

ANALYSIS OF WORK MOTIVATION IN AN EFFORT TO INCREASE WORK SPIRIT AT THE EDUCATION AND CULTURE OFFICE OF LIMA PULUH KOTA REGENCY

Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Peningkatan Semangat Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota

Muhammad Fathan Wahyudi ^{1a(*)} Syamsir ^{2b}

¹²Universitas Negeri Padang, Air Tawar, Padang, Sumatera Barat

^afathan.wahyudi11@gmail.com

^bsyamsirsaili@yahoo.com

(*) Corresponding Author

fathan.wahyudi11@gmail.com

How to Cite: Muhammad Fathan Wahyudi. (2025). Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Peningkatan Semangat Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota
doi: 10.36526/js.v3i2.6351

Received : 17-08-2025

Revised : 07-09-2025

Accepted: 22-10-2025

Keywords:

Lima Puluh Kota
Regency Education
Office,
Work Enthusiasm,
Work Motivation

Abstract

This study analyzes work motivation in improving employee spirit at the Department of Education and Culture of Lima Puluh Kota Regency. Low spirit, lack of recognition, limited facilities, and weak discipline were identified as major challenges. This research applied a qualitative descriptive approach. Data collection techniques included observation, interviews with seven informants (consisting of heads of divisions, sub-sections, and staff), and documentation. Data were validated through triangulation. The findings indicate that good working relationships, communicative leadership, and opportunities for training support motivation, while inadequate facilities, unclear reward systems, and weak discipline hinder morale. This study concludes that strengthening recognition, providing adequate facilities, and offering fair career development are crucial to increasing morale and organizational performance. The novelty of this study lies in applying motivation theory to the public sector, especially in the education office, where motivation directly impacts service quality and organizational effectiveness.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sutarto (2015) juga mengemukakan bahwa organisasi adalah proses-proses gabungan pekerja para individu atau kelompok-kelompok yang melakukan tugas-tugas dengan sedemikian rupa. Dalam organisasi, manusia menjadi faktor utama yang menggerakkan sistem agar berjalan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan. Seiring berkembangnya kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk lebih adaptif dengan menerapkan strategi, metode, serta teknik kerja yang efektif agar dapat memenuhi kebutuhan tersebut (Tanjung et al., 2022). Pemerintah sebagai salah satu bentuk organisasi publik memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, sehingga kinerja aparaturnya harus mendapat perhatian serius (Sedarmayanti, 2015).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota merupakan salah satu organisasi publik yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kebudayaan daerah. Organisasi publik merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan pelayanan bagi kepentingan masyarakat (Imelda, 2004). Definisi lain Organisasi publik adalah lembaga yang menyelenggarakan pelayanan administrasi bagi seluruh kebutuhan masyarakat tanpa membedakan status atau kedudukan, dan umumnya terwujud dalam bentuk birokrasi pemerintahan

(Fatur Rahman, 2017). Tugas pokoknya adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Pencapaian tujuan organisasi ini sangat bergantung pada semangat kerja pegawainya. Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Bagi organisasi publik, informasi ini penting untuk menilai sejauh mana layanan yang diberikan mampu memenuhi harapan serta memberikan kepuasan kepada masyarakat pengguna jasa (Maryuni, 2016). Namun, berdasarkan hasil observasi awal, motivasi dan semangat kerja pegawai di instansi ini belum optimal. Beberapa pegawai menunjukkan antusiasme rendah, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya inovasi dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian program kerja.

Motivasi kerja adalah kekuatan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak, berusaha, dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Syariful Bahri, 2017). Motivasi kerja adalah energi pendorong, baik dari dalam maupun luar diri seseorang, yang membuatnya berusaha dengan tekun dan efektif dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, 2022). Motivasi kerja pada dasarnya merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan. Mangkunegara dalam (Husnah, 2022) menyebutkan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong pekerja untuk mengarahkan usaha mereka mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, tanpa menunjukkan semangat dan komitmen yang tinggi (Surya Kelana Basri, 2022).

