



# Motivasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa

Muh. Alfian; Risma Niswaty; Muhammad Darwis; Sitti Hardiyanti Arhas; Rudi Salam\*;

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

## ARTIKEL INFO

\* Corresponding author;  
[rudisalam@unm.ac.id](mailto:rudisalam@unm.ac.id)

### Kata Kunci:

motivasi kerja;  
pegawai;  
sekretariat DPRD;

## ABSTRAK

Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 42 pegawai. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan melalui analisis data secara keseluruhan yang menunjukkan angka persentase sebesar 77,40 %. Nilai tersebut sejalan atau sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dilihat dari beberapa indikator, antara lain, (1) lingkungan pekerjaan (2) kompensasi yang baik (3) supervisi yang baik (4) adanya penghargaan atas prestasi (5) status dan tanggung jawab (6) peraturan yang berlaku (7) kematangan pribadi (8) tingkat pendidikan (9) keinginan dan harapan pribadi (10) kelelahan dan kebosanan (11) kepuasan kerja.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai berperan sebagai salah satu faktor yang sangat berperan penting di dalam suatu organisasi (Krismiyati, 2017; Niswaty, Juniati, Darwis, Salam, & Arhas, 2019; Ridder & Baluch, 2017; Tahir, 2016) . Pemanfaatan SDM yang baik dan efisien adalah sebuah jalan bagi suatu organisasi/instansi demi keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi/instansi (Banai, 1992; Guest, 2002; Kammeyer-Mueller, 2015; Lengnick-Hall, Lengnick-Hall, Andrade, & Drake, 2009; Perry, 1993). Sebenarnya pada dasarnya organisasi tidak hanya mengandalkan SDM yang memiliki keterampilan kerja dan kecakapan yang mumpuni, tetapi yang menjadi poin paling penting adalah mereka memiliki keinginan yang kuat dan mau bekerja dengan giat untuk mencapai sebuah hasil kerja yang sesuai dengan tujuan dari organisasi/instansi. Dengan kata lain, keterampilan, kecakapan, dan kemampuan SDM tidak berarti bagi organisasi/instansi, jika mereka tidak berkeinginan untuk bekerja dengan keras dan giat dengan menggunakan keterampilan, kecakapan, dan kemampuan yang mereka miliki.

Motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang

nyata demi pencapaian tujuan organisasi/instansi, sebab dengan motivasi, pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud (Belle & Cantarelli, 2017; Church, 2002; Fariduddin, 2005). Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motif dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) bahwa "motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kantor DPRD adalah salah satu instansi/organisasi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga untuk tercapainya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan bersama oleh instansi/organisasi tentu dibutuhkan motivasi kerja pegawai secara maksimal dan profesional

(Commonwealth of Australia, 2015; Cox, Masuyama, & McCubbins, 2000; Harter, 1893; Milton, 1985; Rahman, 2018)

Motivasi kerja pegawai terdiri dari dua faktor yang menjadi indikator yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Fariduddin, 2005; Hobbs, 1970; Stoyanov, 2017). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai dan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Kemudian kedua faktor tersebut diuraikan menjadi beberapa sub bagian. Pada faktor eksternal terdiri dari lingkungan pekerjaan, kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Faktor internal terdiri dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja. Berdasarkan masalah yang dipaparkan sebagaimana di latar belakang yaitu terlihat masih ada beberapa pegawai yang motivasi kerjanya rendah, berupa inisiatif pegawai dalam bekerja belum sesuai, pegawai cenderung hanya mengerjakan pekerjaan yang memiliki insentif tambahan, ditemukannya masih ada pegawai yang terlambat setiap hari, meninggalkan kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya.

## METODE

Penelitian ini termasuk penelitian deksriptif kuantitatif yaitu suatu jenis penelitian dengan maksud memberikan gambaran ataupun mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala atau suatu fenomena yang ada pada saat penelitian tersebut dilakukan (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggambarkan tentang Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa sebanyak 42 pegawai. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka dalam penelitian ini tidak digunakan pengambilan sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik deskriptif dengan cara mempresentasikan setiap item yang terdapat pada angket (kuesioner) pertanyaan. Dalam rangka menganalisis permasalahan yang dikaji maka digunakan rumus:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

% = Angka Persentase

n = Nilai yang diperoleh

## HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan analisis data dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa telah berjalan

dengan sangat baik. Hal tersebut secara rinci dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 1.

