



IMPLEMENTASI PROGRAM MOTIVASI KERJA UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Muhamad Septiaraya Latif

mn21.muhamadlatif@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

Dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ABSTRAK Latar belakang implementasi program motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sangat penting dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan berubah dengan cepat. Tantangan seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari atasan, dan kurangnya kesempatan pengembangan karier telah menjadi perhatian utama. Dalam penelitian mengenai implementasi program motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai, metode kuantitatif dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang pengalaman subjektif pegawai, persepsi mereka terhadap program motivasi kerja, dan faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasi dan dampaknya. Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang Program motivasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang menunjukkan pendekatan yang komprehensif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan sistem insentif dan disiplin kerja yang jelas karyawan diberikan reward untuk kinerja yang baik dan hukuman untuk kinerja yang kurang. Tunjangan seperti asuransi kesehatan tinggi, BPJS, serta monitoring kinerja dan absensi secara real-time menjadi bagian penting dalam program ini. Dari temuan yang diungkapkan, program motivasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan menerapkan sistem insentif dan disiplin kerja yang jelas, monitoring kinerja real-time, adaptasi terhadap situasi beragam, serta program motivasi yang komprehensif, program ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan efisien.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kinerja pegawai, Disiplin kerja

ABSTRACT Background The implementation of work motivation programmes as an effort to improve employee performance is very important in the context of a dynamic and rapidly changing work environment. Challenges such as high work pressure, lack of support from superiors, and lack of career development opportunities have become major concerns. In research on the implementation of work motivation programmes as an effort to improve employee performance, quantitative methods can provide deep insights into employees' subjective experiences, their perceptions of work motivation programmes, and the contextual factors that influence their implementation and impact. Karawang District Fire Department The work motivation programme at Karawang District Fire Department demonstrates a comprehensive approach in improving employee performance and satisfaction. With a clear incentive and discipline system, employees are rewarded for good performance and punished for poor performance. Benefits such as high health insurance, BPJS, and real-time monitoring of performance and attendance are an important part of this programme. From the findings revealed, the work motivation programme in Karawang Regency Fire Department shows a strong commitment in improving employee performance and satisfaction. By implementing a clear incentive and discipline system, real-time performance monitoring, adaptation to diverse situations, and a comprehensive motivation programme, the Karawang Fire

Department is able to improve employee performance and satisfaction.

Keywords: *Work motivation, Employee performance, Work discipline*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Latar belakang implementasi program motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sangat penting dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis dan berubah dengan cepat. Tantangan seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dari atasan, dan kurangnya kesempatan pengembangan karier telah menjadi perhatian utama (Robbins & Judge, 2019). Ditambah lagi, jika terdapat tren penurunan kinerja, baik secara individual maupun departemen secara keseluruhan, hal ini semakin menegaskan urgensi perlunya peningkatan motivasi (Luthans, 2011).

Dalam konteks perubahan organisasi, baik struktur, kebijakan, maupun teknologi, implementasi program motivasi kerja juga dapat membantu menanggulangi dampak negatif dari perubahan tersebut (Cameron & Green, 2015). Penting juga untuk memperhatikan kebutuhan akan kreativitas dan inovasi, karena hal ini menjadi kunci keberhasilan dalam lingkungan yang kompetitif (Amabile, 1998).

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut MSDM yang merupakan terjemahan dari man power manajemen. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Senada dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Agistian (2016) yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Sejalan dengan hal tersebut, Ikhsan (2016) menyatakan bahwa pengaturan yang dilakukan oleh MSDM adalah untuk memperoleh hasil yang efektif dalam rangka mencapai tujuan.

Lebih dari sekadar peningkatan produktivitas, program motivasi kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional pegawai, serta meningkatkan tingkat retensi pegawai secara keseluruhan (Saks, 2017). Dengan memahami latar belakang ini, organisasi dapat merancang program yang tepat dan efektif sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja. Maksudnya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pemilihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu. Dengan demikian, pekerja tersebut akan berusaha sekuat tenaganya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sempurna. Selain itu, seseorang bekerja atau mau melaksanakan pekerjaannya dikarenakan di dalam dirinya lahir pikiran bahwa dari pekerjaan.

