha sendiri

¹²⁹ Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Ensiklopedia hadist: shahih al-Bukhari, Terj. Masyar dan Muhammad Suhadi*, Jakarta: Almahira, Cet. 1, 2011.

lebih dihargai dibandingkan bergantung pada orang lain serta motivasi kerja menjadi lebih kuat ketika seseorang berkomitmen untuk mengandalkan kemampuan dan usahanya sendiri untuk meraih tujuan.

Implikasi/Dampak motivasi kerja yakni salah satunya adalah menciptakan semangat yang mumpuni agar dapat mengoptimalkan setiap pekerjaan yang dilakukan serta pengembangan pegawai juga dapat menjadi salah satu fokus penting dalam pengembangan pegawai adalah melibatkan mereka dalam pelatihan dan pendidikan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat berkembang dan siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih besar di masa depan.

Namun, ada juga dampak negatif yang perlu untuk di pertimbangkan seperti dapat kehilangan motivasi di karenakan pengembangan pegawai yang mungkin saja terhambat atau bahkan tidak terlaksana serta pelatihan pelatihan yang di lakukan tidak secara langsung berdampak pada diri pegawai yang mengikuti pelatihan pelatihan yang dilaksanakan dan terlalu banyak menuntut pengembangan tanpa memberikan dukungan yang memadai dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada pegawai, yang akhirnya dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko masalah kesehatan mental.

2. Dampak penerapan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai

Badan Keuangan Daerah kota Parepare

Dari hasil wawancara dapat kita lihat bahwa dampak dari adanya motivasi kerja sanga berpengaruh ke arah positif dengan adanya motivasi itu sangat berdampak secara signifikan karena di sisi lain bisa dapat meningkatkan semangat, meningkatkan produktivitas dan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Adanya sistem digitalisasi seperti aplikasi e-kinerja yang di sediakan oleh pemerintah kota mempermudah kita melihat bagaimana kineja kita selama seminggu. Dilanjutkan badan keuangan dapat meningkatkan kedisiplinan serta dapat berorientasi terhadap hasil yang lebih memuaskan dan hal ini juga jadi pemicu meningkatnya kerjasama tim yang dulunya cuman bekerja seorangan tetapi sekarang dapat di lakukan secara pertim.

Pada dasarnya motivasi itu sangat di butuhkan bukan hanya dari pekerjaan saja bisa juga dari keseharian dan dengan adanya motivas ini pekerjaan yang memiliki target tercepat dan memakan waktu yang banyak dapat terselesaikan. Hadirnya e-kinerja juga dari pemerintah kota sangat sangat dibutuhkan karena dengan adanya aplikasi tersebut kita dapat mdapatkan pendapatan tambahan alhasil kita akan meningkatkan kinerja kita kedepannya. Penerapan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen pegawai, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover. Oleh karena itu, manajemen perlu fokus pada strategi-strategi yang dapat meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat kesempurnaan atau keunggulan yang dicapai dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Ini mencakup aspek seperti ketepatan waktu, keakuratan, efisiensi, dan sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi standar dan harapan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja mencerminkan kemampuan individu atau tim dalam melakukan pekerjaan dengan profesionalisme, keterampilan, dan dedikasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan penemuan peneliti dalam hal ini kualitas kerja para pegawai sangatlah baik karena cara yang di gunakan para pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja yakni memberikan arahan arahan agar sesuai dengan kesempurnaan tugas yang berikan dan mengerjakannya tepat waktu seperti yang terlihat kinerja pegawai terkait dengan kualitas pekerjaannya mendapatkan predikit wajar tanpa pengecualian dengan hal ini kualitas kerja para pegawai selalu mempuni.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anugrah Khaeriyah dengan judul skripsi ”Peran Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)”.¹³⁰ Berdasarkan hasil penelitian ini BMT Fauzan Azhlima juga sangat menjunjung tinggi yang namanya etika dalam bekerja. Dengan etika kerja, akan meningkatkan produktivitas karyawan memiliki kualitas yang bisa di andalkan, contohnya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dan mematuhi segala aturan, bahkan adanya karyawan yang

¹³⁰ Anugrah Khaeriyah, ‘Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)’ (IAIN PAREPARE 2020).

bekerja dengan waktu yang lebih panjang agar pekerjaan dapat terselesaikan dan hasilnya memuaskan. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah kualitas kerja para pegawai sangatlah baik karena cara yang digunakan para pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja yakni memberikan arahan arahan agar sesuai dengan kesempurnaan tugas yang berikan dan mengerjakannya tepat waktu seperti yang terlihat kinerja pegawai terkait dengan kualitas pekerjaannya mendapatkan predikit wajar tanpa pengecualian dengan hal ini kualitas kerja para pegawai selalu mempuni sehingga kualitas kerja mereka dapat meningkat dan terus bertahan.