Motivasi yang baik akan melahirkan semangat kerja yang tinggi. Menurut Suswati (2022), motivasi dapat digambarkan sebagai kebutuhan yang mendorong perilaku menuju tujuan tertentu, sehingga mampu menumbuhkan semangat kerja. Dengan adanya motivasi, pegawai terdorong untuk bekerja lebih giat, lebih berdisiplin, dan berorientasi pada hasil. Semangat kerja pegawai yang tinggi pada akhirnya berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi (Candra, Zulfina Adriani, 2021). Oleh karena itu, motivasi dan semangat kerja merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan akan mampu menyelesaikan tugas secara maksimal apabila memiliki motivasi kerja, karena semangat yang tinggi mendorong mereka lebih bertanggung jawab terhadap (Hendra Irawan, Ika Wulan Ayu, Siti Nurwahidah, 2019). Organisasi dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi, mengembangkan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kinerja pegawai (Hidayat & Grace Christien Sumakul, 2025).

Berdasarkan hasil wawancara awal, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Faktor pendukung antara lain adanya hubungan kerja yang cukup harmonis dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, meskipun belum merata. Namun, faktor penghambat lebih dominan, seperti keterbatasan fasilitas kerja, kurangnya penghargaan terhadap prestasi pegawai, lemahnya disiplin, serta peluang pengembangan karier yang tidak selalu terbuka untuk semua pegawai (Observasi, 2025). Faktor-faktor tersebut menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan dan kebudayaan (Permadi & Rasmaningsih, 2023).

Permasalahan ini penting untuk diteliti karena kinerja pegawai dinas sangat menentukan keberhasilan pembangunan pendidikan di daerah. Kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi, sebab pegawai merupakan faktor utama yang mendukung efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta fungsi organisasi (Trisnandingsih, 2007). Apabila motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan, maka diharapkan semangat kerja juga akan meningkat, sehingga program dan layanan yang diberikan oleh dinas dapat terlaksana secara

optimal. Sebaliknya, jika permasalahan motivasi tidak segera diatasi, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Penelitian ini memiliki keunikan dibandingkan dengan penelitian terdahulu karena berfokus pada konteks Kabupaten Lima Puluh Kota, yang memiliki karakteristik birokrasi dan budaya kerja khas daerah. Secara geografis, wilayah ini didominasi oleh kawasan perdesaan dengan sebaran sekolah yang cukup luas, sehingga menimbulkan tantangan tersendiri bagi pegawai dinas dalam mengoordinasikan program pendidikan. Dari sisi budaya organisasi, struktur birokrasi di lingkungan pemerintah daerah masih sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan paternalistik dan nilai-nilai kekeluargaan yang kuat, yang berpotensi memengaruhi motivasi serta semangat kerja pegawai. Kondisi tersebut membedakan penelitian ini dengan studi sebelumnya yang umumnya dilakukan di wilayah perkotaan dengan karakteristik organisasi yang lebih modern dan hierarki kerja yang berbeda.

Dengan demikian, penelitian mengenai motivasi kerja dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota menjadi relevan dilakukan, baik secara teoretis untuk memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dalam konteks pemerintahan daerah yang bercorak rural dan kultural, maupun secara praktis sebagai dasar bagi perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai (Assagaf & Dotulong, 2015) dan (Rozi et al., 2024).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan suatu fenomena tanpa menekankan pada pencarian hubungan sebab-akibat (sugiyono 2013). Metode ini dipilih karena bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai motivasi kerja dalam upaya peningkatan semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti untuk memahami kondisi nyata di lapangan melalui data primer yang merupakan data langsung yang diperoleh dari sumbernya. Menurut Sugiyono (2017) maupun data skunder Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber tidak langsung atau melalui pihak lain, bukan hasil pengumpulan langsung dari subjek penelitian. Data ini sering disebut sebagai data tangan kedua dan umumnya berbentuk dokumen atau laporan yang sudah tersedia (Saifuddin Azwar, 2004) seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, sehingga data yang diperoleh berbentuk kata-kata atau narasi, bukan angka (Anggito & Setiawan, 2018; Sugiyono, 2022)

Lokasi, waktu dan Partisipan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota pada Januari–Mei 2025. Informan dipilih menggunakan purposive sampling berdasarkan keterlibatan dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti, terdiri atas 7 orang: Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian, dan empat pegawai pelaksana. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling dalam penentuan informan. Pemilihan informan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi relevan terhadap fokus penelitian..

Instrumen dan Prosedur Pengumpulan Data

Instrumen utama adalah peneliti dengan bantuan pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi, serta daftar dokumentasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi aktivitas kerja, dan analisis dokumen seperti laporan e-Kinerja dan kebijakan internal.