Hal tersebut senada dengan penelitian yang dikemukakan oleh Masruroh (2013) mengemukakan bahwa motivasi dikatakan sebagai kebutuhan primer yang

menimbulkan semangat kerja atau dorongan kerja. Motivasi dapat melatarbelakangi seorang individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau pekerja secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerja tersebut (Mulyadi, 2015:63). Pernyataan yang sama oleh Zahriyah (2015:3), bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai atau pekerja yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi yang sudah menjadi kesepakatan bersama.

1.2 TUJUAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, program motivasi kerja dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Beberapa tujuan utama yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Motivasi Individu: Program ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai secara intrinsik dan ekstrinsik melalui hal-hal seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan kompensasi yang adil. Ini akan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka di tempat kerja.
2. Meningkatkan Keterlibatan Pegawai: Organisasi berusaha untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui program motivasi kerja yang efektif. Ini akan menghasilkan rasa memiliki yang lebih besar dan keterlibatan emosional yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Ini akan menghasilkan peningkatan loyalitas dan dedikasi karyawan.
3. Meningkatkan Produktivitas: Tujuan utama dari program motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai, yang dapat dicapai dengan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak dan lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Meningkatkan Kualitas Kerja: Jika pegawai dimotivasi untuk merasa bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, diharapkan kualitas kerja akan meningkat, yang dapat mencakup peningkatan standar kualitas produk atau layanan serta peningkatan inovasi dan kreativitas.
5. Meningkatkan Retensi Pegawai: Organisasi berharap dapat meningkatkan retensi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan. Pegawai yang merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan.

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

Manajemen merupakan istilah lain dari mengelola, mengatur, mengarahkan. Asal kata manajemen berasal dari kata “to manage” dimana umumnya diartikan dengan istilah mengatur.

Manajemen juga dapat dikenal dengan istilah efisiensi, dimana tujuan dari penerapan manajemen adalah untuk mengefektifkan dan mengefisienkan waktu dalam mencapai tujuan tertentu. Mengutip dari Peter Drucker dalam artikel Faizal Rizqi Sawaluddin dan Ridwan Rustandi bahwa istilah efisiensi merupakan penekanan pada

aspek melaksanakan pekerjaan dengan benar, sementara efektif adalah melaksanakan pekerjaan yang benar.

Menurut Vroom (dalam Kreitner & Kinicki 2007 : 247), motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengarahkan usaha dalam situasi tertentu. Keitner & Kinicki (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Werner dan DeSimone, 2006 : 48)didefinisikan sabagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Harsuko (2011), “Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu : sikap (attitide), kemampuan (ability), dan prestasi (accomplishment).

Herzberg dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa: “motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang”. Rivai (2011), mendefinisikan bahwa, “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Parinussa (2011) bahwa motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi terjadi lingkungan organisasinya.

Menurut Hasibuan, (2017:94) “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Sedamaryanti (2018:260) “Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang diukur.Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaansuatu program kegiatan ataukebijakan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi”

2.2. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian untuk implementasi program motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat beragam, namun umumnya dapat dibagi menjadi dua pendekatan utama: paradigma positivistik dan paradigma konstruktivis. Pendekatan positivistik menekankan pada pengukuran variabel yang dapat diamati secara langsung dan diukur secara kuantitatif. Dalam konteks ini, penelitian akan fokus pada pengukuran dampak program motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode survei atau pengumpulan data statistik.

Sementara itu, pendekatan konstruktivis menekankan pada pemahaman mendalam tentang makna dan interpretasi subjektif yang diberikan oleh individu terhadap pengalaman mereka. Penelitian yang mengikuti pendekatan konstruktivis akan

cenderung bersifat kualitatif, dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipatif, atau analisis konten untuk memahami bagaimana program motivasi kerja dipahami dan diimplementasikan oleh pegawai serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

Kedua pendekatan ini memberikan wawasan yang berharga dalam memahami kompleksitas interaksi antara program motivasi kerja dan kinerja pegawai, dengan paradigma positivistik menawarkan pemahaman empiris tentang hubungan kausal, sementara paradigma konstruktivis memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang konteks sosial dan interpretasi subjektif.