2. Ketepatan

Ketepatan adalah sejauh mana suatu tindakan, keputusan, atau hasil sesuai dengan standar, aturan, atau tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup aspek akurasi dan kesesuaian dalam pelaksanaan tugas, memastikan bahwa semua langkah diambil dengan benar dan sesuai dengan yang diharapkan atau diinstruksikan. Ketepatan juga sering dikaitkan dengan penyelesaian tugas dalam waktu yang tepat dan dalam konteks yang sesuai.

Berdasarkan temuan peneliti terkait ketepatan ini yakni para pegawai di Badan Keuangan Daerah kota Parepare menetapkan prinsip prinsip atau prioritas yang harus mereka dahulukan seperti yang dikatakan oleh bapak tigor pada saat wawancara ia menetapkan yang mana harus di prioritaskan dahulu dan yang mana yang tidak tentunya hal ini sangatlah berdampak pada ketepatan waktu dalam suatu pekerjaan dengan kita bisa membagi waktu kita maka seluruh pekerjaan yang di berikan dapat terselesaikan tepat waktu.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anugrah Khaeriyah dengan judul skripsi ”Peran Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)”.¹³¹ Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi kerja membuat karyawan di BMT Fauzan Azhiima Parepare dapat bekerja lebih produktif dengan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta mampu bekerja dengan memperlihatkan integritas yang baik. Kemudian dapat bekerja dengan optimal dan produktif untuk kepentingan perusahaan. Tuntutan persaingan mendesak agar perusahaan memiliki karyawan terampil, cekatan, dan cermat sehingga menghasilkan output yang tinggi bukan saja dari segi kuantitas, namun juga kualitas. Mungkin saja seorang karyawan serba pintar dan serbabisa. Akan tetapi, tanpa motivasi ia tidak akan berbuat maksimal bagi dirinya maupun perusahaan. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di temukan bahwa pegawai badan keuangan daerah selalu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu karena para pegawai di sana pintar dalam manajemen waktu mereka serta mereka menentukan mana yang harus diprioritaskan terlebih dahulu dan mana yang nanti untuk dikerjakan.

3. Inisiatif

¹³¹ Anugrah Khaeriyah, ‘Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)’ (IAIN PAREPARE 2020).

Inisiatif adalah kemampuan atau kecenderungan seseorang untuk memulai tindakan atau proyek baru secara mandiri tanpa harus diperintahkan oleh orang lain. Ini menunjukkan proaktivitas, kreativitas, dan kemauan untuk mengambil tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah. Orang yang memiliki inisiatif biasanya mampu melihat peluang untuk perbaikan atau inovasi dan bertindak untuk mewujudkannya, bahkan dalam situasi yang belum diatur atau ditentukan.

Berdasarkan temuan peneliti dalam hal ini para pegawai mencari peluang untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja tentunya sangatlah penting karena kenapa dengan terciptanya peluang peluang maka kita dapat meningkatkan kinerja kita, caranya bisa seperti melihat potensi apa saja yang kita punya dalam melakukan pekerjaan serta mencintai pekerjaan yang dilakukan dengan begitu kinerja kita dapat meningkat dan jika dalam melakukan pekerjaan yang tak dapat diselesaikan seorang diri maka para pegawai akan membuat tim untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu dengan begitu pekerjaan tidak ada yang terbengkalai. Sering kali memang tanpa adanya inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan pastinya pekerjaan itu tak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu maka dari itu cara bekerja seseorang harus ia deluan yang memulainya bukan menunggu orang lain yang harus memulai terlebih dahulu.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmah Syam Sinaga dengan judul skripsi “Peranan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota

Tanjung Balai”.¹³² Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa Tentang Sikap Inisiatif Dalam Bekerja pegawai di Kecamatan Tanjungbalai Utara, ada beberapa sikap praktis yang bisa kita kembangkan untuk membangun inisiatif sebagai berikut: Terus bekerja dan berpikir untuk mencari solusi. Ketika usaha yang pegawai lakukan belum mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hanya dengan mencoba melalui berbagai cara seorang pegawai akan menjadi lebih kreatif dengan berbagai ide. ide bisa menjadi kontribusi yang paling mahal bagi organisasi. Berpikirlah sebagai anggota tim. Salah satu pegawai tidak bekerja sendiri dalam organisasi. Mengambil inisiatif bisa bermakna membaca posisi posisi sejawat, seharusnya seorang pegawai mampu menentukan tempat dimana dia bekerja. Berinisiatif bisa bermakna mempengaruhi orang lain untuk menuju pada suatu arah tertentu. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa jika dalam melakukan pekerjaan yang tak dapat diselesaikan seorang diri maka para pegawai akan membuat tim untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu dengan begitu pekerjaan tidak ada yang terbengkalai. Sering kali memang tanpa adanya inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan pastinya pekerjaan itu tak dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu maka dari itu cara bekerja seseorang harus ia deluan yang memulainya bukan menunggu orang lain yang harus memulai terlebih dahulu.

