

## Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat

Apriliana Fitri<sup>1</sup>, Rifma<sup>2</sup> Nelfia Adi<sup>3</sup>, Sulastri<sup>4</sup>

<sup>1234</sup>Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

\*E-mail: [aprilianafitri320@gmail.com](mailto:aprilianafitri320@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Seberapa baik motivasi kerja dilihat dari ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar, 2) Seberapa baik motivasi kerja dilihat dari semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar, 3) Seberapa baik motivasi kerja dilihat dari disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar dan 4) Seberapa baik motivasi kerja dilihat dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar berjumlah 85 sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan untuk penelitian berupa angket tertutup dengan menggunakan analisa deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di kantor adalah baik dengan rata-rata 4,50, (2) semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di kantor adalah baik dengan rata-rata 4,39, (3) disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di kantor adalah baik dengan rata-rata 4,36 dan (4) tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya adalah baik dengan rata-rata 4,44. Kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar di kategorikan baik dan disarankan bagi pimpinan untuk memberikan pelatihan kepada seluruh pegawai dalam mensosialisasikan SOP dalam penyelesaian kerja, sehingga pegawai bekerja sesuai dengan SOP dan arahan yang sudah diberikan serta memberikan apresiasi kerja bagi pegawai yang bekerja dengan laporan tepat waktu.

**Kata Kunci** : *Motivasi Kerja Pegawai*

### Abstract

This study aims to determine (1) How good work motivation is seen from the diligence of employees in completing their work at the Office of the National Road Implementation Center III, West Sumatra Region, 2) How good work motivation is seen from the work spirit of employees in completing their work at the Office of the National Road Implementation Center III, West Sumatra Region, 3) How good work motivation is seen from the discipline in completing their work at the Office of the National Road Implementation Center III, West Sumatra Region and 4) How good work motivation is seen from the responsibility in completing their work at the Office of the National Road Implementation Center III, West Sumatra Region. This type of research is descriptive research. The population in the study were employees at the Office of the National Road Implementation Center III, West Sumatra Region, totaling 85 samples. Sampling used the total sampling technique. The instrument used for the study was a closed questionnaire using descriptive analysis. The results of the study showed that: (1)

employee diligence in completing their work in the office is good with an average of 4.50, (2) employee enthusiasm in completing their work in the office is good with an average of 4.39, (3) employee discipline in completing their work in the office is good with an average of 4.36 and (4) employee responsibility in completing their work is good with an average of 4.44. The conclusion is that employee work motivation in completing their work at the Office of the National Road Implementation Center III, West Sumatra Region is categorized as good and it is recommended for leaders to provide training to all employees in socializing SOPs in completing work, so that employees work in accordance with the SOP and directions that have been given and provide work appreciation for employees who work with timely reports.

**Keywords:** *Employee Work Motivation*

## **PENDAHULUAN**

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah.

Motivasi kerja dapat ditingkatkan bila ada kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. selain itu perlu juga seorang pemimpin / pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar apa yang menjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi sehingga pegawai dapat memberikan apa yang terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Dalam suatu organisasi lebih-lebih organisasi pemerintah, motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Agar pegawai bekerja dengan baik maka pegawai diberi dorongan kerja sehingga didalam dirinya termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat, diperoleh informasi bahwa masih kurangnya Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai masih ada yang kurang tekun dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini terlihat dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sangat ceroboh sehingga mengakibatkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan harus melakukan pengulangan.
2. Adanya pegawai yang masih belum disiplin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari apabila pimpinannya tidak ada sebagian pegawai ada yang menunda – nunda pekerjaannya, pada waktu istirahat sering terlambat masuk dan masih ada juga pegawai yang meninggalkan ruangan pada jam kerja.
3. Adanya pegawai yang belum memiliki tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini terlihat seperti pegawai yang sering memberikan pekerjaannya ke pegawai yang lain, yang mana pegawai tersebut belum mengetahui inti dari pekerjaan tersebut
4. Adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari cara penyelesaian tugas cenderung lambat oleh pegawai di kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat.

Berdasarkan fenomena yang tampak diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat”.

## METODE

Jenis penelitian, sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang diajukan dalam penelitian ini digolongkan pada penelitian deskriptif, karena penelitian ini tertuju kepada pengungkapan masalah seberapa baik motivasi kerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat. Penelitian ini akan menguraikan seberapa baik motivasi kerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat dilihat dari indikator (a) ketekunan, (b) semangat, (c) disiplin, (d) tanggungjawab. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian baik berupa barang, benda, tempat atau keadaan waktu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat berjumlah 85 orang dengan Teknik total sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari responden melalui pengisian angket. Data primer yang dimaksud adalah data yang bersangkutan dengan motivasi kerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan penulis untuk mengukur variabel Angket skala likert dan dianalisis sesuai dengan tujuan dan pernyataan penelitian. Teknik untuk analisis data digunakan skor rata-rata (Mean) dari jawaban responden.