2.3. Proposisi

Proposisi implementasi program motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah sebagai berikut

"Implementasi program motivasi kerja secara efektif akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di organisasi."

Proposisi ini mengindikasikan keyakinan bahwa dengan menerapkan program motivasi kerja yang sesuai dan efektif, akan terjadi peningkatan yang berarti dalam kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam melakukan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, proposisi ini menekankan pentingnya program motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

1.3 Jenis dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian mengenai implementasi program motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai, metode kualitatif dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang pengalaman subjektif pegawai, persepsi mereka terhadap program motivasi kerja, dan faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasi dan dampaknya. Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang

1.4 Responden

Dalam konteks penelitian mengenai implementasi program motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, responden yang cocok untuk melibatkan dalam studi kualitatif dapat meliputi:

Pegawai, Pegawai dari berbagai tingkatan dalam organisasi yang menjadi subjek dari program motivasi kerja. Ini termasuk staf operasional, manajer tengah, dan manajer senior yang terlibat dalam pelaksanaan program atau yang secara langsung dipengaruhi olehnya.

Manajer dan Pimpinan, Manajer dan pimpinan yang bertanggung jawab atas desain, implementasi, dan monitoring program motivasi kerja. Wawancara dengan mereka dapat memberikan wawasan tentang tujuan program, strategi implementasi, dan harapan terhadap hasil yang diinginkan.

Ahli HR (Sumber Daya Manusia), Ahli HR yang terlibat dalam perencanaan, pengembangan, dan evaluasi program motivasi kerja. Mereka dapat memberikan perspektif tentang proses pengembangan program, pemilihan strategi motivasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan program oleh pegawai.

Pengguna Layanan atau Pelanggan Internal, Jika memungkinkan, melibatkan pengguna layanan atau pelanggan internal yang menerima dampak langsung dari kinerja pegawai

yang dipengaruhi oleh program motivasi kerja. Pendapat mereka tentang perubahan dalam kualitas layanan atau pengalaman mereka dapat memberikan wawasan yang berharga.

Pihak Eksternal Terkait, Pihak eksternal seperti konsultan manajemen atau pakar industri yang mungkin telah memberikan saran atau dukungan dalam pengembangan atau implementasi program motivasi kerja.

Kelompok Fokus Pegawai, Mengadakan sesi kelompok fokus dengan kelompok representatif dari berbagai tingkatan atau departemen dalam organisasi untuk mendapatkan pandangan yang beragam tentang pengalaman, persepsi, dan harapan mereka terkait dengan program motivasi kerja.

Memilih responden yang tepat sangat penting untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan informatif bagi penelitian. Melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam implementasi dan penerimaan program motivasi kerja akan membantu dalam memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang dinamika program dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

1.5 Operasional Variable

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja		-Pengakuan -Peningkatan Karier -Pembelajaran dan Pengembangan	Likert
Meningkatkan Kinerja		-Keterampilan dan Kompetensi -Tanggung Jawab -Kepuasan dan Kesejahteraan	Likert

1.6 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian mengenai implementasi program motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, populasi dan sampel yang relevan harus dipertimbangkan dengan cermat.

A. Populasi:

Populasi adalah kelompok yang menjadi fokus penelitian dan mencakup semua individu atau entitas yang memiliki karakteristik yang relevan dengan topik penelitian. Dalam konteks ini, populasi adalah semua pegawai di organisasi yang menjadi subjek dari program motivasi kerja. Ini termasuk semua tingkatan dalam hierarki organisasi, mulai dari staf operasional hingga manajemen senior.

B. Sampel:

Sampel adalah subset dari populasi yang dipilih untuk dimasukkan dalam penelitian. Memilih sampel yang representatif dari populasi adalah penting untuk memastikan generalisabilitas hasil penelitian. Dalam penelitian kualitatif, ukuran sampel yang lebih kecil seringkali digunakan untuk memungkinkan penelitian yang mendalam dan detail.

