



Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A) Tangerang Selatan

Ana Septia Rahman¹, Reneldis Finus²

¹Universitas Pamulang

¹dosen01709@unpam.ac.id, ²reneldis03@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 November 2022

Disetujui 20 Desember 2022

Diterbitkan 25 Januari 2023

Kata kunci:

Peranan motivasi, Kinerja pegawai; UPTD; P2PT2A; SWOT

Keywords :

The role of motivation;

Employee performance;

UPTD; P2PT2A; SWOT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Unit analisisnya adalah pegawai pada UPTD P2TP2A. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara yang mendalam dengan the key informan, focus group discussio, studi dokumentasi, kepustakaan dan analisis SWOT. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan pemeriksaan keabsahan data. Agar memperoleh keabsahan data maka dilakukan analisis melalui validitas internal, validitas eksternal, dan reabilitas. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, pemberian motivasi secara menyeluruh sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Namun pemberian motivasi secara fisiologis seperti dapat makan dan minum dan kebutuhan akan penghargaan belum terpenuhi dengan baik. Pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis dapat meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik. Penerapan motivasi di Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (UPTD P2TP2A) dapat meningkatkan kinerja pegawai. Strategi tersebut diterapkan dalam kondisi yang sangat mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of motivation in improving employee performance at the Regional Technical Implementation Unit of the Integrated Service Center for the Empowerment of Women and Children (UPTD P2TP2A). This research uses descriptive and qualitative methods. The unit of analysis is the employees at UPTD P2TP2A. The data collection methods used are observation, in-depth interviews with key informants, focus group discussions, documentation studies, literature, and SWOT analysis. The collected data were analyzed descriptively by reducing data, presenting data, and checking data validity. In order to obtain data validity, it is analyzed through internal validity, external validity, and reliability. From the results of this study, it can be concluded that providing overall motivation is very important to improve employee performance effectively and efficiently. However, the provision of physiological motivation, such as being able to eat and drink, and the need for appreciation have not been fulfilled properly. Fulfillment of employees' physiological needs is very important in improving employee performance. The fulfillment of physiological needs can increase employee motivation, and employee performance can improve. The application of motivation in the Regional Technical Implementation Unit of the Integrated Service Center for the Empowerment of Women and Children (UPTD P2TP2A) can improve employee performance. The strategy is implemented in conditions that strongly support aggressive growth policies.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan senantiasa mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien supaya tujuan sumber daya dalam organisasi atau instansi dapat tercapai dengan baik karena sumber daya manusia adalah yang mengelola dan menjalankan manajemen suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya . Maka dari itu semua potensi sumber daya manusia tersebut

berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Dan dalam mencapai tujuan organisasi perlu adanya dorongan dan motivasi dari atasan agar tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

Adapun motivasi dimana kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana UPTD P2TP2A di mana tempat menyediakan pelayanan bagi perempuan dan anak yang menjadi korban tindakan kekerasan yang sering terjadi di Kota Tangerang Selatan, pelayanan tersebut meliputi, pelayanan medis, pelayanan hukum, pelayanan psikis serta pelayanan rehabilitasi sosial. UPTD P2TP2A juga merupakan tempat masyarakat kota tangerang selatan untuk mendapatkan informasi tentang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, serta konsultasi masalah kekerasan yang terjadi dalam rumah tangga perdagangan orang (trafficking), pengaduan dan sebagai tempat untuk perlindungan korban kekerasan yang sering dalam rumah tangga. Adapun kegiatan-kegiatan yang sudah dilakukan dari tahun terbentuknya hingga sampai saat ini berupa Sosialisasi dan juga Penyuluhan mengenai kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak, kekerasan dalam rumah tangga maupun penanganan kasus tersebut.