Gambaran Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Gowa

Sumber: Hasil Penelitian

### Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan kerja berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 78 persen.

No	Indikator	n	N	%	Kategori
1	Lingkungan Pekerjaan	855	1092	78	Baik
2	Kompensasi yang baik	1184	140	84	Baik
3	Supervisi yang baik	513	624	82	Baik
4	Adanya penghargaan atas prestasi	687	936	73	Cukup Baik
5	Status dan tanggung jawab	431	468	92	Baik
6	Peraturan yang berlaku	564	624	90	Baik
7	Kematangan pribadi	967	1404	69	Cukup Baik
8	Tingkat pendidikan	623	780	80	Baik
9	Keinginan dan harapan pribadi	375	468	80	Cukup Baik
10	Kelelahan dan Kebosanan	228	468	49	Kurang
11	Kepuasan Kerja	818	1092	75	Cukup Tinggi
Jumlah		7245	9360	77.40	Tinggi

Hasil tersebut sesuai dengan hasil pengamatan langsung yakni kondisi lingkungan pekerjaan di Sekretariat dalam kondisi yang baik, sarana dan prasarana juga berada dalam keadaan yang baik untuk mendukung kerja pegawai meskipun sarana berupa toilet yang masih kurang dan sering dikeluhkan oleh pegawai. Akan tetapi, sarana lain berupa kantin, musholla dan ruang olahraga serta sarana lainnya sudah tersedia. Di lain sisi, pada peralatan kantor di Sekretariat DPRD Kab. Gowa berupa komputer dan print belum dimiliki oleh semua pegawai sehingga kadang-kadang komputer dan perangkat pendukungnya masih sering digunakan oleh lebih dari satu pegawai, mesin fotocopy juga yang belum tersedia untuk membantu pekerjaan pegawai yang membuat pegawai harus keluar kantor untuk mengadakan dokumen-dokumen dan kerjaan pegawai.

### Kompensasi yang Baik

Kompensasi yang baik berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 84 persen. Hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti bahwa ada beberapa pegawai yang masih menggunakan fasilitas berupa kendaraan kantor bukan untuk keperluan kerja melainkan untuk keperluan pribadinya. Selain itu masih adanya beberapa pegawai yang bekerja dan mengambil pekerjaan atau tugas tertentu jika memiliki insentif tambahan.

### Supervisi yang Baik

Supervisi yang baik berada pada kategori cukup tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa pimpinan berperan dalam memberikan supervisi kepada pegawai,

pimpinan juga terlihat sering mengunjungi tiap-tiap ruangan di sekretariat, baik itu di bagian umum, keuangan, persidangan, perundang-undangan, maupun ruangan tiap-tiap komisi dan ruangan lainnya untuk memastikan bahwa pegawai dalam kondisi yang baik untuk bekerja. Hal serupa di tegaskan berdasarkan hasil wawancara bahwa pimpinan dalam hal ini Sekretaris Dewan atau Sekwan senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan kepada pegawai. Selain itu, pimpinan berusaha dekat dengan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan motivatif.

### **Adanya Penghargaan atas Prestasi**

Adanya penghargaan atas prestasi berada pada kategori cukup tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa pimpinan jarang memberikan penghargaan tertulis atau tersirat kepada pegawai. Akan tetapi, di lain sisi ditemukan bahwa pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan diikutkan bersama dengan kegiatan pendidikan ataupun pelatihan dewan baik ditingkat provinsi hingga tingkat nasional berdasarkan proporsional pegawai. Salah satu bentuk penghargaan yang diberikan pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa dalam hal ini, Sekretaris Dewan atau Sekwan kepada pegawai adalah pemberian tunjangan lembur dan tunjangan makan siang. Selain itu, Pemerintah Kabupaten Gowa, dalam hal ini Bupati Gowa, juga telah menerapkan selama satu tahun ini yang disebut dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras pegawai selama ini, dan juga sebagai sebuah pendongkrak motivasi kepada pegawai, agar pegawai lebih produktif dan motivatif dalam bekerja.