1.7 Pengumpulan Data

Dalam penelitian mengenai implementasi program motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, pengumpulan data harus dilakukan dengan cermat

untuk memastikan akurasi dan relevansi informasi yang diperoleh. Berikut adalah beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan:

1. Wawancara Mendalam:

- Melakukan wawancara satu-satu dengan pegawai, manajer, atau pemangku kepentingan lainnya untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan harapan mereka terkait dengan program motivasi kerja. Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui telepon, dan direkam untuk analisis lebih lanjut.

2. Focus Group Discussions (FGD):

- Mengadakan sesi kelompok fokus dengan kelompok pegawai yang relevan untuk mendapatkan pandangan yang beragam tentang program motivasi kerja. FGD memungkinkan interaksi antara peserta, memfasilitasi pembahasan yang mendalam, dan dapat menghasilkan wawasan yang lebih luas.

3. Observasi Partisipatif:

- Melakukan observasi langsung terhadap aktivitas dan interaksi di tempat kerja untuk memahami secara mendalam bagaimana program motivasi kerja diimplementasikan dan diterima oleh pegawai. Observasi partisipatif memungkinkan peneliti untuk mengamati secara langsung dinamika budaya organisasi dan respons pegawai terhadap program.

4. Analisis Dokumen:

- Mengumpulkan dan menganalisis berbagai dokumen organisasi terkait dengan program motivasi kerja, seperti kebijakan, panduan, laporan evaluasi, dan catatan pertemuan. Analisis dokumen dapat memberikan wawasan tentang desain program, strategi implementasi, dan hasil yang telah dicapai.

5. Survei:

- Menggunakan kuesioner atau survei online untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden dalam populasi. Survei dapat digunakan untuk mengukur persepsi, kepuasan, atau tingkat partisipasi terhadap program motivasi kerja, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penerimaan program.

6. Pemantauan Kinerja:

- Mengumpulkan data kinerja pegawai dari catatan kinerja, evaluasi kinerja, atau sistem pengukuran kinerja lainnya. Data kinerja dapat mencakup produktivitas, kualitas kerja, absensi, dan indikator kinerja lainnya yang relevan dengan tujuan program motivasi kerja.

Pemilihan metode pengumpulan data akan dipengaruhi oleh tujuan penelitian, karakteristik populasi, dan ketersediaan sumber daya. Kombinasi beberapa metode pengumpulan data seringkali memberikan wawasan yang lebih lengkap dan mendalam tentang fenomena yang diteliti. Penting untuk mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan dari setiap metode untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan valid.

1.8 Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang implementasi program motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah langkah-langkah umum dalam analisis data untuk penelitian semacam ini:

1. **Transkripsi (Jika Diperlukan):** Jika Anda menggunakan metode pengumpulan data seperti wawancara mendalam atau FGD, langkah pertama adalah mentranskripsikan rekaman wawancara atau diskusi kelompok menjadi teks

tertulis. Ini memungkinkan Anda untuk bekerja dengan data secara lebih mudah.

2. **Pengkodean Data:** Identifikasi tema, pola, atau kategori utama dalam data. Gunakan pengkodean untuk menandai bagian-bagian data yang relevan dengan topik penelitian, seperti tema-tema yang muncul dalam wawancara atau kelompok fokus. Pengkodean bisa dilakukan manual atau menggunakan perangkat lunak khusus.
3. **Analisis Kualitatif:**
 - **Content Analysis (Analisis Konten):** Identifikasi, kategorisasi, dan interpretasi pola-pola dalam teks yang terkandung dalam transkripsi wawancara, FGD, atau dokumen. Hal ini dapat meliputi identifikasi tema, sentimen, atau perbedaan pandangan.
 - **Thematic Analysis (Analisis Tematik):** Identifikasi dan analisis tema-tema yang muncul secara konsisten dalam data. Ini melibatkan pengelompokan data ke dalam tema-tema utama dan mengidentifikasi pola-pola yang muncul di antara tema-tema tersebut.
 - **Narrative Analysis (Analisis Naratif):** Memeriksa narasi atau cerita yang diungkapkan oleh responden untuk memahami pengalaman, persepsi, dan makna subjektif yang terkandung dalam cerita-cerita tersebut.
4. **Pengujian Teori:** Gunakan data untuk menguji atau mengembangkan teori-teori yang terkait dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Identifikasi apakah temuan Anda mendukung atau menantang teori yang ada, dan jika ada, jelaskan implikasi dari temuan tersebut.
5. **Triangulasi Data:** Bandingkan dan kontraskan temuan dari berbagai sumber data, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Ini dapat membantu memvalidasi temuan Anda dan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang fenomena yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Dalam penelitian ini melibatkan tiga responden/narasumber yang diambil dari bidang yang berbeda, yakni meliputi terampil pemadam kebakaran dan pemula pemadam kebakaran.