Selain itu, UPTD P2TP2A juga memberikan pelatihan kepada staff maupun relawan oleh tenaga ahli melalui kegiatan penguatan organisasi dan pembekalan penanganan kasus, melakukan serta kegiatan pemberdayaan bagi eks-korban kekerasan melalui beberapa pelatihan keterampilan (kegiatan ini telah berkoordinasi dengan Provinsi Banten) dan jumlah pegawai pada UPTD P2TP2A sebanyak 12 orang terdiri dari kepala P2TP2A, kasubag TU, 5 orang staff (staff penerima pengaduan, bagian administrasi, bagian publikasi), security dua orang, supir dua orang. office boy ada satu orang. Pegawai Negeri sipil pada UPTD P2TP2A hanya dua orang yaitu kepala UPTD P2TP2A dan kasubag TU. Pada dasarnya setiap organisasi publik memiliki harapan yang besar untuk memberikan layanan yang terbaik terhadap pengguna layanan yakni pada masyarakat kota Tangerang Selatan. Bahkan diharapkan layanan yang diberikan oleh UPTD P2TP2A Tangerang Selatan dapat memenuhi standar minimal layanan atau melebihi dari apa yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan adanya fenomena kurangnya pemberian motivasi, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara melalui google meet dengan kepala UPTD P2TP2A Bapak Tri Purwanto pada tanggal 10 Agustus 2021.

Tabel 1. Hasil Wawancara Kepala UPTD P2TP2A Tangerang Selatan Dalam Meningkatkan Motivasi

No	Dimensi	Hasil Wawancara
1.	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan akan makan, minum, dan perumahan tidak difasilitasi oleh instansi terkait.
2	Kebutuhan Keamanan	Adanya jaminan kesehatan atau jaminan BPJS ketenagakerjaan bagi setiap staff yang berstatus sebagai pegawai sementara.
3	Kebutuhan Sosial	Adanya kerjasama antara pegawai dalam menyelesaikan tugas baik tugas pendampingan kasus pada perempuan dan anak maupun tugas tugas yang lainnya.
4	Kebutuhan Penghargaan	Untuk pemberian penghargaan secara material belum ada untuk semua pegawai, baik yang PNS maupun staf yang berstatus sebagai pegawai sementara, karena sama-sama sudah diberikan gaji, jadi untuk hal pemberian penghargaan secara khusus bersifat materi tidak ada.
5	Aktualisasi Diri	Adanya pelatihan penanganan kasus, pelatihan pendampingan korban, pelatihan menerima pengaduan, pelatihan-pelatihan itu diadakan oleh kementerian, dan pelatihan-pelatihan itu sudah dijadwalkan oleh kementerian disetiap tahunnya.

Sumber: Data UPTD P2TP2A

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa, pemberian motivasi kepada setiap pegawai sudah dilakukan secara menyeluruh, namun kebutuhan fisiologis belum terpenuhi dengan baik, karena kebutuhan dasar yang diterima pegawai belum sepenuhnya terpenuhi. Dan berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur dengan salah satu pegawai pada UPTD P2TP2A ibu Nur Wal Jiniyana via *google meet* pada tanggal 10 agustus 2021 menyatakan bahwa pada UPTD P2TP2A dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut dengan bekerja sesuai prosedur yang diberikan atasan, bekerja sama tim, adanya pelatih dari kementerian, adanya pelatihan dari yayasan yang bekerja sama dengan PBB, atasan memberikan nasehat kepada pegawainya. Selama pandemi ini ada pelatihan khusus terhadap pegawai bagaimana cara untuk mendampingi klien (korban), penyelesaian kasus, pelatihan manajemen kasus lebih difokuskan pada pengungsi/imigran, karena pada UPTD P2TP2A lebih di fokuskan pada pelayanan. Dalam pengembangan diri pegawai pada UPTD P2TP2A selama 2020 dan 2021 dilakukan secara online yang dilaksanakan oleh KPPA dan yayasan PUPA bekerjasama dengan IOM, pelatihan pengembangan diri pegawai pada UPTD P2TP2A juga pernah dilakukan secara *offline* yang difasilitasi oleh KPPA. Setiap pegawai pada UPTD P2TP2A dari tahun 2018 sampai saat ini sudah disediakan BPJS ketenagakerjaan bagi setiap pegawai terutama staff yang berstatus sebagai pegawai sementara. UPTD P2TP2A sudah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan kebutuhan akan penghargaan pada pegawai UPTD P2TP2A untuk pemberian penghargaan secara material (pemberian bonus) tidak ada baik dari atasan maupun dari pegawai lainnya. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur tersebut dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD P2TP2A kurang optimal karena kebutuhan fisiologis dan kebutuhan penghargaan pegawai belum terpenuhi seperti yang telah dijelaskan di atas.