### **Status dan Tanggungjawab**

Status dan tanggungjawab berada pada kategori tinggi dengan persentase 92 persen. Berdasarkan hasil olah data, menunjukkan bahwa status dan tanggung jawab pegawai berada dalam kondisi yang tinggi, hal tersebut dapat dibuktikan dengan pengolahan angket yang rata-rata pegawai mengakui bahwa motivasinya meningkat jika diberikan kedudukan dalam jabatan tertentu, hal tersebut terlihat bahwa pegawai akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya ketika mendapatkan posisi jabatan tertentu dari pimpinan. Kemudian, pegawai akan termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, hal tersebut terlihat ketika pegawai dibagi kedalam kelompok kerja mendampingi anggota dewan dalam kegiatan reses, pegawai diberikan wilayah atau kecamatan daerah reses dewan yang baru yang tidak sama dengan tempat yang pernah ia dapatkan sebelumnya. Kemudian, dari hasil pengolahan angket itu pula terlihat bahwa, pegawai senang jika diberikan kepercayaan mengerjakan suatu pekerjaan dari pimpinan, sebab pegawai merasa bahwa ketika pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengerjakan ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan dari pimpinan, pegawai akan merasa mendapatkan penghargaan khusus dari pimpinan atas sebuah kepercayaan yang diberikan, karena hal itulah, pegawai

akan senantiasa senang dan dalam kondisi yang produktif dan motivatif untuk bekerja ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya. Berdasarkan pengolahan data tersebut, indikator yang menilai status dan tanggung jawab pegawai dianggap mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa.

### **Peraturan yang Berlaku**

Peraturan yang berlaku berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 90 persen. Hasil ini sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa ada aturan-aturan kantor dan kebijakan pimpinan yang mengatur kerja pegawai, tugas dan fungsi pegawai juga di atur berdasarkan Peraturan Bupati Gowa Nomor 41 Tahun 2016, pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dalam hal ini Sekwan dikenal tegas dalam mengatur kinerja pegawai, sebagai tujuan agar pegawai memberikan pelayanan yang maksimal kepada dewan dan masyarakat. Akan tetapi, peneliti menemukan bahwa dalam hal penegakan sanksi kepada pegawai yang sering melanggar masih sangat minim. Hal tersebut dibuktikan dengan masih bebasnya pegawai meninggalkan kantor disaat jam kerja, kemudian disaat yang sama pimpinan terkadang hanya memberikan teguran kepada pegawai yang sering melanggar tersebut.

### **Kematangan Pribadi**

Kematangan pribadi berada pada kategori cukup tinggi dengan presentase 69 persen. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa pegawai tetap bekerja meskipun tanpa pengawasan pimpinan, pegawai juga mampu bekerja dengan baik saat mengerjakan pekerjaan secara berkelompok akan tetapi peneliti menemukan bahwa dorongan bekerja pegawai belum terlalu tinggi, sebab masih ada beberapa pegawai yang bekerja sesuai dengan kondisi mood, kemudian ada beberapa pegawai yang biasa memandatkan pekerjaannya kepada pegawai lain, meskipun pegawai kadang-kadang biasa membantu pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir ataupun keluar kantor. Peneliti juga menemukan bahwa beberapa pegawai tidak suka bekerja dibawah tekanan, meskipun pegawai tetap mengerjakan pekerjaan tersebut, terlihat bahwa pegawai akan protes dan meminta kesediaan dewan atau pimpinan untuk lebih bersabar dan menunggu pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 80 persen. Berdasarkan pengolahan data angket dan hasil wawancara, didapatkan data bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin termotivasi ia bekerja, sebab pendidikan pegawai ataupun pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang sedang di kerjakannya, kemudian dari data angket didapatkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya akan tetapi hasil observasi dan angket didapatkan bahwa masih ada