1. Alfitra Aditya Rachmadian

Bapak Alfitra Aditya Rachmadian merupakan pegawai atau karyawan yang ada di pemadam kebakaran Kabupaten Karawang, beliau ditempatkan di Terampil Pemadam Kebakaran sudah 3 tahun lamanya. Dari Penjelasan yang diberikan bahwa menjelaskan tentang sistem insentif dan disiplin kerja yang diterapkan di tempat Anda, di mana karyawan diberikan reward untuk kinerja yang baik dan hukuman untuk kinerja yang kurang. Sistem ini mencakup tunjangan seperti asuransi kesehatan tinggi, BPJS, dan sanksi yang disesuaikan dengan kinerja. Dengan monitoring kinerja dan absensi secara real-time, pimpinan dapat melihat perubahan kinerja dan absensi karyawan secara langsung.

Meskipun ada ketentuan ketat seperti jam masuk dan pulang yang harus diikuti, serta jumlah input harian yang harus dipenuhi, adaptasi terhadap situasi yang beragam di lapangan menjadi kunci utama dalam menjalankan

tugas sebagai pemadam kebakaran. Meskipun awalnya banyak penyesuaian yang diperlukan, dengan waktu dan pengalaman, sistem tersebut mulai berjalan lancar.

Dalam menghadapi tantangan seperti jadwal yang tidak teratur dan kebutuhan untuk berpindah-pindah ke lokasi dinas yang berbeda, adaptasi dan kesabaran menjadi kunci dalam mengatasi kesulitan tersebut. Dengan terus beradaptasi, Anda dan rekan-rekan kerja dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

2. Wista Zaelani

Bapak Wista Zaelani merupakan pegawai atau karyawan yang ada di pemadam kebakaran Kabupaten Karawang, beliau ditempatkan di Terampil Pemadam Kebakaran sudah 5 tahun lamanya. program motivasi kerja di tempat kerja saya ini lumayan lengkap ya. Intinya sih, program ini bertujuan buat ngasih apresiasi sama kita, karyawan, atas kerja keras kita. Misalnya, ada penghargaan buat prestasi, kesempatan buat naik jabatan, dan dukungan dari atasan. Kita juga bisa ngatur waktu kerja kita sendiri, dan program ini juga ngebantu kita buat ngatur waktu kerja sama kehidupan pribadi,

Buat ngerti kebutuhan motivasi kita, perusahaan ngadain survei, wawancara, dan diskusi kelompok. Gitulah, biar mereka tau apa yang kita harapkan.

Nah, buat ngukur efektivitas program ini, perusahaan ngelacak kinerja kita, ngadain survei kepuasan karyawan, dan ngeliat statistik soal berapa lama karyawan bertahan di perusahaan dan seberapa produktif kita.

Tapi, gak selamanya mulus ya. Kadang, program ini juga ngalamin beberapa tantangan, kayak ada karyawan yang gak mau berubah, dana terbatas, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Tapi, ya, namanya juga program, pasti ada aja kendalanya. Yang penting, kita terus berusaha buat ngejalanin program ini dengan baik.

3. Romi Raditia Mantana

Bapak Romi Raditia Mantana merupakan pegawai atau karyawan yang ada di pemadam kebakaran Kabupaten Karawang, beliau ditempatkan di Terampil Pemadam Kebakaran sudah 5 tahun lamanya. program motivasi kerja mencakup insentif finansial, pengakuan kinerja, pengembangan karir, work-life balance, komunikasi terbuka, dan tujuan yang jelas. Proses identifikasi kebutuhan motivasi pegawai dilakukan melalui wawancara, survei, dan evaluasi kinerja. Untuk menilai efektivitas program, digunakan evaluasi kinerja, survei kepuasan, dan analisis data.