## HASIL DAN PENELITIAN

### HASIL

#### Deskripsi Data Ketekunan Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor

Penyebaran data tentang ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor berdasarkan indikator ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Sumatera Barat yang meliputi kesungguhan dalam bekerja dan tidak mudah menyerah dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Deskripsi Data Ketekunan Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total		Rata-Rata	Kategori
		SL		SR		KD		JR		TP		f	fx		
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx				
1	Teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan.	47	235	32	128	6	18	0	0	0	0	85	381	4,48	Baik

2	Mengikuti segala kegiatan yang diadakan dengan sungguh-sungguh.	42	210	40	160	3	9	0	0	0	0	85	379	4,46	Baik
3	Mengerjakan semua tugas yang diberikan dengan hati-hati.	50	250	32	128	3	9	0	0	0	0	85	387	4,55	Baik
4	Mendengarkan semua saran dan masukan yang diberikan pimpinan.	48	240	31	124	3	9	3	6	0	0	85	379	4,46	Baik
5	Mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meminimalisir kesalahan.	46	230	34	136	2	6	3	6	0	0	85	378	4,45	Baik
6	Tidak mudah menyerah apabila menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas.	53	265	28	112	4	12	0	0	0	0	85	389	4,58	Baik
7	Mencari solusi tanpa menyerah untuk memperbaiki kesalahan.	50	250	34	136	1	3	0	0	0	0	85	389	4,58	Baik
8	Tidak mudah menyerah melakukan perbaikan jika mengalami kegagalan.	44	220	38	152	3	9	0	0	0	0	85	381	4,48	Baik
9	Tidak mudah menyerah untuk mencari ide-ide yang menarik.	44	220	38	152	2	6	1	2	0	0	85	380	4,47	Baik
Rata-Rata													4,50	Baik	

Pada tabel di atas dapat dilihat secara keseluruhan skor rata-rata tentang indikator ketekunan adalah 4,50. Skor rata-rata ini berada pada kategori baik, ini berarti ketekunan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang di lakukan oleh pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Sumatera Barat adalah baik.

#### Deskripsi Data Semangat Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor

Penyebaran data tentang semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di kantor balai pelaksanaan jalan nasional wilayah sumbar yang di indentifikasikan berdasarkan indikator meliputi dedikasi terhadap tugas, komitmen yang baik, antusiasme, dan kerja sama dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5. Deskripsi Data semangat pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total		Rata-Rata	Kategori
		SL		SR		KD		JR		TP		f	fx		
		f	fx	f	Fx	f	fx	f	fx	f	fx				
1	Melakukan dengan gigih setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	39	195	44	176	2	6	0	0	0	0	85	377	4,44	Baik
2	Menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sebaik mungkin.	34	170	47	188	3	9	1	2	0	0	85	369	4,34	Baik
3	Saling menghormati dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja yang lainnya.	43	215	38	152	2	6	2	4	0	0	85	377	4,44	Baik
4	Mendahulukan kepentingan tugas kantor dari pada kepentingan pribadi.	45	225	35	140	4	12	0	0	1	1	85	378	4,45	Baik
5	Bersedia diberikan pekerjaan oleh pimpinan diluar waktu dinas.	44	220	35	140	6	18	0	0	0	0	85	378	4,45	Baik

6	Berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan ketika rekan kerja yang lain sedang bersantai.	41	205	42	168	1	3	0	0	1	1	85	377	4,44	Baik
7	Bekerja seoptimal mungkin agar tercapainya tujuan.	42	210	42	168	1	3	0	0	0	0	85	381	4,48	Baik
8	Tertantang dengan tugas baru yang diberikan oleh pimpinan.	39	195	43	172	2	6	0	0	1	1	85	374	4,4	Baik
9	Puas apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan.	45	225	38	152	1	3	0	0	1	1	85	381	4,48	Baik
10	Menyelesaikan pekerjaan dengan kemauan yang baik sehingga dapat menghasilkan dengan maksimal.	32	160	48	192	5	15	0	0	0	0	85	367	4,32	Baik
11	Bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan.	37	185	45	180	1	3	2	4	0	0	85	372	4,38	Baik
12	Bekerja sama dengan rekan kerja yang lainnya supaya pekerjaan cepat terselesaikan.	39	195	40	160	3	9	2	4	1	1	85	369	4,34	Baik
13	Membantu teman yang sedang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas	32	160	43	172	8	24	2	4	0	0	85	360	4,24	Baik
14	Dapat dipercaya dalam melakukan tugas yang diberikan untuk dikerjakan bersama rekan kerja.	35	175	45	180	5	15	0	0	0	0	85	370	4,35	Baik
Rata-Rata														4,39	Baik

Pada tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan skor rata - rata tentang semangat pegawai adalah 4,39. Ini berarti semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor di balai pelaksanaan jalan nasional wilayah sumbar dengan rata - rata skor berada pada kategori baik.