¹³² Asmah Syam Sinaga, “Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara Kota Tanjung Balai”, (Universitas Medan Area 2020).

4. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas atau potensi seseorang untuk melakukan suatu tugas atau fungsi tertentu dengan efektif. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek yakni keterampilan teknis, pengetahuan, pengalaman, dan bakat atau kecerdasan.

Berdasarkan temuan penelitian para pegawai selalu melakukan usaha apapun untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki dengan begitu para pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang memuaskan dan berdasarkan perkataan bapak liyus mengatakan bahwa “Untuk meningkatkan kemampuan non-teknis, saya sering membaca buku, jurnal, dan artikel terkait manajemen keuangan, kepemimpinan, dan pengembangan pribadi”. Dari hal tersebut dapat kita lihat pegawai akan selalu mencari cara agar dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilannya di bidang/pekerjaannya.

Terkait dengan penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anugrah Khaeriyah dengan judul skripsi “Peran Motivasi kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)”.¹³³ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di BMT Fauzan Azhiima, tentunya membutuhkan keterampilan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan terutama dibagian Teller ataupun di bagian Penggalangan dana, dimana mereka dituntut untuk cakap dan terampil dalam berinteraksi dengan nasabah, begitupun dengan karyawan di bagian akuntansi juga memerlukan keterampilan dalam pembukuan untuk

¹³³ Anugrah Khaeriyah, ‘Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas karyawan Perspektif Hukum Ekonomi Syariah (Studi di BMT Fauzan Azhiima)’ (IAIN PAREPARE 2020).

mengatur segala hal tentang modal serta pembiayaan dari nasabah. Kemudian di bagian Administrasi tentu juga membutuhkan keterampilan dari segi skill untuk mengatur segala administrasi yang menyangkut nasabah maupun perusahaan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa dengan berusaha untuk meningkatkan kemampuan dalam bidang atau pekerjaan tertentu maka kita akan dapat menyelesaikannya dengan tepat dan cepat karena keterampilan atau kemampuan telah meningkat adapun peningkatannya dapat melalui membaca buku, jurnal ataupun mengikuti webinar yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki.

5. Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau pesan dari satu pihak ke pihak lainnya melalui berbagai cara dan media. Tujuan dari komunikasi adalah untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas dan efektif oleh penerima.

Berdasarkan temuan peneliti menunjukkan bahwa dengan melakukan komunikasi atau saling bercengkerama dengan rekan kerja selama istirahat atau saat kerjasama tim dapat memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan keterampilan komunikasi sehari-hari. Interaksi informal ini juga membantu dalam membangun kepercayaan dan memahami dinamika tim. Para pegawai juga melakukan diskusi secara terbuka ketika waktu luang baik sesama rekan kerja maupun atasan untuk berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pegawai.

Terkait dengan penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekawati Ningtiyas Putri dengan judul “Peranan Motivasi

Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan data yang telah diperoleh, Bandung Super Model telah memberikan informasi atau breaving setiap hari sebelum bekerja. Memberikan informasi atau umpan balik merupakan elemen penting bagi semua orang dalam suatu organisasi. Memberikan umpan balik biasanya dilakukan oleh manager atau supervisor, untuk memberi tahu kepada karyawan kemana karyawan harus melakukan tugasnya masing-masing dalam hal untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja akan diberikan peringatan agar dapat memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan. Tujuan dalam memberikan umpan balik yaitu untuk memberikan bimbingan, memberikan informasi yang baik untuk mendukung perilaku karyawan yang efektif, untuk membimbing seorang karyawan yang telah melakukan kesalahan atau belum mengerti dengan tugas-tugas yang ditetapkan di organisasi tersebut, agar menjadi suatu kinerja yang baik sukses. Sedangkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai melakukan komunikasi atau saling bercengkerama dengan rekan kerja selama istirahat atau saat kerjasama tim dapat memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan keterampilan komunikasi sehari-hari.