Analisis dan Keabsahan Data

Analisis dilakukan secara interaktif melalui tiga tahap (Miles & Huberman, 1984): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, selanjutnya dilakukan uji keabsahan data yaitu ukuran kebenaran hasil penelitian yang berfokus pada ketepatan dan keandalan data atau informasi, bukan pada jumlah maupun sikap responden (M. Husnailail Risnita M. Syahrani Jailani, 2024). Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan dokumen (e-Kinerja, absensi pegawai) serta observasi lapangan untuk memastikan konsistensi temuan. Penelitian dilaksanakan dengan izin resmi dari instansi terkait. Setiap informan diberikan lembar persetujuan (informed consent) dan dijamin kerahasiaannya melalui anonimisasi data. Seluruh informasi hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini merupakan salah satu upaya untuk memahami bagaimana motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya di sektor pendidikan dan kebudayaan. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja, karena individu dengan motivasi tinggi akan berupaya semaksimal mungkin agar pekerjaannya mencapai hasil terbaik (Siswanto, 2019). Motivasi kerja yang dimaksud mencakup berbagai aspek seperti hubungan kerja, penghargaan, peluang untuk maju, kondisi kerja, dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini bertujuan menggambarkan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota melalui lima indikator Sedarmayanti (dalam Aji, 2015), yakni: hubungan kerja, pengakuan dan penghargaan, keberhasilan, kondisi kerja, serta peluang untuk maju. Data diperoleh dari hasil wawancara tujuh informan, observasi langsung, dan dokumen seperti laporan e-Kinerja serta SOP pembagian tugas.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang terjadi berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota terjalin cukup baik dan harmonis antara atasan, bawahan, maupun sesama pegawai. Sebagian besar informan (5 dari 7) menyatakan hubungan kerja antarpegawai terjalin harmonis. Informan 1 (Staf Subbag Umum) menyampaikan, "Kalau ada pekerjaan mendesak, teman-teman cepat bantu tanpa disuruh. Kami sudah saling tahu tanggung jawab masing-masing." Hal senada diungkapkan oleh Informan 3 (Pegawai Bidang Pendidikan Dasar), "Komunikasi antarbidang cukup lancar, setiap minggu ada rapat koordinasi supaya kegiatan nggak tumpang tindih."

Kedua kutipan tersebut menunjukkan adanya hubungan kerja yang harmonis dan koordinatif antarpegawai. Koordinasi yang terjadwal dan sikap saling membantu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memperkuat semangat kerja.

Namun, beberapa informan juga menyoroti adanya kendala pada saat beban kerja meningkat. Informan 5 (Staf Teknis) menyatakan, "Kalau lagi banyak kegiatan, kadang komunikasi agak tersendat, tapi biasanya cepat diselesaikan lewat grup WhatsApp kantor." Kutipan ini menggambarkan bahwa kendala komunikasi masih bisa diatasi dengan mekanisme informal yang memperlihatkan adaptabilitas organisasi. Secara keseluruhan, hubungan kerja di dinas ini mencerminkan budaya kerja kolaboratif yang menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai.

Pengakuan dan Penghargaan

Sebanyak 7 informan menyebut penghargaan di instansi masih bersifat sederhana. Bentuknya berupa ucapan terima kasih, penugasan, dan kesempatan pelatihan. Salah satu pegawai mengatakan, "Paling sering cuma pujian dari atasan, tapi itu sudah cukup buat semangat." Berdasarkan data kepegawaian, penghargaan formal diberikan melalui kenaikan pangkat dan gaji berkala.

Penghargaan merupakan salah satu cara yang dipakai untuk mendorong seseorang berbuat baik serta meningkatkan prestasi maupun kinerjanya (Astuti et al., 2018). Reward adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan sebagai pengakuan, sekaligus dorongan agar tim lain termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Gunawan et al., 2023). Informan 2 (Pegawai Bidang Kebudayaan) mengungkapkan, "Paling sering cuma pujian dari atasan, tapi itu sudah cukup buat semangat." Informan 4 (Pegawai Subbag Kepegawaian) juga menyatakan hal serupa, "Kalau kerja bagus biasanya dikasih kesempatan ikut pelatihan atau dipercaya jadi panitia kegiatan."