Teori Motivasi Kerja menurut Abraham H Maslow dalam Susanto & Lestari, (2018) yaitu mempunyai 5 Tingkatan yaitu pertama yaitu pertama Kebutuhan Fisiologis meliputi sandang, pangan dan papan, kedua adalah Rasa Aman dimana dalam arti fisik akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual, ketiga adalah kebutuhan sosial dimana kebutuhan yang di terima oleh kelompok berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintasi dan di cintai, keempat adalah kebutuhan pengakuan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol – simbol status dan kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk meningkatkan potensinya terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Indikator dalam penelitian ini juga menurut Abraham H Maslow.

Menurut (Muis et al., 2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut (Bangun, 2015) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemberi kerja maupun para pekerja, pemberi kerja, menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keutungan perusahaan. Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut (Muis et al., 2018) yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Menurut hasil penelitian Saiful (2020) motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena akan memudahkan dalam mengelola dan memberikan kelancaran dalam mencapai tujuan. Menurut Lisdayanti (2020) dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan program pelatihan kepada karyawan, melakukan pengawasan secara insentif, memberikan reward, punishment serta motivasi untuk maju kepada karyawan. Hasil penelitian Masitoh (2020) menunjukkan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan, sehingga diperlukan adanya Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang dianggap berprestasi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, perlu untuk menanamkan budaya partisipasi dalam perusahaan. Kemudian adanya pemberian insentif kepada karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian Sutanjar & Saryono (2019) bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sejalan dengan hasil penelitian Ekhsan (2019) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Murti & Srimulyani (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan maka keinginan untuk mendapat memperoleh kepuasan yang lebih tinggi akan semakin kuat (Rozalia et al., 2015). Tujuan perusahaan

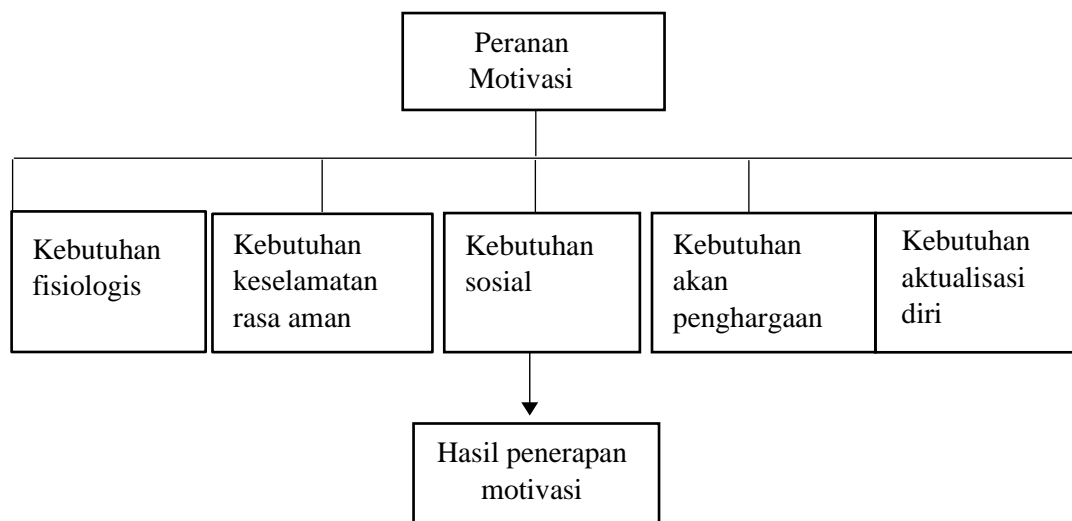
dapat tercapai tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi yang utama adalah pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Goni et al., 2021). Meskipun perusahaan telah memberikan perhatian dalam hal pemberian gaji, jaminan kesehatan, dan lingkungan kerja, namun kinerja karyawan masih dianggap belum optimal oleh perusahaan (Yanuari, 2019). Peningkatan kinerja pegawai dapat memberikan pengaruh positif dalam proses mencapai tujuan perusahaan maka dari itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai pada perusahaan tersebut (Rahayu, 2017). Motivasi kerja menjadi suatu hal yang penting dalam peningkatan efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan maksimal agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya (Siswanto, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dimana tempat penelitian dilakukan pada kantor Unit pelayanan Teknis Daerah Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) Tangerang Selatan yang beralamat di Jl Masjid AL-Hidayah, RW Buntu, Kec Serpong Kota Tangerang Selatan. Adapun penelitian berlangsung dari bulan Agustus 2021 Sampai November 2021. Instrumen penelitian kualitatif adalah manusia yaitu peneliti itu sendiri atau orang lain yang membantu peneliti data – data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dari referensi buku, website, wawancara, grup diskusi dan sebagainya. ”. Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai pada UPTD P2TP2A Tangerang Selatan, adapun dalam penelitian ini yang menjadi the key informan adalah bapak Tri Purwanto dan informan nya yaitu staf UPTD P2TP2A yang berjumlah lima (5) orang.