Adapun Ayat dan Hadis terkait meningkatkan kinerja seseorang untuk meningkatkan prestasi atau performa yang dimiliki. Dalam firman-Nya Al-Qur'an menyebut dalam Q.S At – Taubah/9:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”¹³⁴

Berdasarkan ayat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa bekerjalah dengan giat maka Allah, rasul serta orang orang yang mendapati atau melihat pekerjaanmu dengan giat hingga mempunyai kinerja dalam suatu bidang yang sangat baik dan janganlah melakukan pekerjaan dengan cara yang curang karena Allah mengetahui yang gaib dan yang nyata atas apa yang kalian perbuat.

Hadist yang di riwayatkan oleh At-Thabrani dalam al-Mu’jam al-Awsath, No.897

berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ : عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ يُؤْتِنُهُ

Artinya:

Dari ‘Aisyah radhiyallahu ‘anha bahwa Rasulullah ﷺ bersabda, ”*Sesungguhnya Allah ‘Azza wa Jalla menyukai jika salah seorang dari kalian melakukan suatu pekerjaan, dia melakukannya secara itqan.*”¹³⁵

Berdasarkan ayat di atas dapat kita simpulkan bahwa *Itqan* berarti melakukan sesuatu dengan sempurna, teliti, dan penuh perhatian. Ini mencakup melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, berusaha untuk mencapai kualitas tertinggi dalam setiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan hadis ini menekankan pentingnya kualitas dan kesempurnaan dalam pekerjaan. Islam mengajarkan agar setiap Muslim melakukan pekerjaannya

¹³⁴ Kemenag, Alquran Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia (Bandung:Sigma Eksa Media,2009)

¹³⁵ At-Thabrani, *al-Mu’jam al-Awsath*, No. 897.

dengan serius, tidak asal-asalan, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas.

Implikasi/Dampak penerapan motivasi kerja terhadap kinerja yakni motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih berfokus pada pencapaian target dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Dengan motivasi yang baik, para pegawai lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dalam mengembangkan keterampilan mereka dan berinovasi dalam pekerjaan mereka. Ini tidak hanya membantu individu tumbuh secara profesional, tetapi juga membawa manfaat inovatif bagi organisasi.

Adapun dampak negatifnya yakni seperti jika motivasi kerja diterapkan dengan terlalu agresif, misalnya dengan menekankan target yang terlalu tinggi atau kompetisi yang tidak sehat, hal ini dapat menyebabkan tekanan berlebih pada karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami stres, burnout, dan bahkan penurunan kinerja. Penerapan motivasi yang tidak adil atau tidak merata bisa menimbulkan kecemburuan dan konflik di antara karyawan. Misalnya, jika hanya pegawai tertentu yang sering mendapat pengakuan atau penghargaan, pegawai lain mungkin merasa diabaikan dan demotivasi, yang dapat merusak harmoni tim.

s

Justifikasi antara ekonomi syariah dengan judul peneliti yakni:

Justifikasi antara teori ekonomi syariah dengan peran motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai, khususnya di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare, dapat dilihat dari beberapa aspek utama berikut:

1. Konsep Ekonomi Syariah dan Motivasi Kerja

Ekonomi Syariah: Ekonomi syariah berfokus pada prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan transparansi dalam transaksi ekonomi. Prinsip-prinsip utama ekonomi syariah meliputi larangan riba (bunga), gharar (ketidakpastian), dan haram (transaksi yang dilarang). Tujuan dari ekonomi syariah adalah untuk menciptakan kesejahteraan dan keadilan sosial dengan mempromosikan etika dan moralitas dalam bisnis.

Motivasi Kerja: Motivasi kerja merujuk pada dorongan dan keinginan individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Faktor-faktor motivasi dapat meliputi kebutuhan untuk pengakuan, kepuasan pribadi, keamanan kerja, dan imbalan finansial. Motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Peran Motivasi Kerja dalam Konteks Ekonomi Syariah

Keadilan dan Imbalan: Dalam ekonomi syariah, keadilan adalah prinsip utama. Motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai melalui sistem imbalan yang adil dan transparan. Di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare, penerapan prinsip keadilan dalam penilaian kinerja dan pemberian imbalan dapat meningkatkan motivasi pegawai. Misalnya, memberikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan

kontribusi pegawai sesuai prinsip syariah akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras.

Pengakuan dan Kepuasan: Ekonomi syariah menekankan pentingnya etika dan moralitas. Memperhatikan kebutuhan pegawai untuk mendapatkan pengakuan dan kepuasan pribadi sejalan dengan prinsip syariah yang mengutamakan kesejahteraan individu dan keseimbangan kehidupan kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat dicapai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang dan merasa dihargai, sesuai dengan prinsip keadilan sosial yang diterapkan dalam ekonomi syariah.