### 1. Deskripsi Data Disiplin Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor

Penyebaran data tentang disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di kantor balai pelaksanaan jalan nasional wilayah sumbar yang di indentifikasikan berdasarkan indikator meliputi taat dan patuh terhadap peraturan, kehadiran dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6. Deskripsi Data Disiplin Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total		Rata-Rata	Kategori
		SL		SR		KD		JR		TP		F	fx		
		f	fx	f	fx	f	fx	f	fx	f	fx				
24	Patuh pada SOP dalam melaksanakan pekerjaan.	Baik	160	47	188	6	18	0	0	0	0	85	366	4,31	Baik
25	Menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.	Baik	190	43	172	4	12	1	2	0	0	86	376	4,38	Baik
26	Izin terlebih dahulu jika ingin meninggalkan kantor apabila ada keperluan mendadak.	Baik	175	45	180	4	12	1	2	0	0	85	369	4,34	Baik
27	Patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa	Baik	170	50	200	1	3	0	0	0	0	85	373	4,39	Baik

	senang hati.														
28	Datang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.	Baik	185	47	188	1	3	0	0	0	0	85	376	4,41	Baik
29	Berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	Baik	185	39	156	7	2 1	2	4	0	0	85	366	4,31	Baik
30	Pulang kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.	Baik	210	42	168	1	3	0	0	0	0	85	381	4,48	Baik
31	Menghindari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.	Baik	160	48	192	4	1 2	1	2	0	0	85	366	4,31	Baik
Rata-Rata													4,36	Baik	

Pada tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan skor rata - rata tentang disiplin pegawai adalah 4,36. Ini berarti disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor di balai pelaksanaan jalan nasional wilayah sumbar dengan rata - rata skor berada pada kategori baik.

## 2. Deskripsi Data Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor

Penyebaran data tentang tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di kantor balai pelaksanaan jalan nasional wilayah sumbar yang di indentifikasikan berdasarkan indikator meliputi tidak menumpuk pekerjaan, berani mengambil resiko, berusaha dengan hasil maksimal, tidak melimpahkan kesalahan pada orang lain dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 7. Deskripsi Data Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Kantor**

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Total		Rata-Rata	Kategori
		SL		SR		KD		JR		TP		f	fx		
		f	fx	f	Fx	f	fx	f	fx	f	fx				
32	Berusaha tidak menumpukkan pekerjaan.	40	200	45	180	0	0	0	0	0	0	85	380	4,47	Baik
33	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.	45	225	38	152	1	3	1	2	0	0	85	382	4,49	Baik
34	Berani bertanggungjawab memikul resiko atas keputusan yang telah diambil.	47	235	34	136	2	6	0	0	2	2	85	379	4,46	Baik
35	Bertanggungjawab menerima sanksi apabila terjadi kesalahan.	43	215	40	160	2	6	0	0	0	0	85	381	4,48	Baik
36	Mengatasi kesulitan saat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin.	32	160	44	176	9	27	0	0	0	0	85	363	4,27	Baik
37	Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh.	41	205	39	156	4	12	0	0	1	1	85	374	4,4	Baik
38	Belum merasa senang apabila tugas yang diberikan pimpinan	46	230	33	132	4	12	2	4	0	0	85	378	4,45	Baik

	belum terselesaikan.														
39	Menyelesaikan pekerjaannya walaupun ada kesulitan dalam bekerja.	39	195	39	156	5	15	2	4	0	0	85	370	4,35	Baik
40	Menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin jika ada kegagalan dalam melaksanakan tugas.	50	250	32	128	2	6	1	2	0	0	85	386	4,54	Baik
Rata-Rata														4,44	Baik

Pada tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan skor rata - rata tentang tanggung jawab pegawai adalah 4,44. Ini berarti tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor di balai pelaksanaan jalan nasional wilayah sumbar dengan rata - rata skor berada pada kategori baik.

**Pembahasan**

Pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan 4 indikator penelitian, yaitu 1) motivasi kerja dilihat dari ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar, 2) motivasi kerja dilihat dari semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar, 3) motivasi kerja dilihat dari disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar dan 4) motivasi kerja dilihat dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar.