Tantangan yang dihadapi meliputi resistensi perubahan dan kurangnya partisipasi, yang diatasi dengan komunikasi yang kuat, partisipasi karyawan, insentif yang sesuai, dan program yang disesuaikan dengan kebutuhan.

Temuan Utama

Program motivasi kerja Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang menggunakan pendekatan yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan sistem disiplin dan insentif yang jelas, karyawan dihargai untuk kinerja yang baik dan dihukum untuk kinerja yang buruk. Program ini mencakup tunjangan seperti asuransi kesehatan tinggi, BPJS, dan

pemantauan kinerja dan absensi secara real-time. Selain itu, dalam menjalankan tugas sebagai pemadam kebakaran, adaptasi terhadap situasi yang beragam di lapangan serta kesabaran dan adaptasi dalam menghadapi kesulitan seperti jadwal yang tidak teratur juga menjadi fokus utama. Semua program motivasi kerja termasuk komunikasi terbuka, tujuan yang jelas, pengakuan kinerja, pengembangan karir, insentif finansial, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Program ini menghadapi tantangan seperti tidak menyukai perubahan dan kurangnya partisipasi, tetapi mereka masih berusaha untuk mengatasi mereka. tersebut dengan komunikasi yang kuat dan partisipasi karyawan yang aktif.

Perbandingan Temuan Utama Dengan Teori

Program motivasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang mencerminkan penerapan konsep-konsep teori motivasi kerja yang relevan. Dengan menerapkan sistem insentif dan disiplin kerja yang jelas, program ini mengikuti prinsip reinforcement dalam motivasi kerja dengan memberikan reward untuk kinerja yang baik dan hukuman untuk kinerja yang kur.

Monitoring kinerja dan absensi secara real-time juga mencerminkan konsep pengawasan dalam teori kontrol untuk memastikan kinerja optimal. Selain itu, adaptasi terhadap situasi beragam dan kesabaran dalam menghadapi tantangan mencerminkan prinsip adaptabilitas dalam teori motivasi, di mana kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan diutamakan. Program motivasi yang lengkap, mencakup insentif finansial, pengakuan kinerja, pengembangan karir, work-life balance, komunikasi terbuka, dan tujuan yang jelas, sesuai dengan prinsip-prinsip teori motivasi kerja.

Tantangan seperti resistensi perubahan dan kurangnya partisipasi diatasi dengan pendekatan komunikasi yang kuat, partisipasi karyawan, insentif yang sesuai, dan program yang disesuaikan dengan kebutuhan, sesuai dengan teori perubahan organisasi. Dengan demikian, program motivasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Kesimpulan

Dari temuan yang diungkapkan, program motivasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan menerapkan sistem insentif dan disiplin kerja yang jelas, monitoring kinerja real-time, adaptasi terhadap situasi beragam, serta program motivasi yang komprehensif, program ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan efisien.

Tantangan seperti resistensi perubahan dan kurangnya partisipasi diatasi dengan komunikasi yang kuat dan adaptasi terus-menerus. Melalui penerapan konsep-konsep teori motivasi kerja, program ini mampu memberikan apresiasi kepada karyawan, mendorong pengembangan karir, dan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Dengan demikian, kesimpulannya, program motivasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Karawang telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, adaptif, dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Setiawan, Kiki Cahaya. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang." *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 1.2 (2019): 43-53.
- Rosmaini, Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 1-15.
- Anandita, Septian Ragil, Mohammad Baharudin, and Wisnu Mahendri. "Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang)." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2.3 (2021): 727-734.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131-146.
- Jusuf, M. M. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Implementasi ERP (Studi Kasus : Perusahaan X di Surabaya). In Tesis.
- Tuhagana, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2), 176-203.
- Arsyka, T., Suherman, E., & Sungkono, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Assembly Di PT Summit Adyawinsa Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(4).
- Arsyka, T., Suherman, E., & Sungkono, S. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN ASSEMBLY DI PT SUMMIT ADYAWINSA INDONESIA.
- Junianti, A., & Karnama, M. M. (2022). PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PEBAYURAN KABUPATEN BEKASI. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 9(3), 1224-1232.