Transparansi dan Keterbukaan: Dalam ekonomi syariah, transparansi adalah kunci untuk menghindari ketidakpastian dan ketidakadilan. Sistem penilaian kinerja yang transparan dan terbuka di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memastikan bahwa pegawai memahami bagaimana kinerja mereka dinilai dan bagaimana mereka dapat memperoleh imbalan yang sesuai.

3. Implementasi di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

Sistem Imbalan yang Adil: Menerapkan sistem imbalan yang sesuai dengan prinsip syariah, seperti memberikan bonus atau penghargaan berdasarkan kinerja yang objektif dan adil, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Ini sejalan dengan prinsip keadilan ekonomi syariah.

Pengembangan Karir dan Pelatih*: Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan dan

motivasi kerja. Ini juga sesuai dengan prinsip ekonomi syariah yang mengutamakan kesejahteraan dan pengembangan individu.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam manajemen motivasi kerja, Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan berorientasi pada kesejahteraan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Justifikasi antara judul peneliti dengan penelitian terdahulu yakni :

1. Konteks Organisasi yang Berbeda: Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dan Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara memiliki konteks organisasional yang berbeda. Badan Keuangan Daerah fokus pada manajemen keuangan daerah dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih spesifik terkait pengelolaan keuangan dan anggaran daerah. Sementara itu, Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara lebih terkait dengan administrasi pemerintahan setempat dan layanan publik kepada masyarakat. Justifikasi ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi kerja di kedua organisasi tersebut mungkin memiliki strategi dan pendekatan yang berbeda sesuai dengan tujuan dan konteks kerja mereka.
2. Perbedaan dalam Kebutuhan dan Prioritas: Motivasi kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dapat lebih terfokus pada pencapaian target keuangan, efisiensi pengelolaan anggaran, dan penerapan kebijakan keuangan yang ketat. Di sisi lain, di Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara, motivasi kerja mungkin lebih menekankan pada pelayanan publik yang efektif, keterlibatan masyarakat, dan peningkatan kualitas layanan administratif.
3. Dari segi spesifikasi hasil kinerja: Justifikasi perlu mempertimbangkan hasil yang

diharapkan dari motivasi kerja di masing-masing organisasi. Misalnya, di Badan Keuangan Daerah, hasil kinerja yang diharapkan mungkin berupa efisiensi pengelolaan keuangan dan pencapaian target anggaran. Sementara itu, di Kantor Kecamatan Tanjung Balai Utara, hasil kinerja yang diukur oleh masyarakat, atau efisiensi administratif.



BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang hal yang ditemukan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare dalam hal peran motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah kota Parepare yaitu :

1. Motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. Hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Faktor-faktor seperti kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan yang mendukung pengembangan keterampilan, secara signifikan mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja pegawai. Pengakuan atas kinerja dalam melakukan pekerjaan memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk berusaha lebih baik, sementara kesempatan untuk berkarir melalui program program peningkatan kinerja agar dapat memberikan motivasi untuk terus belajar dan berkembang dalam karir mereka.
2. Dampak penerapan motivasi kerja yang efektif terlihat dalam peningkatan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. Motivasi yang tinggi memacu pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus, kreatif, dan inovatif dalam menjalankan tugas mereka. Program

pelatihan yang diselenggarakan secara berkala juga membantu dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai, sehingga mereka dapat lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, penerapan motivasi kerja yang baik tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi.

B. SARAN

Berdasarkan analisis peran motivasi kerja dan dampak penerapan kinerja pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai saran dari peneliti yang dapat diajukan:

Bagi Badan Keuangan Daerah kota Parepare dari segi penghargaan dapat di tingkatkan lagi untuk diberikan kepada pegawai yang berprestasi tentunya hal ini akan sangat berdampak baik bagi pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik dan tinggi serta dengan meningkatnya penghargaan diberikan dapat memotivasi para pegawai untuk lebih aktif lagi dalam mengembangkan diri sendiri. Serta meningkatkan pemberian kesempatan untuk melakukan pengembangan diri para pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian atau penelitian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang akan di teliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti serta peneliti harus meningkatkan dan memahami tentang fokus kajian yang akan diteliti dengan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti.

Dengan menerapkan saran-saran ini, Badan Keuangan Daerah Kota Parepare dapat lebih memaksimalkan potensi pegawai mereka, yang pada gilirannya akan

meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan semoga saran ini dapat berguna bagi Badan Keuangan Daerah dan peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

Abdussamad, H Zuchri, and M Si SIK. *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press, 2021.

Ady, Fransiskus, and Djoko Wijono. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 2, no. 2 (2013): 101–12.

Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management*. Jakarta: Prehallindo, 1997.

Ekawati Ningtiyas Putri. "Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bandung Super Model Malang)," 2019.

Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Farida, Umi, and Sri Hartodo. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press, 2015.

Furnham, Adrian, Liam Forde, and Kirsti Ferrari. *Personality and Work Motivation*. London, 1998.

Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*. Bumi Aksara, 2022.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Liberty, 1985.

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

J. Winardi. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Depok, 2001.

Jan, Simanjutak Payaman. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers, 2018.

Kotter, J.P. *Leading Change*. Buston: Harvard Business Review Press, 1996.

Laksmi, Asri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha

- Ilmu, 2013.
- Melayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Nugrahani, Farida, and M Hum. "Metode Penelitian Kualitatif." *Solo: Cakra Books* 1, no. 1 (2014): 3–4.
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015.
- Rozalia, Nur Avni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 26, no. 2 (2015).
- S, Bambang, Endah Masrunik, and M. Rizal. *Motivasi Kerja Dan Gen Z : Teori Dan Penerapan*. Blitar: Zaida Digital Publishing, 2020.
- Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, and Marinda Sari Sofiyana. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA PRESS, 2022.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. *Teori-Teori Psikolog Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Sedamaryanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2012.
- Shaleh, Mahadin. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.
- Sidiq, Umar, Miftachul Choiri, and Anwar Mujahidin. "Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2019): 1–228.
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Soerjono, Soekanto. *Teori Peranan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Suhardono, Edy. *Teori Peran: Konsep, Derivasi Dan Implikasinya*. PT Gramedia Pustaka Utama, 2016.
- Sutarto Wiyono. *Psikologi Industry Dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenatal Media Group, 2010.
- Uno, Hamzah B., and Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara, 2022.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers, 2016.
- Yahya, Yahya, and David Ahmad Yani. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya

Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu.” *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (2023): 39–50.

Vincent Gasper, *Manajemen Produktivitas Total*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1998)



LAMPIRAN



| | |
|---|---|
|  | <p align="center">KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM Jl. Amal Bakti No. 8 Soreang 91131 Telp. (0421) 21307</p> |
| | <p align="center">VALIDASI INSTRUMEN PENELITIAN PENULISAN SKRIPSI</p> |

NAMA MAHASISWA : ANUGRAH FATIHATUL IDHAM
 NIM : 2020203860202025
 FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 PRODI : EKONOMI SYARIAH
 JUDUL : PERAN MOTIVASI KERJA DALAM
 PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN
 KEUANGAN DAERAH KOTA PAREPARE

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Untuk Pegawai Badan Keuangan Daerah :

Rumusan Masalah I.

| No | INDIKATOR | PERTANYAAN |
|----|----------------|--|
| 1. | Kinerja | Bagaimana Anda menjaga motivasi tetap tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal? |
| 2. | Penghargaan | Jenis penghargaan apa yang paling memotivasi Anda dalam pekerjaan? |
| 3. | Tantangan | Bagaimana Anda menghadapi tantangan di tempat kerja dan bagaimana itu memotivasi Anda? |
| 4. | Tanggung Jawab | Bagaimana tanggung jawab yang diberikan kepada |

| | | |
|----|--------------|---|
| | | Anda mempengaruhi motivasi kerja Anda? |
| 5. | Pengembangan | Seberapa penting bagi Anda untuk terus mengembangkan keterampilan profesional Anda? |
| 6. | Keterlibatan | Bagaimana Anda memastikan bahwa Anda tetap terlibat secara aktif dalam pekerjaan sehari-hari? |
| 7. | Kesempatan | Seberapa penting bagi Anda untuk memiliki kesempatan berkembang dalam karir Anda? |

Rumusan Masalah II.

| No | INDIKATOR | PERTANYAAN |
|----|----------------|---|
| 1. | Kualitas Kerja | Bagaimana Anda menilai kualitas kerja Anda sendiri dalam proyek-proyek sebelumnya? |
| 2. | Ketepatan | Bagaimana Anda memastikan bahwa tugas-tugas Anda diselesaikan tepat waktu? |
| 3. | Inisiatif | Bagaimana Anda mencari peluang untuk meningkatkan proses atau kinerja di tempat kerja? |
| 4. | Kemampuan | Apa strategi Anda dalam meningkatkan kemampuan teknis atau non-teknis Anda di tempat kerja? |
| 5. | Komunikasi | Apa langkah-langkah yang Anda ambil untuk meningkatkan keterampilan komunikasi Anda? |