Kedua pernyataan tersebut memperlihatkan bahwa bentuk penghargaan yang diterapkan belum berupa sistem insentif material, namun dalam bentuk pengakuan non-formal seperti pujian dan kepercayaan yang justru berdampak positif terhadap motivasi pegawai. Berdasarkan data kepegawaian, penghargaan formal di dinas ini umumnya diberikan melalui kenaikan pangkat dan gaji berkala.

Informan 6 (Pejabat Struktural) menambahkan, "Belum ada aturan khusus soal reward, tapi kalau ada pegawai berprestasi pasti kami apresiasi walau sekadar ucapan." Pernyataan ini menunjukkan adanya kesadaran pimpinan untuk memberikan pengakuan meskipun belum dalam bentuk kebijakan yang baku. Dengan demikian, sistem penghargaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota masih sederhana, namun tetap berfungsi sebagai penguat motivasi dan semangat kerja pegawai.

Keberhasilan

Sebagian besar pegawai merasa keberhasilan dinilai dari ketepatan waktu dan kualitas kerja. Aplikasi e-Kinerja digunakan sebagai alat pemantau produktivitas Kondisi Kerja Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya (Gerung et al., 2022). Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar informan menilai keberhasilan diukur dari ketepatan waktu penyelesaian tugas dan penilaian melalui aplikasi e-Kinerja.

Informan 1 menyebut, "Kalau target selesai cepat, langsung dapat apresiasi dari atasan." Informan 5 menambahkan, "Kami selalu berusaha capai target yang ditetapkan di e-Kinerja, karena itu jadi dasar penilaian kinerja bulanan." Kutipan-kutipan ini menunjukkan bahwa keberhasilan kerja dipahami sebagai tanggung jawab individu untuk memenuhi target kinerja sekaligus sebagai sumber motivasi. Meskipun belum ada sistem penilaian yang baku selain e-Kinerja, pengawasan langsung dari atasan turut memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Informan 7 (Pegawai Fungsional) mengungkapkan, "Kalau kerjaan selesai dengan baik, biasanya langsung dipercaya lagi untuk tugas berikutnya." Hal ini menandakan bahwa keberhasilan tidak hanya diukur dari capaian administratif, tetapi juga dari tingkat kepercayaan yang diberikan pimpinan. Keberhasilan sekecil apa pun menumbuhkan rasa dihargai dan memperkuat motivasi kerja pegawai.

Kondisi Kerja

Tujuh informan menyatakan lingkungan kerja nyaman dan hubungan antarpegawai akrab. Namun, sebagian mengeluhkan keterbatasan fasilitas, seperti ruang arsip dan alat kerja. Berdasarkan observasi, ruang penyimpanan dokumen masih digabung dengan ruang staf. Kondisi kerja adalah berbagai aspek lingkungan perusahaan yang menjadi tempat karyawan menjalankan pekerjaannya (Ego Muhammad & Hamdani, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman sangat

dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mujanah et al., 2020). (Mujanah et al., 2020). Hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota pada dasarnya cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas.

Informan 2 menyatakan, "Tempat kerja nyaman, teman-teman juga akrab, jadi kalau kerja nggak terasa berat." Sementara itu, Informan 4 mengungkapkan kendala yang dihadapi, "Ruang arsip masih gabung sama ruang staf, jadi kadang susah kalau mau cari dokumen."

Kedua pernyataan ini menggambarkan bahwa meskipun suasana kerja kondusif, fasilitas kerja belum sepenuhnya memadai. Hal serupa disampaikan oleh Informan 6 (Pejabat Struktural), "Kami berusaha lengkapi sarana pelan-pelan, karena anggaran terbatas."

Kutipan tersebut memperlihatkan adanya keterbatasan fasilitas yang masih menjadi kendala, namun tidak menurunkan semangat kerja pegawai. Justru, solidaritas dan kerja sama antarpegawai membantu mengatasi kekurangan tersebut. Secara keseluruhan, kondisi kerja di dinas ini menciptakan rasa nyaman dan mendukung motivasi pegawai, meskipun masih diperlukan perbaikan sarana dan prasarana agar efektivitas kerja semakin optimal.

Peluang untuk Maju

Peluang untuk maju berkaitan dengan kesempatan pegawai dalam mengembangkan karier melalui pelatihan, pendidikan, maupun promosi jabatan (Mujanah et al., 2020). Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar pegawai menilai bahwa kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan promosi jabatan sudah tersedia, namun belum merata di seluruh bidang.