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Berikut ini merupakan beberapa teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2019) Teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, FGD (*Forum Grup Discussion*) pada penelitian ini pegawai UPTD P2TP2A yang terlibat dalam proses pengembangan karyawan yaitu Ibu Baya, Ibu Dian, Ibu Nur, Bapak Fahmi dan Bapak Aden Bapak dan Ibu tersebut merupakan staf pelaksana UPTD P2TP2A, Dokumentasi.studi kepustakaan, dan Analisis SWOT.

Menurut Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tahap pertama adalah pengumpulan data dari hasil wawancara, hasil observasi dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah peneliti yang kemudian di kembangkan penajaman data melalui pencarian data selanjutnya, Tahap Kedua adalah Reduksi data dimana sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan dan di teruskan pad awaktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian dan tahap ketiga yaitu penyajian data dimana rangkaian informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan.penyajian data di peroleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan atau label. Tahap ke empat adalah penarikan kesimpulan dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang di teliti langsung di lapangan dengan menyusun pola- pola pengarahannya sebab akibat. Teknik Pemeriksaan keabsahan data yaitu peneliti melakukan pengecekan data yang terkumpul data yang terkumpul akan di cek kembali oleh peneliti untuk dilakukan perbaikan dan membangun derajat kepercayaan pada informan yang telah di peroleh yaitu dengan melakukan Validitas Internal, Validitas Eksternal, dan Reliabilitas.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak Kota (P2TP2A) Kota Tangerang Selatan dibentuk pada tahun 2010 di bawah naungan Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPPKB) Kota Tangerang Selatan dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). P2TP2A menyediakan pelayanan bagi perempuan dan anak korban tindakan kekerasan di Kota Tangerang Selatan yang meliputi Pelayanan Medis, Pelayanan Hukum, Pelayanan Psikis, dan Pelayanan Rehabilitasi Sosial.

Sedangkan P2TP2A Kota Tangerang Selatan sendiri terbentuk pada tanggal 31 bulan Agustus tahun 2010 sesuai dengan Surat Keputusan Walikota Tangerang Selatan Nomor : 147.141 / Kep. 402-Huk / 2010 Tentang Pembentukan Pengurus Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) Kota Tangerang Selatan dengan jumlah pengurus 92 orang. Pembentukan P2TP2A Kota Tangerang Selatan yaitu dilatar belakangi oleh banyaknya kasus tindakan kekerasan yang terjadi baik di lingkup rumah tangga atau publik terhadap perempuan dan anak di Kota Tangerang Selatan. Karena penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak tidak semudah yang dibayangkan.