pegawai yang pernah tidak mengetahui cara menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi yang lain, ditemukan bahwa masih ada pegawai yang sering bertanya ke pegawai lain tentang cara mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, meskipun rata-rata pegawai mengakui bahwa menguasai seluk beluk pekerjaannya berdasarkan hasil pengolahan angket, tetapi hal tersebut terbantahkan saat diadakan pengamatan langsung, bahwa ternyata masih terdapat pegawai yang belum mengetahui cara menyelesaikan pekerjaannya dan dijumpainya pegawai yang masih bertanya cara menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya.

### **Keinginan dan Harapan Pribadi**

Keinginan dan harapan pribadi berada pada kategori tinggi dengan presentase 80 persen. Berdasarkan pengolahan data angket dan hasil wawancara, didapatkan data bahwa pegawai akan mengoptimalkan kerja jika menginginkan jabatan tertentu, jabatan yang dimaksud ini beragam, misalnya pegawai yang masih berstatus staf akan mengoptimalkan pekerjaannya jika menginginkan dan dijanjikan posisi Kepala Sub Bagian, sama halnya dengan Kasubag, akan termotivasi dan mengoptimalkan pekerjaannya jika menginginkan dan dijanjikan jabatan Kepala Bagian. Pegawai akan termotivasi dan mengoptimalkan pekerjaannya jika diberikan kesempatan mengembangkan karir dari pimpinan, misalnya rekomendasi kenaikan pangkat ataupun kenaikan jabatan. Kondisi berbeda ditemukan bahwa, pegawai malas bekerja jika keinginan dan harapannya tidak direalisasikan oleh pimpinan, hal tersebut terjadi karena kebijakan ataupun peraturan yang masih diterapkan kepada pegawai. Meskipun tidak semua pegawai melakukan hal tersebut, akan tetapi ada beberapa pegawai yang ditemukan masih malas bekerja jika keinginan dan harapan pribadinya tidak direalisasikan pimpinan.

### **Kelelahan dan Kebosanan**

Kelelahan dan kebosanan berada pada kategori kurang tinggi, dengan presentase sebesar 49 persen. Hasil tersebut sejalan dengan hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Terlihat bahwa pegawai menunda pekerjaan jika kelelahan bekerja, mulai dari meninggalkan ruangan untuk sekedar merokok atau keluar ke lobby untuk bercakap dengan pegawai lain atau pegawai outsourcing. Pegawai juga terlihat menghentikan pekerjaan jika merasa bosan, pegawai terkadang ke kantin jika merasa bosan bahkan ada yang terang-terangan ke pegawai lain mengatakan ingin keluar ke tempat lain ketika merasa bosan. Kemudian, pegawai rata-rata ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi dan olah data angket yang rata-rata mengakui bahwa pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja. Meskipun tidak semua pegawai meninggalkan kantor, akan tetapi ada beberapa pegawai yang melakukan hal tersebut.

#### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan persentase sebesar 75 persen. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan pengolahan data angket,

ditemukan bahwa kepuasan pegawai dalam bekerja selama ini di Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa dalam kondisi yang baik, hal tersebut tercermin dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi itu juga didukung dengan semakin termotivasinya pegawai dalam bekerja melihat kemajuan hasilpekerjaan sebelumnya. Pegawai Sekretariat juga terlihat senantiasa mengikuti perintah pimpinan saat bekerja. Di sisi lain, peneliti menemukan bahwa kadang-kadang pegawai mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, baik itu dengan alasan sakit, menghadiri rapat, kegiatan ataupun keperluan pribadi seperti menghadiri undangan resepsi, arisan, menemani anak di sekolah dan sebagainya, hal tersebut dikerjakan pegawai sebab pekerjaan tersebut memiliki batas waktu dan harus segera dilaporkan ke pimpinan.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya yang didapatkan melalui teknik observasi, wawancara, angket dan dokumentasi, maka diperoleh hasil penelitian pada penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa termasuk dalam kategori tinggi.