Informan 3 menyampaikan, "Yang sering ikut pelatihan itu-itu saja, mungkin karena senior." Informan 5 menambahkan, "Peluang ada, tapi terbatas karena dana pelatihan belum cukup buat semua pegawai."

Kutipan-kutipan ini menunjukkan bahwa peluang untuk maju masih dipengaruhi oleh faktor pengalaman dan keterbatasan anggaran. Berdasarkan dokumen kepegawaian, pelatihan dan bimtek diberikan sesuai prioritas bidang dan kinerja pegawai.

Informan 7 (Pegawai Fungsional) mengemukakan, "Walau belum semua dapat pelatihan, tapi rotasi dan mutasi antarbidang juga bisa jadi kesempatan belajar hal baru." Pernyataan ini menunjukkan adanya upaya organisasi memberikan ruang pengembangan diri walaupun dalam keterbatasan sumber daya. Dengan demikian, peluang untuk maju di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota sudah tersedia namun belum terdistribusi secara merata. Meskipun demikian, kesempatan tersebut tetap memberikan dorongan positif terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai untuk terus meningkatkan kinerja.

Pembahasan

Hubungan Kerja

Hubungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota terjalin harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama pegawai. Komunikasi yang terbuka dan koordinasi yang lancar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, motivasi kerja tidak hanya bergantung pada keharmonisan sosial. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan sosial seperti hubungan yang baik memang penting, tetapi tidak akan mampu menjaga motivasi jika kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan tidak terpenuhi. Artinya, hubungan kerja yang harmonis merupakan prasyarat dasar, bukan jaminan utama peningkatan motivasi.

Temuan ini memperkuat penelitian (Husnah, 2022) yang menegaskan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga memperluas pemahaman bahwa dalam konteks birokrasi publik, relasi sosial yang kuat perlu diikuti sistem penghargaan dan pengembangan diri agar motivasi pegawai lebih stabil dan berkelanjutan.

Pengakuan dan Penghargaan

Sistem penghargaan di instansi masih terbatas pada pujian verbal tanpa standar yang baku. Berdasarkan teori Recognition Theory, pengakuan merupakan faktor intrinsik yang mampu memperkuat motivasi, tetapi hanya efektif bila dilakukan secara konsisten dan adil. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik: pegawai membutuhkan bentuk penghargaan yang lebih terstruktur agar merasa dihargai secara profesional. Temuan ini sejalan dengan (Yuniati & Agrasadya, 2025) dan (Nanda Kurnia et al., 2022), yang menemukan bahwa penghargaan signifikan meningkatkan motivasi. Namun, berbeda dari konteks swasta yang lebih terukur, pada instansi publik bentuk penghargaan sering kali bersifat simbolik. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan perlunya reformasi sistem reward agar selaras dengan semangat meritokrasi dalam birokrasi publik.

Keberhasilan

Keberhasilan pegawai diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, namun belum ada sistem evaluasi yang baku. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, pencapaian (achievement) merupakan motivator factor yang memberikan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan tanpa pengakuan resmi akan kehilangan efek motivasionalnya.

Temuan ini sejalan dengan (Yuniati & Agrasadya, 2025), Fadillah & Purwoko (2024) serta (Hafiz et al., 2020), namun menambahkan konteks baru: dalam instansi pemerintah daerah, pencapaian individu sering tersamar oleh budaya kerja kolektif, sehingga penghargaan atas keberhasilan cenderung tidak terpersonal. Hal ini menjelaskan mengapa motivasi kerja meningkat hanya pada pegawai yang mendapat pengakuan langsung dari pimpinan.

Kondisi Kerja

Kondisi kerja di lingkungan Dinas relatif nyaman dan hubungan antarpegawai akrab, namun fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung produktivitas. Berdasarkan teori Maslow, kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan merupakan dasar motivasi, namun harus diikuti kebutuhan prestasi dan aktualisasi. Kekurangan fasilitas menghambat transisi dari kebutuhan dasar ke motivasi tingkat tinggi. Temuan ini sejalan dengan (Sunaryanto & Fikri, 2024) serta (Siti Nur Halizah, 2024), namun memberikan tambahan penting bahwa pada konteks birokrasi daerah, faktor non-material seperti suasana kekeluargaan mampu menutupi kekurangan fasilitas untuk sementara waktu. Meskipun demikian, tanpa dukungan infrastruktur, motivasi kerja yang bersumber dari relasi sosial akan bersifat jangka pendek.