Hasil Wawancara

Wawancara tersebut menggunakan wawancara tidak terstruktur dengan *key informan* dan *informan*. Dimana *key informan* yaitu bapak Tri Purwanto dengan jabatan sebagai kepala UPTD P2TP2A dengan *informannya* ibu Nur Wal Jiniyana sebagai salah satu pegawai pada UPTD P2TP2A dengan rincian wawancara sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Wawancara Tidak Terstruktur Dengan Kepala UPTD P2TP2A

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Selama bapak kerja pada UPTD P2TP2A apakah bapak merasa kebutuhan dasar seperti makan, minum dan perumahan sudah terpenuhi dengan baik atau belum	Pada UPTD P2TP2A untuk kebutuhan dasar seperti dapat makan, minum dan perumahan belum ada. Terkecuali kalau misalnya ada dinas luar kota baru dianggarkan untuk makan dan minum bagi pegawai yang bertugas.

No.	Pertanyaan	Jawaban
2.	Bagaimana pak hubungankerja antara pegawai saling bekerja sama, saling berkomunikasi dan sama samaikut serta dalam menyelesaikan tugas pelayanan kasus ?	Pelayanan untuk penyelesaian kasus kita saling bekerja sama, kita ada tim. Ada stafpendamping kasus, staf pendamping inilahyang mendampingi korban/ klien dalammenangani kasus, baik kasus secara hukum maupun hanya konseling dan psikolog.
3.	Apakah pada UPTD P2TP2A ini sering mengadakan program pengembangan diri bagi pegawai misalnya <i>cross training</i> ?	Di setiap tahun pasti selalu ada biasanya, pegawai kita ada pelatihan. Pelatihan- pelatihan itu biasanya ada pelatihan penanganan kasus, pelatihan pendampingan korban, pelatihan menerima pengaduan. Pelatihan-pelatihan itu diadakan oleh kementrian, dan sudah dijadwalkan oleh kementerian sendiri disetiap tahunnya.
4.	Apakah pada UPTD P2TP2A ada pemberian bonus atau penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi ?	Setahu saya belum ada karena memang pegawai disini fokusnya pada pelayanan jadi kalau untuk pemberian penghargaan, secara material belum ada untuk semua pegawai, karena sama-sama sudah diberikan gaji, jadi untuk hal-hal pemberian penghargaan secara khusus bersifat materi tidak ada.
5.	Apakah setiap pegawai pada UPTD P2TP2A ada jaminan BPJS yang diberikan kepada setiap pegawai?	Untuk setiap pegawai disini sudah ada jaminan kesehatan atau jaminan bpjs ketenaga kerjaan bagi setiap pegawai tenaga kerja sementaa.

Berdasarkan tabel 2 disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepada sudah diberikan secara menyeluruh kepada setiap pegawai. Namun pemberian motivasi secara fisiologis belum terpenuhi dengan baik, dikarenakan kebutuhan dasar seperti makan dan minum tidak diberiakn oleh UPTD P2TP2A, dalam hal ini seharusnya kebutuhan pegawai yang menjadi hak pegawai tersebut harus dipenuhi dengan baik. Kebutuhan akan penghargaan juga belum optimal, karena pada UPTD P2TP2A tidak ada pemberian bonus kepada pegawai yang berprestasi baik berupa uang atau bonus. Dalam hal ini sebenarnya untuk menyemangati pegawai dalam bekerja ialah pemberian motivasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya, dengan pemberiam motivasi pegawai yang dipimpin akan melakukan kerja yang baik dan menghasilkan kinerja kerja yang baik pula.

Tabel 3 Hasil Analisis SWOT

	INTERNAL FACTOR	STRENGTH	WEAKNESS
		a. Kereja sama tim b. Saling berkomunikasi c. Perpartisipasi d. Berhubungan baik antara pimpinan dengan bawahan e. Keinginan pegawai untuk belajar	a. Staff yang berstatus sebagai tenaga kerja sementara b. Fasilitas yang belum tersedia dengan baik c. Gaji pegawai Gang masih dibawahUMR
	EXTERNAL FACTOR		