Parepare, 30 juli 2024

Mengetahui,

Pembimbing Utama

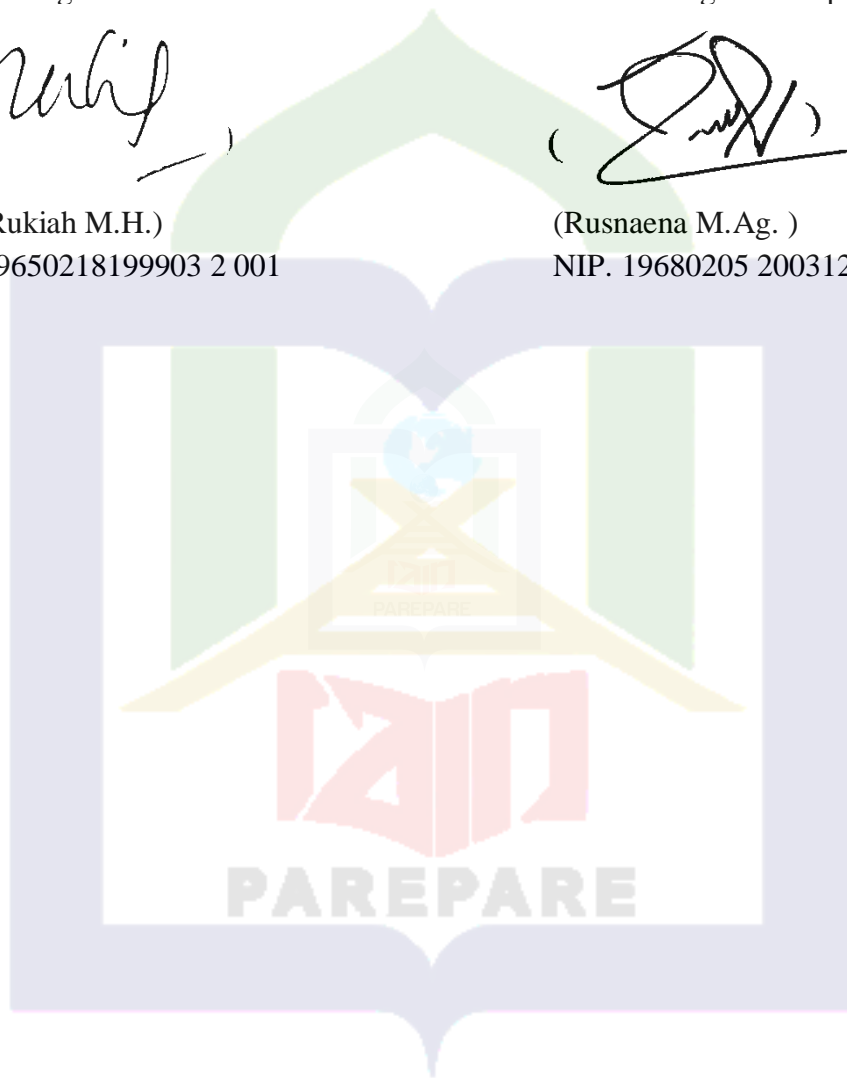


(Dra. Rukiah M.H.)
NIP. 19650218199903 2 001

Pembimbing Pendamping



(Rusnaena M.Ag.)
NIP. 19680205 200312 2 001





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-3165/In.39/FEBI.04/PP.00.9/07/2024

01 Juli 2024

Sifat : Biasa

Lampiran : -

H a l : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. WALIKOTA PAREPARE
Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
di
KOTA PAREPARE

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama : ANUGRAH FATIHATUL IDHAM
Tempat/Tgl. Lahir : PAREPARE, 20 Mei 2002
NIM : 2020203860202025
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah (Ekonomi Islam)
Semester : VIII (Delapan)
Alamat : JL LASIMING LR 1 KEL LAPADDE KEC UJUNG KOTA PAREPARE

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah WALIKOTA PAREPARE dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PAREPARE

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada tanggal 01 Juli 2024 sampai dengan tanggal 30 Juli 2024.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare



SRN IP0000569

PEMERINTAH KOTA PAREPARE
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bandar Madani No. 1 Telp (0421) 23594 Faximile (0421) 27719 Kode Pos 91111, Email : dpmpstp@pareparekota.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 569/IP/DPM-PTSP/7/2024

- Dasar :
1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
 3. Peraturan Walikota Parepare No. 23 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Setelah memperhatikan hal tersebut, maka Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu :

KEPADA **MENGIZINKAN**

NAMA : **ANUGRAH FATIHATUL IDHAM**

UNIVERSITAS/ LEMBAGA : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE**

Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**

ALAMAT : **JL. LASIMING LR. 1 PAREPARE**

UNTUK : melaksanakan Penelitian/wawancara dalam Kota Parepare dengan keterangan sebagai berikut :