**Gambaran ketekunan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor motivasi kerja dilihat dari aspek ketekunan sebesar 4,50 dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai dinilai dari ketekunan sudah baik dimana pegawai menunjukkan bahwa tidak menyerah dalam emnghadap kesulitan peyelesaian kerja dan juga dengan sigap memperbaiki jika terdapat kesalahan dalam proses kerja.

Perolehan rata-rata terbaik motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek ketekunan adalah tidak mudah menyerah apabila menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencari solusi tanpa menyerah untuk memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan tugas dengan masing-masing rata-rata 4,58 dengan kategori baik. Hal ini disebabkan karena ketika terdapat kesulitan kerja, responden berusaha mengerjakannya bersama-sama dan mencari solusi terhadap persoalan tersebut, sehingga dapat memperbaiki kesalahan dalam pelaksanaan tugas tersebut.

Rata-rata terendah adalah responden mengerjakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meminimalisir kesalahan dengan rata-rata 4,45 dengan kategori baik. Hal ini disebabkan karena kurang fokusnya responden pada saat pengerjaan tugas karena kesulitan yang ditemui tidak menemukan jalan keluar sehingga masih terdapat kesalahan dibeberapa tugas yang diberikan.

Fakta temuan dilapangan juga ditemukan bahwa kesungguhan responden dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat baik akan tetapi ketika terjadi kendala dalam penyelesaian tugas tersebut, responden cenderung tidak langsung mencari jalan keluar dengan cara bertanya kepada atasan atau rekan kerja secara langsung, tetapi cenderung membiarkan dulu tugas tersebut dan beralih pada pekerjaan lainnya, sehingga penyelesaian tugas menjadi tertunda. Sesuai dengan penelitian (Miskiani, 2020) mengatakan bahwa Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang

dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Selain kemampuan dan keterampilan, karyawan harus mempunyai motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Karyawan memiliki motivasi kerja baik pada saat bekerja maka karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja, karena ketika motivasi baik maka karyawan terdorong melaksanakan tugas dengan baik kinerja yang dihasilkan maksimal.

Berdasarkan penjabaran temuan dan pembahasan diatas, untuk itu bagi pimpinan Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar memberikan arahan dan masukan kepada pegawai khususnya ketika mengalami kesulitan dalam penyelesaian kerja atau membeirkan pelatihan khusus untuk meningkatkan kterampilan pegawai, sehingga hal tersebut dapat menambah pengethauan dan wawasan pegawai Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar untuk menyelesaikan pekerjaan lebih tekun lagi.

#### **Gambaran semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor motivasi kerja dilihat dari aspek semangat kerja sebesar 4,39 dengan kategori baik. Artinya motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek semangat kerja sudah baik. Hal tersebut dibuktikan dari baiknya semangat kerja dalam penyelesaian kerja secara maksimal dengan adanya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar.

Rata-rata terbaik motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek semangat kerja adalah responden bersedia bekerja seoptimal mungkin agar tercapainya tujuan dari instansi dan responden merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan dengan masing-masing rata-rata 4,48 dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden membuktikan bahwa ketika melakukan pekerjaan, responden memiliki semngat kerja yang baik.

Rata-rata terendah adalah responden bersedia membantu teman yang sedang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata 4,24 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kerjasama antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dalam memberikan pengalaman kerja karena dipengaruhi oleh factor kesibukand ari tugas pekerjaan masig-masing sehingga tidak ada waktu untuk memberikan sharing kerja kepada rekan kerja lainnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumansik, 2021) yang melakukan penelitian tentang pentingnya Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara didapatkan bahwa hambatan-hambatan sehingga adakalanya rencana yang telah ditentukan menjadi terganggu atau tertunda. Hambatan merupakan masalah yang perlu diatasi atau dipecahkan agar tujuan organisasi yang telahditetapkan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian dari pembahasan dan referensi diatas maka responden dalam hal ini pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar membutuhkan semngat kerja baik semngagt yang datang dari kepala pimpinan maupun dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang terkendala. Pimpinan memiliki peran penting untuk dapat mengetahui kekurangan dari pegawai nya dan memberikan pelatihan bagi pegawai yang dirasa masih kurang kemampuan dalam bidangnya tersebut.

#### **Gambaran disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor motivasi kerja dilihat dari aspek disiplin sebesar 4,36 dengan kategori baik. Artinya motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek disiplin sudah baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar sudah dinilai baik karena pelaporan hasil kerja dilaporkan sesuai dengan jaddwal yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan.