Peluang untuk Maju

Peluang pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi sudah ada, tetapi belum merata. Berdasarkan Equity Theory, persepsi keadilan dalam pembagian kesempatan sangat menentukan motivasi kerja. Ketimpangan akses pelatihan yang disebabkan kebijakan top-down berpotensi menimbulkan rasa ketidakadilan dan demotivasi bagi pegawai lain. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi, karena SDM yang berkualitas diyakini mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dalam organisasi (Pratiwi et al., 2022). Namun, pelaksanaannya belum merata karena keterbatasan dana serta penempatan yang kadang tidak sesuai, sehingga hanya sebagian pegawai yang mendapat kesempatan. Meskipun demikian, bagi yang memperoleh peluang, kesempatan tersebut terbukti mampu meningkatkan semangat kerja. Namun, pelaksanaannya belum merata karena keterbatasan dana serta penempatan yang kadang tidak sesuai, sehingga hanya sebagian pegawai yang mendapat kesempatan. Meskipun demikian, bagi yang memperoleh peluang, kesempatan tersebut terbukti mampu meningkatkan semangat kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Fadila et al. (2020) serta (Firdzaus & Wiratama, 2025) yang menegaskan bahwa kesempatan promosi dan pelatihan signifikan terhadap motivasi. Namun, penelitian ini menyoroti bahwa dalam konteks pemerintah daerah, kendala bukan pada absennya program, tetapi pada distribusi yang tidak proporsional. Hal ini menunjukkan perlunya sistem pelatihan berbasis kinerja, bukan senioritas, agar seluruh pegawai memiliki peluang yang sama untuk berkembang.

Secara umum, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Husnah (2022) dan Fadila et al. (2020) yang menegaskan bahwa hubungan kerja harmonis, penghargaan, dan peluang promosi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun, temuan unik penelitian ini menunjukkan bahwa faktor sosial lebih dominan dibandingkan faktor material dalam mempengaruhi motivasi pegawai. Konstelasi ini khas pada instansi pendidikan daerah yang menekankan solidaritas dan rasa kekeluargaan sebagai energi utama motivasi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bahwa teori motivasi klasik seperti Maslow dan Herzberg perlu diadaptasi pada konteks birokrasi publik lokal, di mana faktor sosial-budaya memainkan peran yang lebih kuat dibanding kompensasi material. Implikasi praktisnya, organisasi publik perlu menggabungkan kebijakan human relation dengan sistem penghargaan berbasis kinerja agar motivasi kerja pegawai lebih seimbang dan berkelanjutan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Motivasi Kerja dalam Upaya Peningkatan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota, dapat disimpulkan:

1. Hubungan kerja yang kondusif telah mendukung semangat kerja pegawai melalui komunikasi terbuka dan kerja sama yang harmonis, namun dampaknya masih terbatas karena belum diimbangi dengan fasilitas kerja yang memadai dan sistem penghargaan yang jelas.
2. Sistem penghargaan yang belum terstruktur dan tidak transparan menjadi hambatan utama dalam menjaga motivasi kerja. Penghargaan informal memang memberi dorongan positif, tetapi belum cukup untuk menciptakan motivasi jangka panjang.
3. Keterbatasan fasilitas kerja dan ketidakmerataan kesempatan pelatihan membuat sebagian pegawai merasa kurang diperhatikan. Hal ini berpotensi menurunkan semangat kerja jika tidak segera diatasi dengan kebijakan yang lebih adil.
4. Peluang untuk maju dan keberhasilan pegawai sudah mulai diakomodasi melalui pelatihan dan e-Kinerja, namun pemerataan dan objektivitas dalam seleksi masih menjadi tantangan yang perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil dan pembahasan, prioritas langkah perbaikan yang dapat dilakukan yaitu:

1. Menyusun mekanisme penghargaan yang terstruktur dan transparan, mencakup kriteria penilaian, frekuensi pemberian, serta bentuk penghargaan baik materiil maupun nonmateriil.
2. Melakukan audit fasilitas kerja yang kritis (seperti ruang arsip, peralatan penunjang, dan sarana pelayanan) dan menganggarkan perbaikan minimal pada tahun berjalan.
3. Mengembangkan program pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi (skill gap analysis) dengan sistem seleksi yang adil dan merata, tidak hanya berdasarkan senioritas atau bidang kerja tertentu.

Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, semangat, serta produktivitas pegawai dalam mendukung kualitas pelayanan publik di bidang pendidikan dan kebudayaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah informan yang relatif sedikit, cakupan yang hanya berfokus pada satu instansi, serta pendekatan kualitatif yang belum menggambarkan besaran pengaruh antarvariabel. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dilakukan Survei kuantitatif guna mengukur tingkat motivasi dan prevalensi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Studi komparatif antar dinas atau daerah, agar diperoleh gambaran lebih luas tentang variasi sistem motivasi kerja di lingkungan pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.2.2015.8692>
- Agustini, F. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan, Edisi Pertama. Medan: Penerbit Madenatera.
- Anggito, A. & Setiawan, J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Kab. Sukabumi: CV Jejak.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz> Issue
- Candra, Zulfina Adriani, S. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yonif 142/KJ Candra. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 123–136. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1849>
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438–448. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>
- Fadila, S., Hendriani, S., & Yusni, M. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31(Vol. 31 No. 2 (2020): Desember 2020), 26–33. <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/3877/3089>
- Fadillah, I. I., & Purwoko, S. D. (2024). Hukuman Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan pada CV . Spectra Consultants Bandung. 8(5), 137–161.
- Fatur Rahman, D. (2017). Esensi Keterbukaan Informasi Publik Bagi Warga Negara di Indonesia Pada Era Reformasi. *Jurnal Administrasi, Manajemen, Dan Kependidikan*, 4(1).
- Firdzaus, A. E., & Wiratama, D. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SMK Thoriqul Ulum Lamongan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 1604–1611. <https://doi.org/10.60036/jbm.584>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA*, 4(2), 81–93. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>
- Hendra Irawan, Ieke Wulan Ayu, Siti Nurwahidah, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan*. 280–286. <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl>
- Hidayat, M. T., & Grace Christien Sumakul. (2025). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pdam Kota Tarakan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(6), 25–35. <https://doi.org/10.61722/jjem.v3i6.4896>
- Husnah, W. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Balai Kota Makassar. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 161–167. <https://doi.org/10.30872/lis.v3i2.2122>
- Imelda. (2004). Implementasi Balanced Scorecard Pada Organisasi Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 6(Gaspersz 2003), 106–122. [https://doi.org/Vol. 12 No. 5 \(2024\): Lex Crimen](https://doi.org/Vol. 12 No. 5 (2024): Lex Crimen)
- M. Husnailail Risnita M. Syahrani Jailani, A. (2024). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Trigulasi Sumber. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.61290/gm.v11i2>
- Maryuni, S. (2016). Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik. (*PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora (e-Journal)*), 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.26418/proyeksi.v21i01.1044>
- Mujanah, S., Aini, S. N., & Candraningrat. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155–164. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i2.1784>
- Nanda Kurnia, N., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Deraya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(5), 596–605. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.394>
- Permadi, K., & Rasmaningsih. (2023). Peran Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 2023.
- Pratiwi, S., Faradila, N., & Iashania, Y. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28–37. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14>
- Prayogo, K. H. T. C. A. G. P. (2024). Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan Undang- Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023. *Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT*, 12(5), 1–5. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/59263/48158>
- Rozi, A., Sandra, M., & Maulana, I. (2024). Pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten serang. 122–135.
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i6.9832>
- Siti Nur Halizah, T. K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(2), 864–875. <https://doi.org/10.31539/alignment.v7i2.12355>
- Sugiyono. 2013. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sunaryanto, K., & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 5(3), 3426–3433. <https://doi.org/http://doi.org/10.55338/jpkmn.v5i3.3280>
- Surya Kelana Basri, R. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management &*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11i76>

- Suswati, E. (2022). Motivasi kerja. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sutarto. 2015. Dasar-Dasar Organisasi, Cetakan Keduapuluh Tiga. Yogyakarta: UGM Press.
- Syaiful Bahri, Y. C. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 8(2), 21–28. <https://doi.org/10.54066/jbe.v8i2.286>
- Tanjung, A. S., Purba, A. M., & Muhammad, M. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, S. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Trisnarningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman. *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, 1–56. www.multiparadigma.lecture.ub.ac.id 1
- Yuniati, F., & Agrasadya. (2025). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Aji Utama Tangerang Banten. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2, 3527–3540. <https://jjcnusantara.com/index.php/jiic>