<p>OPPORTUNITIES</p> <p>a. Adanya kerja sama dengan Dinas Sosial dan Kementerian Agama, guna untuk meningkatkan pengetahuan dan semangat kerja serta kebutuhan sosial pegawai pada UPTD P2TP2A dapat terpenuhi dengan baik.</p> <p>b. Adanya kerja sama dengan mitra psikolog dan mitra hukum supaya memotivasi dan memberikan arahan agar pegawai dapat menjalankan sosialisasi dengan baik.</p>	<p>STRATEGI S-O</p> <p>a. Mempererat hubungan antara dinas sosial dan kementerian agama</p> <p>b. Menjalin hubungan baik antara mitra psikolog dengan mitra hukum.</p>	<p>STRATEGI W-O</p> <p>a. Menambah staff pegawai</p> <p>b. Memperbaiki fasilitas dan prasarana</p>
<p>THREAT</p> <p>a. Ancaman dari terlapordan klien</p> <p>b. Pungutan liar yang dilakukan oleh pihak lain dengan mengatasnamakan UPTD P2TP2A</p>	<p>STRATEGI S – T</p> <p>a. Difokuskan pada keamanan</p> <p>b. Menetapkan peraturan yang menyatakan bahwa pada UPTD P2TP2A tidak ada pungutan liar</p>	<p>Strategi W– T</p> <p>a. Menambah staff pendamping</p> <p>b. Menaikkan gaji pegawai</p>

Analisa SWOT (Strength, Weakness, Opportunity, Threats) merupakan salah satu metode dalam melakukan penyusunan strategi perusahaan dengan melihat kondisi lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Analisa SWOT lebih menekankan kepada bagaimana kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi peluang dan ancaman yang ada. SWOT sendiri merupakan akronim dari Strength (kekuatan), Weakness (kelemahan), Opportunities (Peluang) dan Threats (ancaman). Analisis SWOT digunakan dalam melakukan analisis strategis perusahaan. Hal ini disebabkan karena analisa SWOT menyediakan suatu informasi yang mendalam tentang kondisi internal perusahaan dan lingkungan eksternal yang dihadapi perusahaan, sehingga perusahaan akan mempunyai gambaran tentang keputusan strategis apa yang akan diambil.

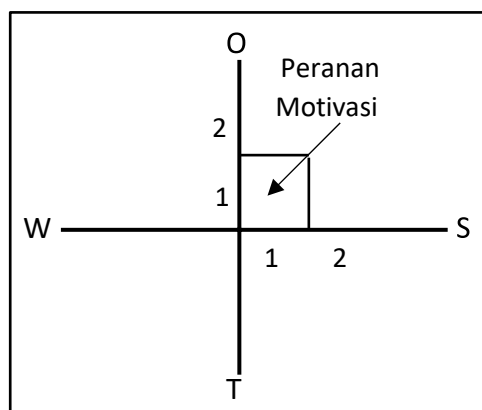
Langkah selanjutnya yaitu proses pembuatan daftar indikator dari variabel lingkungan internal dan eksternal serta mengformulasikan kedalam S-O, S-T, W- O, dan W-T adalah pemberian bobot pada masing-masing indikator dengan cara membandingkan peran satu indikator dengan indikator yang lain. Bobot maksimum yang diberikan pada setiap kategori ialah 1 sampai 100 %. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan ke semua indikator yaitu seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Rekapitulasi

No.	Indikator	Jumlah	Bobot	Reting	Skor
1.	STRENGTH				
	a. Kerja sama tim	30	0,13	5,0	0,65
	b. Saling berkomunikasi	30	0,13	5,0	0,65
	c. Perpartisipasi	30	0,13	5,0	0,65
	d. Berhubungan baik antara	30	0,13	5,0	0,65