#### **1. Lingkungan Pekerjaan**

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi teman kerja, fasilitas (pc, printer, telepon, mesin fax, dan mesin fotocopy), hubungan kerja yang ada di tempat tersebut, hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengisian angket yang dilakukan oleh responden (pegawai) dari pernyataan angket 1 sampai 7 : lingkungan pekerjaan pegawai yang baik, budaya kerja di kantor yang mendukung pegawai untuk menuntaskan semua pekerjaan dan tugas tepat waktu, pegawai saling menyemangati satu sama lain saat bekerja, kondisi ruangan kantor tempat pegawai bekerja yang nyaman meskipun ada beberapa ruangan yang dijumpai masih kekurangan cahaya penerangan dan tidak memiliki dispenser, sarana dan prasarana yang lengkap untuk pegawai, peralatan kantor yang cukup lengkap, meskipun kadang-kadang komputer dan perangkatnya digunakan lebih dari satu pegawai, bahkan pegawai harus keluar kantor ke tempat fotocopy untuk menggandakan beberapa dokumen yang diperlukan sebab belum tersedianya mesin fotocopy. Akan tetapi, hal tersebut tidak mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja.

#### **2. Kompensasi Yang Baik**

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kerja pegawai, kompensasi juga mampu meningkatkan motivasi dan hasil kerja pegawai. Kompensasi dapat berupa gaji,

tunjangan, fasilitas serta bonus atau insentif yang diberikan. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kompensasi yang baik kepada pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket 8 sampai 16 : gaji yang diterima oleh pegawai telah sesuai, pemberian gaji kepada pegawai tepat waktu, pemberian gaji kepada pegawai tepat jumlah, pegawai menerima tunjangan sesuai dengan haknya, tunjangan pensiun pegawai sudah dijamin, pegawai mendapatkan fasilitas kantor sesuai hak. Di lain sisi, peneliti juga menemukan bahwa banyak pegawai yang mau bekerja atau mengerjakan sesuatu jika diberi insentif tambahan, selain itu, banyak juga pegawai yang kadang-kadang menggunakan kendaraan kantor untuk keperluan pribadi bukan untuk keperluan pekerjaan, mulai dari menghadiri undangan resepsi, arisan, mengantar dan menjemput anak di sekolah, hingga ke pasar untuk membeli keperluan rumah untuk dibawa kerumah saat jam kerja telah usai. Kemudian peneliti mendapati beberapa kebijakan yang dikeluarkan pimpinan berupa pemberian tunjangan kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih giat lagi bekerja, tunjangan tersebut berupa tunjangan makan siang kepada semua pegawai, tunjangan lembur kepada semua pegawai, dan yang terbaru di terapkan adalah Tunjangan Perbaikan Penghasilan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Gowa dalam hal ini Bupati Gowa, kepada semua Aparatur Sipil Negara lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa termasuk pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa, sebagai upaya pimpinan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

### 3. Supervisi Yang Baik

Supervisi dilakukan untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada pegawai dengan tujuan pegawai dapat bekerja dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya demi terwujudnya tujuan organisasi. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa supervisi yang baik kepada pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 17 sampai dengan 20: pimpinan memberikan pengarahan tentang tugas dan kewajiban pegawai, meskipun kadang-kadang pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai tentang pekerjaan yang harus atau sedang dikerjakan, kadang-kadang juga pegawai termotivasi bekerja jika pimpinan memberikan bimbingan kepada pegawai, akan tetapi pimpinan berusaha dekat dengan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang motivatif dan produktif.

Pimpinan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa dalam hal ini Sekretaris Dewan atau Sekwan dikenal ketat dan aktif mendampingi dan mengawasi setiap pegawai didalam bekerja, pimpinan sering mengunjungi tiap ruangan pegawai untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan pengawasan

kepada pegawai. hal inilah yang membuat pegawai merasa diperhatikan dan mendapat pengawasan oleh pimpinan, selain itu, pimpinan dikenal berusaha dekat dengan pegawai untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan motivatif.

