

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil

Setelah dirancang dan disosialisasikan selama masa kerja praktik, beberapa program peningkatan motivasi pegawai yang sederhana namun strategis mulai dijalankan secara bertahap di lingkungan BKAD Kota Bandar Lampung. Adapun hasil awal dari penerapan program ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Program Penghargaan Pegawai Berprestasi (Employee Recognition Program)

Program ini mulai diimplementasikan secara informal melalui pemberian “apresiasi mingguan” kepada pegawai yang dinilai menyelesaikan tugas lebih cepat, lebih rapi, atau lebih proaktif dalam koordinasi. Penghargaan diberikan dalam bentuk piagam apresiasi sederhana dan penyebutan nama saat briefing pagi. Hasil awal yang terlihat:

1. Pegawai menjadi lebih termotivasi menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Muncul inisiatif dari pegawai untuk membantu rekan kerja lain secara sukarela.
3. Tercipta suasana kompetitif yang sehat, khususnya di antara staf bidang pelaporan.

2. Forum Aspirasi Pegawai

Forum ini belum berjalan secara formal, namun telah dimulai dengan membuka kotak saran elektronik (Google Form) serta sesi sharing informal antara staf dan pimpinan setiap Jumat sore. Meski belum sepenuhnya terstruktur, program ini mulai membangun kebiasaan komunikasi terbuka. Dampak langsung:

- a) Pegawai merasa lebih didengarkan, dan beberapa saran mulai ditindaklanjuti, seperti pengaturan ulang layout meja agar lebih ergonomis.
- b) Adanya penguatan hubungan antarpegawai lintas bidang karena diskusi menjadi lebih interaktif.
- c) Beberapa usulan tentang kebutuhan pelatihan juga muncul dari forum ini, yang sebelumnya tidak pernah tersampaikan

3. Penataan Lingkungan Kerja Non-Finansial

Perubahan sederhana dilakukan seperti penambahan pot tanaman di ruang kerja, perbaikan pencahayaan, serta penyesuaian meja kerja agar tidak terlalu sempit. Walaupun sifatnya minor, perubahan ini berdampak cukup positif terhadap kenyamanan kerja. Hasil awal yang diamati:

- a) Pegawai lebih lama berada di ruang kerja dan tidak sering keluar ruangan tanpa keperluan.
- b) Beberapa pegawai menyatakan bahwa suasana kerja terasa lebih segar dan tidak membosankan.

4. Pelatihan Internal Sederhana (Workshop Motivasi dan Kinerja)

Kegiatan ini dilaksanakan sekali selama masa kerja praktik dalam bentuk seminar singkat berdurasi dua jam dengan tema “Motivasi dan Peran Strategis Pegawai BKAD dalam Mewujudkan Pengelolaan Keuangan Daerah yang Akuntabel”. Hasil dan respon:

- a) Antusiasme peserta tinggi, tercermin dari sesi tanya jawab yang aktif.
- b) Pegawai mulai menyadari pentingnya peran mereka dalam rantai kerja organisasi.
- c) Sebagian besar peserta menyarankan agar pelatihan semacam ini menjadi agenda rutin triwulanan.

1.2 Pembahasan

Pelaksanaan program peningkatan motivasi dan kinerja di BKAD Kota Bandar Lampung yang dirancang dalam kerja praktik ini memberikan berbagai hasil yang dapat diamati secara nyata. Implikasi dari program tersebut tidak hanya membawa perubahan pada aspek kuantitatif seperti peningkatan produktivitas dan disiplin, tetapi juga menimbulkan dampak signifikan pada aspek psikologis, budaya organisasi, dan hubungan kerja antar pegawai.

1. Peningkatan Motivasi Kerja Secara Menyeluruh

Salah satu dampak yang paling menonjol dari pelaksanaan program ini adalah meningkatnya motivasi kerja pegawai secara menyeluruh. Program penghargaan yang berbasis pada pengakuan formal maupun informal telah membangkitkan semangat kerja yang sebelumnya cenderung monoton dan kurang bergairah. Dengan adanya penghargaan secara rutin, pegawai merasa diperhatikan dan dihargai atas kontribusinya. Hal ini secara langsung memicu munculnya motivasi intrinsik yang berdampak pada peningkatan kinerja dan inisiatif.

Pegawai mulai lebih antusias dalam menjalankan tugas, tidak hanya memenuhi kewajiban dasar, tetapi juga aktif mencari cara agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan berkualitas. Mereka juga lebih terbuka untuk menerima masukan dan umpan balik, yang menjadi indikator positif adanya peningkatan kesadaran akan pentingnya kualitas kerja.