No.	Indikator	Jumlah	Bobot	Reting	Skor
	pimpinan dengan bawahan				
e.	Keinginan pegawai untuk belajar melalui pelatihan yang diadakan oleh kementerian.	28	0,12	4,7	0,56
	Jumlah				3,07
2.	WEAKNESS				
a.	Pegawai yang masih berstatus sebagai tenaga kerja sementara	26	0,11	4,3	0,47
b.	Fasilitas yang belum tersediadengan baik seperti ruangan istirahat untuk pegawai belum tersedia	28	0,12	4,7	0,56
c.	Gaji pegawai yang masih dibawah UMR	30	0,13	5,0	0,65
	Jumlah				1,77
	Jumlah faktor internal	232	1		4,84
3.	OPPORTUNITY				
a.	Kerja sama dengan mitra hukum dan mitra psikolog guna untuk meningkatkan pengetahuan dan semangat kerja pegawai pada UPTD P2TP2A.	26	0,30	4,3	1,30
b.	Adanya kerja sama dengan mitra	27	0,30	4,5	1,35
	Jumlah				2,65
4.	THREAD				
a.	Ancaman dari terlapor dan klien				
b.	Pungutan liar yang dilakukan oleh pihak lain dengan mengatasnamakan UPTD P2TP2A	18 17	0,20 0,16	3,0 2,8	0,60 0,56
	Jumlah				1,16
	Jumlah faktor internal	88	1		3,81
	Skor Kekuatan				3,07
	Skor Kelemahan				1,77
	Selisih Positif				1,30
	Skor Opportunity				2,65
	Skor Ancaman				1,16
	Selisih Positif				1,49

Dari perhitungan tersebut maka posisi strategi peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD P2TP2A pada matriks SWOT 4 kuadran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 Matriks SWOT 4 kuadran

Dengan nilai skor faktor kekuaran-kelemahan positif sebesar 1,30 dan nilai skor peluang-ancaman 1,49 maka posisi peranan motivasi pegawai pada UPTD P2TP2A Tangerang Selatan pada matriks SWOT empat kuadran 1 dengan strategi yang mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif. Dengan demikian maka, alasan utama motivasi pada UPTD P2TP2A memang didasarkan pada pengaruh kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang ada.

Pembahasan

Perspektif Peneliti

Terkait dengan temuan-temuan dalam penelitian terkait hasil peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada UPTD P2TP2A yang sarat akan prestasi dan kinerja yang berkualitas, serta bagaimana tujuan yang dijalankan telah secara nyata bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti membuat perspektif dari 2 sisi :

- a. Dari perspektif (coverage area)
- b. Dalam lingkup kecil, hasil motivasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Dalam lingkup menengah, hasil peranan motivasi dapat melengkapi kebutuhan pegawai
- d. Dalam lingkup besar, hasil pengembangan karyawan dapat membuat citra UPTD P2TP2A semakin baik.

Perspektif Waktu (Time Frame)

Hasil dari peranan motivasi dapat dilihat dari perspektif waktu atau time frame, ada tiga masa, yaitu masa lalu terkait dengan old values, masa sekarang terkait dengan realitas dan masa depan sebagai new vision. Peranan motivasi pada masa lalu didasarkan pada temuan-temuan sehingga dilakukanlah perencanaan, penyusunan pemberian motivasi kerja dan pelaksanaan sesuai kebutuhannya. Hasil tersebut dapat dilihat sesuai dengan realita yang terjadi sekarang, dimana hasil dari peranan motivasi tersebut sangat positif dalam memberikan kemampuan dan semangat baru pegawai dan tentunya meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula pada masa depan, diharapkan hasil peranan motivasi terus memberikan dampak positif bagi citra instansi terutama pada UPTD P2TP2A, menambah prestasi dan tentunya mendatangkan keuntungan yang besar pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutanjar & Saryono (2019) dan Ekhsan (2019) bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian Murti & Srimulyani (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis serta wawancara yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi secara menyeluruh sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Namun pemberian motivasi secara fisiologis dan kebutuhan akan penghargaan belum terpenuhi dengan baik. Pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan kinerja kerja pegawai dapat meningkat dengan baik. Penerapan motivasi pada UPTD P2TP2A dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya kinerja

pegawai yang tinggi maka segala sesuatu yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Strategi yang diterapkan dalam kondisi yang sangat mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Lisdayanti, L. (2020). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Hotel Blue Atlantic Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Masitoh, S. (2020). *Analisis Kebijaksanaan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Pt Telkom Cabang Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Saiful, M. (2020). *Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Golden Tulip Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika*, 184–202.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.