### 4. Adanya Penghargaan atas Prestasi

Adanya penghargaan atas prestasi yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya jaminan karir yang jelas serta instansi ataupun organisasi memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai untuk masa depan, seperti jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri ataupun penghargaan dalam bentuk lain misalnya penghargaan sebagai pegawai teladan, penghargaan atas dedikasinya terhadap organisasi dan lain-lain. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa adanya penghargaan atas prestasi kepada pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 21 sampai dengan 26: pimpinan jarang memberikan penghargaan khusus kepada pegawai teladan. disamping itu, pegawai akan termotivasi bekerja jika diberi jaminan karir berupa kenaikan pangkat dan golongan, dimudahkan dapat promosi jabatan, pegawai diberikan penghargaan dengan diikutkan pendidikan tertentu dan pelatihan tertentu. Selain itu, bentuk penghargaan lain yang diberikan pimpinan kepada pegawai adalah dengan mengikutkan pegawai mendampingi dewan pada setiap kegiatan dewan mulai dari tingkat nasional hingga pada tingkat kecamatan sesuai dengan proporsi pegawai. hal tersebut dilakukan sebagai bentuk penghargaan pimpinan kepada pegawai atas pengabdian dan kinerjanya selama ini, dengan tujuan mampu menaikkan dan meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja pegawai.

### 5. Status dan Tanggung Jawab

Pegawai akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggungjawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatannya ketika memiliki status dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu. Sehingga pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dengan status dan tanggung jawab yang diembannya. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa status dan tanggung jawab pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 27 sampai dengan 29 : pegawai akan meningkatkan motivasi kerjanya jika diberikan kedudukan dalam jabatan tertentu, pegawai termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, dan pegawai senang jika diberikan kepercayaan mengerjakan suatu pekerjaan dari pimpinan. Pegawai akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya ketika mendapatkan posisi jabatan tertentu dari pimpinan. Kemudian, pegawai akan termotivasi jika diberikan tanggung jawab mengerjakan sesuatu yang baru, hal tersebut terlihat ketika pegawai dibagi kedalam kelompok kerja mendampingi anggota dewan dalam kegiatan reses,

pegawai diberikan wilayah atau kecamatan daerah resew dewan yang baru yang tidak sama dengan tempat yang pernah ia dapatkan sebelumnya. Pegawai akan senantiasa senang dan dalam kondisi yang produktif dan motivatif untuk bekerja ataupun menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya.

#### 6. Peraturan Yang Berlaku

Didalam instansi pasti sudah ada peraturan atau sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi para pegawai, oleh karena itu biasanya suatu peraturan bersifat melindungi dan memberi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa peraturan yang berlaku pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 30 sampai dengan 33 : peraturan di kantor mampu memotivasi pegawai, sanksi diberlakukan jika pegawai melanggar peraturan yang ada, hak dan kewajiban pegawai diatur didalam peraturan kantor, dan kebijakan yang dikeluarkan pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pimpinan Sekretariat dalam hal ini Sekretaris Dewan masih belum optimal dalam hal penegakan peraturan, sebab pegawai yang masih sering melanggar hanya di berikan sanksi teguran oleh pimpinan, hal tersebut dianggap tidak memberikan efek jera kepada pegawai, dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang biasa meninggalkan kantor saat jam kerja untuk kepentingan diluar dari pekerjaan. Akan tetapi, pimpinan terlihat ketat dalam penegakan kedisiplinan yang berkaitan dengan kehadiran pegawai, pimpinan ketat memberlakukan dan memperhatikan finger print untuk memantau dan mengawasi kehadiran pegawai, kemudian pimpinan memberlakukan pemotongan tunjangan makan siang bagi pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