2. Peningkatan Disiplin dan Kehadiran

Implementasi program yang mengutamakan penghargaan dan pengakuan terhadap pegawai berprestasi turut berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran tepat waktu. Data menunjukkan adanya kenaikan signifikan pegawai

yang hadir sebelum jam kerja dimulai, serta penurunan tingkat ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.

Kedisiplinan yang membaik ini memunculkan efek domino yang positif terhadap seluruh proses kerja, karena rutinitas harian menjadi lebih teratur dan terkendali. Kegiatan rapat, koordinasi, dan pelaksanaan tugas administratif dapat berjalan lebih efektif karena pegawai sudah berada di tempat dan siap bekerja sesuai jadwal.

3. Meningkatnya Efektivitas dan Produktivitas Kerja

Efektivitas kerja mengalami peningkatan nyata sebagai konsekuensi dari motivasi yang lebih tinggi dan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Pelaporan keuangan dan pengarsipan yang semula kerap mengalami keterlambatan kini menunjukkan perbaikan signifikan. Hal ini tidak lepas dari adanya rasa tanggung jawab yang lebih besar serta dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tuntas.

Selain itu, peningkatan komunikasi melalui forum aspirasi membuat hambatan koordinasi dapat diminimalisir. Pegawai dapat saling bertukar informasi secara lebih terbuka dan cepat, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih lancar dan akurat.

4. Penguatan Hubungan Kerja dan Budaya Organisasi

Forum aspirasi yang dijalankan berhasil menciptakan saluran komunikasi yang lebih efektif antara pegawai dan pimpinan. Pegawai merasa suara mereka didengar, dan pimpinan mendapat masukan yang konstruktif untuk perbaikan. Hal ini memperkuat iklim kerja yang lebih demokratis dan kolaboratif, yang sebelumnya kurang terasa.

Selain itu, penataan lingkungan kerja yang lebih nyaman juga turut mendukung terciptanya budaya kerja yang positif. Pegawai menjadi lebih betah di tempat kerja dan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya. Budaya saling menghargai dan bekerja sama pun mulai tumbuh dan memperbaiki hubungan interpersonal antar pegawai.

5. Kesadaran akan Pengembangan Diri dan Kompetensi

Salah satu hasil yang tak kalah penting adalah meningkatnya kesadaran pegawai akan pentingnya pengembangan kompetensi diri. Program pelatihan internal dan workshop singkat yang diadakan selama masa kerja praktik memberikan gambaran bahwa peningkatan kualitas diri akan sangat membantu dalam menunjang karier dan kinerja.

Pegawai menjadi lebih proaktif mencari peluang untuk mengikuti pelatihan lanjutan maupun mengembangkan kemampuan secara mandiri. Ini menjadi modal penting bagi BKAD untuk membangun sumber daya manusia yang tidak hanya produktif, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan tuntutan tugas yang semakin kompleks.

6. Hambatan dan Tantangan yang Dihadapi

Walaupun hasil yang diperoleh cukup positif, masih terdapat beberapa hambatan yang perlu diperhatikan untuk keberlanjutan program ini. Beberapa pegawai senior menunjukkan resistensi terhadap perubahan dan lebih nyaman dengan pola kerja lama. Hal ini menjadi tantangan dalam proses transformasi budaya kerja yang memerlukan pendekatan persuasif dan berkelanjutan.

Selain itu, sumber daya yang terbatas, baik dalam hal anggaran maupun fasilitas pendukung, juga membatasi cakupan program

agar dapat menjangkau seluruh unit kerja di BKAD. Pengukuran kinerja yang masih bersifat manual dan belum tersentralisasi juga menjadi kendala dalam evaluasi yang lebih komprehensif.

7. Potensi dan Rekomendasi ke Depan

Hasil positif dari pelaksanaan program ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dengan pendekatan motivasi kerja yang holistik dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar program ini dikembangkan lebih lanjut dengan:

1. Memperluas cakupan program ke seluruh bidang di BKAD.
2. Meningkatkan frekuensi pelatihan dan forum komunikasi.
3. Mengembangkan sistem penghargaan yang terstruktur dan transparan.
4. Meningkatkan penggunaan teknologi informasi untuk mempermudah pengukuran dan pelaporan kinerja.
5. Melakukan pembinaan dan coaching bagi pegawai yang kurang adaptif.