Rata-rata terbaik motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek disiplin adalah pulang kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan dengan rata-rata 4,48 dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dalam mengikuti jam dinas kerja selalu dilakukan tepat waktu seperti masuk pagi sesuai jadwal mjam masuk kerja karena pengambilan absen dilakukan dengan finger atau sidik jari dan juga jam pulang kerja harus menggunakan absen lagi, sehingga para pegawai tidak bisa keluar dan masuk kerja tidak tepat waktu.

Rata-rata terendah adalah kepatuhan responden pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar dapat mengerjakan tugas berikutnya serta berusaha untuk menghindari keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan masing-masing rata-rata 4,31 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penyelesaian kerja terkadang dilaur dari SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi, hal tersebut bisa disebabkan karena kurangnya edukasi atau penyuluhan dari pimpinan tentang sosialisasi SOP kerja kepada pegawai secara menyeluruh, sehingga responden terkadang menyelesaikan pekerjaan tersebut tidak mengacu kepada SOP yang telah ada tersebut.

Berdasarkan hasil temuan dan penjabaran diatas maka dibutuhkan penerapan disiplin kerja pegawai dengan adanya sosialisasi SOP dari pimpinan dengan cara pelatihan kepada semua pegawai dan menerapkan pentingnya bekerja sesuai arahan dan pedoman sehingga capaian program kerja bisa terpenuhi dengan baik.

#### **Gambaran tanggungjawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil penelitian rata-rata skor motivasi kerja dilihat dari aspek tanggung jawab sebesar 4,44 dengan kategori baik. Artinya motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek tanggung jawab sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari tanggungjawab kerja sudah baik karena pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

Rata-rata terbaik motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek tanggung jawab adalah pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin jika ada kegagalan dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata 4,54 dengan kategori baik. Hal ini menegaskan bahwa responden berusaha untuk bekerja dengan adanya rasa tanggungjawab yang baik dengan menyelesaikan kerja sebaik mungkin dan jika ada kegagalan dalam capaian kerja, pegawai selalu segera ingin memperbaikinya.

Rata-rata terendah adalah pegawai berusaha mengatasi kesulitan saat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin dengan rata-rata 4,27 dengan kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika ditemukan kesulitan kerja, responden terkenda untuk menyelesaikannya karena tidak menemukan solusi atau jalan keluarnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asnani, 2021) tentang Gambaran Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai didapatkan bahwa motivasi pegawai yang baik didukung disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai motivasi kerja pegawai dapat membuat pegawai bekerja menjadi lebih semangat untuk mengejar tunjangan dan penghargaan dari instansi. Pencapaian kinerja pegawai akan baik dengan adanya disiplin yang baik dari setiap pegawai yang bekerja.

Berdasarkan uraian pembahasan dan penelitian terdahulu, maka motivasi kerja pegawai dalam hal tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan, pegawai membutuhkan dukungan dari kepala pimpinan instansi kerja untuk dapat memberikan arahan dan masukan dari setiap kendala kerja yang dihadapi serta memberikan kepercayaan penuh untuk pegawai dapat bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

## SIMPULAN

Kesimpulan untuk hasil penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III Wilayah Sumbar bahwa motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek ketekunan adalah baik dengan rata-rata 4,50, motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek semangat kerja adalah baik dengan rata-rata 4,39. Motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek disiplin adalah baik dengan rata-rata 4,36 dan motivasi kerja pegawai dilihat dari aspek tanggung jawab adalah baik dengan rata-rata 4,44.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arthur Ferry Tumiwa, R., Ajabar, Surya Abbas, D., Henrietta Jessamine Mandey, N., Saputra, N., R. Marentek, M., Na'im, Z., Masahere, U., Muafiq, F., N.A. Narwadan, T., & Lily Anita, T. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja* (GCAINDO (ed.); 1st ed.). Diandra Kreatif.
- Asnawi, A. (2021). Gambaran Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Deli Serdang Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Warta Dharmawangsa*, 15(2), 258–268. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i2.1217>
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham (2010). *Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kota Bukitbaik*.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Nabilah, H. (2016). *Motivasi Kerja Pegawai BAAK Dan BAUK Di STKIP PGRI Sumatera Barat*.
- Helfani, Nikmah. (2017). *Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1),
- Lumansik, A. (2015). Pentingnya Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Morowali Utara1. *Jurnal Politico*, 4(1), 1–13.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Siagian, S. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syofian Siregar. (2013). *Metode penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: PT.Fajar Interpratama Mandiri.
- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Widodo, Eko Suparno. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi Dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Raja Grafindo.