#### 7. Kematangan Pribadi

Kematangan pribadi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang bersifat manja, individualis, susah untuk bekerja sama dengan orang lain, kekanak-kanakan dan malas tentu akan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya untuk mengerjakan pekerjaannya. Kebiasaan yang dibawa seseorang sejak kecil, nilai yang dianut bahkan sikap pembawaan seseorang mempengaruhi motivasi kerja. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kematangan pribadi pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 34 sampai dengan 42 : pegawai tetap bekerja meskipun tanpa pengawasan pimpinan, pegawai lebih mudah mengerjakan pekerjaannya sendiri, pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok, pegawai berusaha mengembangkan kemampuan kerjanya sendiri, akan tetapi peneliti menemukan bahwa pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan moodnya, hal ini berdampak terhadap

pekerjaan yang sedang dikerjakan pegawai. Kemudian, pegawai juga tidak suka bekerja dalam tekanan, bahkan ketika pegawai sedang merasa tertekan, mereka akan melakukan protes dan meminta kepada pimpinan untuk bersabar, sebab pekerjaan tersebut sudah sementara ia kerjakan. Di sisi lain, pegawai kadang-kadang memandatkan pekerjaannya ke rekan kerjanya, bahkan pegawai tidak suka diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 8. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, sebab semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka pengetahuan, wawasan, keterampilan dan keahliannya tentu lebih tinggi juga sehingga semangat dan motivasi kerjanya akan lebih tinggi sebab ia tahu apa yang akan dikerjakan dan diselesaikan dengan optimal. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 43 sampai dengan 47 : semakin tinggi tingkat pendidikan semakin meningkat motivasi kerja pegawai, pegawai memiliki pengetahuan yang baik terkait pekerjaannya, pegawai menguasai seluk beluk pekerjaannya dengan baik, meskipun kadang-kadang pegawai pernah tidak tahu cara menyelesaikan pekerjaannya, namun ada juga pegawai yang biasa bertanya ke pegawai lain tentang cara mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kadang kala pegawai terlihat kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberika kepadanya, hal tersebut disebabkan mulai dari kurangnya peralatan kantor yang mendukung penyelesaian pekerjaan tersebut, hingga pada kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai tersebut, akan tetapi hal tersebut tidak menghentikan pegawai untuk melanjutkan pekerjaannya, pegawai terkadang bertanya kepada rekannya untuk diajari bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut.

#### 9. Keinginan dan Harapan Pribadi

Pegawai mau bekerja bila ada harapan dan keinginan pribadi yang hendak diwujudkan. Mereka dapat bekerja optimal bila keinginan dan harapan itu dapat terwujud dan sekiranya keinginan dan harapan itu tidak mungkin terwujud maka tidak mungkin ada jaminan yang bersangkutan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan, yang terjadi bahkan bisa sebaliknya. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa keinginan dan harapan pribadi pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 48 sampai dengan 50: pegawai akan mengoptimalkan kinerjanya jika menginginkan jabatan tertentu, jabatan yang dimaksud ini beragam, misalnya pegawai yang masih berstatus staf akan mengoptimalkan kerjanya jika menginginkan dan dijanjikan posisi Kepala Sub Bagian, sama halnya dengan Kasubag, akan termotivasi dan mengoptimalkan kerjanya jika

menginginkan dan dijanjikan jabatan Kepala Bagian. Kemudian pegawai akan termotivasi bekerja jika mendapatkan kesempatan mengembangkan karir dari pimpinan misalnya rekomendasi kenaikan pangkat ataupun kenaikan jabatan., akan tetapi di lain sisi, sebagian pegawai juga malas bekerja jika keinginan dan harapannya tidak direalisasikan pimpinan, hal tersebut terjadi karena kebijakan ataupun peraturan yang masih diterapkan kepada pegawai. Meskipun tidak semua pegawai melakukan hal tersebut, akan tetapi ada beberapa pegawai yang ditemukan masih malas bekerja jika keinginan dan harapan pribadinya tidak direalisasikan pimpinan.