JUDUL PENELITIAN : **PERAN MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PAREPARE**

LOKASI PENELITIAN : **BADAN KEUANGAN DAERAH (BKD) KOTA PAREPARE**

LAMA PENELITIAN : **05 Juli 2024 s.d 05 Agustus 2024**

- a. Rekomendasi Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung
- b. Rekomendasi ini dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Dikeluarkan di: **Parepare**
Pada Tanggal : **08 Juli 2024**

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA PAREPARE**



Hj. ST. RAHMAH AMIR, ST, MM

Pembina Tk. 1 (IV/b)

NIP. 19741013 200604 2 019

Biaya : Rp. 0.00

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
- Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan terdaftar di database DPMPSTP Kota Parepare (scan QR Code)



Balai
Sertifikasi
Elektronik



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SPY REKA AMELIAH
Umur : 26 Tahun
Alamat : Jl. Bau Massepe

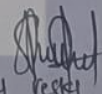
Menerangkan bahwa,

Nama : Anugrah Fatihatul Idham
NIM : 20202038602025
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare

Benar telah melakukan wawancara kepada saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **"Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare."**

Demikian surat keterangan wawancara ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, Juli 2024


spy reka

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lfyus
Umur : 52 Tahun
Alamat : Jl. Mayor Hadidade

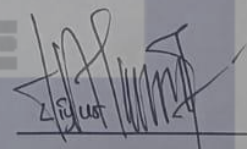
Menerangkan bahwa,

Nama : Anugrah Fatihatul Idham
NIM : 20202038602025
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare

Benar telah melakukan wawancara kepada saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.”**

Demikian surat keterangan wawancara ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, Juli 2024



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TIGOR
Umur : 33 TAHUN
Alamat : Jl. Lasiming

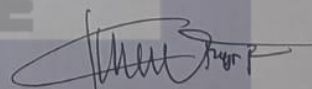
Menerangkan bahwa,

Nama : Anugrah Fatihatul Idham
NIM : 2020203860202025
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare

Benar telah melakukan wawancara kepada saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.”**

Demikian surat keterangan wawancara ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, Juli 2024


TIGOR

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SABIR ZAINUDDIN, S.AP. MM.
Umur : 44
Alamat : Jl. TERMINAL INAK LUMPUS

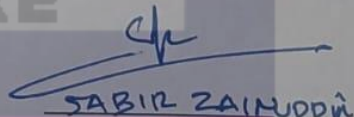
Menerangkan bahwa,

Nama : Anugrah Fatihatul Idham
NIM : 2020203860202025
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare

Benar telah melakukan wawancara kepada saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.”**

Demikian surat keterangan wawancara ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, Juli 2024


SABIR ZAINUDDIN

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RATNA DEWI
Umur : 45 TAHUN
Alamat : DL. BUMI ASPI

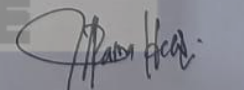
Menerangkan bahwa,

Nama : Anugrah Fatihatul Idham
NIM : 20202038602025
Pekerjaan : Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare

Benar telah melakukan wawancara kepada saya dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **“Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare.”**

Demikian surat keterangan wawancara ini untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, Juli 2024


RATNA DEWI



PEMERINTAH KOTA PAREPARE
BADAN KEUANGAN DAERAH

Jl. Jend. Sudirman No. 78 (0421) 21157 Fax (0421) 21090 KodePos 91122
Website : www.pareparekota.go.id / www.dispendaparepare.net
Email : badankeuangandaerah@pareparekota.go.id
PAREPARE

SURAT KETERANGAN
Nomor : 895/997 / BKD

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : BUSTAN, SE.,M.Si
Nip : 19690415 199303 1008
Pangkat/Gol : Pembina Tk.I IV/b
Jabatan : Sekretaris Badan Keuangan Daerah Kota Parepare

Menyatakan bahwa :

Nama : ANUGRAH FATIHATUL IDHAM
NIM : 2020203860202025
Universitas : INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PAREPARE
Jurusan : Ekonomi Syariah
Alamat : Jl. Lasiming Lr.1 Parepare

Benar telah dan akan melaksanakan penelitian dan wawancara di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare pada tanggal 05 Juli 2024 s.d 05 Agustus 2024. Dalam rangka penyusunan Penelitian dengan Judul "PERAN MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PAREPARE"

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 16 Juli 2024
SEKRETARIS BADAN KEUANGAN DAERAH
BUSTAN, SE.,M.Si
Pembina Tk.I IV/b
Nip. 19690415 199303 1008