#### 10. Kelelahan dan Kebosanan

Kelelahan dan kebosanan mampu mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seseorang, pegawai yang berada dalam kondisi kelelahan dan bosan akan menunjukkan gejala-gejala tingkat produktivitas kerja yang menurun. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kelelahan dan kebosanan pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori kurang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari presentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 51 sampai dengan 53: pegawai menunda pekerjaan jika kelelahan bekerja, mulai dari meninggalkan ruangan untuk sekedar merokok atau keluar ke lobby untuk bercakap dengan pegawai lain atau pegawai outsourcing, pegawai menghentikan pekerjaan jika merasa bosan, pegawai terkadang ke kantin jika merasa bosan bahkan ada yang terang-terangan ke pegawai lain mengatakan ingin keluar ke tempat lain ketika merasa bosan dan pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil observasi dan olah data angket yang rata-rata mengakui bahwa pegawai ke tempat lain meninggalkan kantor jika sedang merasa bosan bekerja. Meskipun tidak semua pegawai meninggalkan kantor, akan tetapi ada beberapa pegawai yang melakukan hal tersebut.

#### 11. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat berupa kepercayaan, pengembangan karir serta pemberian pujian atas hasil kerja agar pegawai merasa puas, sehingga para pegawai dapat merasa senang dan nyaman dalam bekerja dan hal itulah yang akan membuat seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Pada hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Gowa didapatkan persentase yang berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden (pegawai) pada pertanyaan angket nomor 54 sampai dengan 60 : kepuasam kerja pegawai selama ini dalam kondisi yang baik, pegawai semakin termotivasi bekerja jika melihat kemajuan hasil pekerjaan sebelumnya, pegawai mengikuti perintah pimpinan saat bekerja, akan tetapi pegawai juga kadang-kadang mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, juga selain itu ada juga beberapa pegawai yang dikerjakan pekerjaannya oleh rekan kerjanya saat keluar kantor, kadang-kadang

pegawai mengerjakan pekerjaan pegawai lain yang tidak hadir, baik itu dengan alasan sakit, menghadiri rapat, kegiatan ataupun keperluan pribadi seperti menghadiri undangan resepsi, arisan, menemani anak di sekolah dan sebagainya, hal tersebut dikerjakan pegawai sebab pekerjaan tersebut memiliki batas waktu dan harus segera dilaporkan ke pimpinan. Begitu pula dengan pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya jika pimpinannya mengawasi, dan ada juga beberapa pegawai yang kadang-kadang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa motivasi kerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi penggerak pegawai untuk lebih produktif dan motivatif dalam bekerja.

Secara geografis, Kota Palu terletak antara 00,36" - 00,56" Lintang Selatan dan 1190,45"-1210,1" Bujur Timur, tepat berada di bawah garis khatulistiwa dengan ketinggian 0 - 700 meter dari permukaan laut. Kota Palu terdiri dari 8 Kecamatan, yaitu:

1. Kecamatan Palu Barat: Kelurahan Ujuna, Baru, Siranindi, Kamonji, Balaroa dan Lere.
2. Kecamatan Tatanga: Kelurahan Duyu, Pengawu, Palupi, Tawanjuka, Boyaoge dan Nunu.
3. Kecamatan Ulujadi: Kelurahan Donggala Kodi, Kabonena, Silae, Tipu, Buluri dan Watusampu.
4. Kecamatan Palu Selatan: Kelurahan Birobuli Selatan, Petobo, Birobuli Utara, Tatura utara, dan Tatura Selatan.
5. Kecamatan Palu Timur: Besusu Barat, Besusu Tengah, Besusu Timur, Lolu Utara dan Lolu Selatan.
6. Kecamatan Mantikulore; Kelurahan Talise, Tanamodidi, Lasoani, Kawatuna, Poboya, Tondo, Layana Indah dan Talise
7. Kecamatan Palu Utara; Kelurahan Mamboro, Taipa, Kayumaleo Pajeko, Kayumaleo Ngapa, dan Mamboro Barat.
8. Kecamatan Tawaeli: Kelurahan Panau, Lambara, Baiya, Pantoloan dan Pantoloan Boya (BPS, 2017), (Kurniawan et al., 2019)

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, mengamanatkan bahwa Negara Republik Indonesia berkewajiban melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Dalam hal ini perlindungan terhadap kehidupan dan penghidupan termasuk perlindungan atas bencana dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum yang berlandaskan Pancasila telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana. Dalam pasal 18 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana disebutkan bahwa : pemerintah daerah sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah, maka pemerintah Republik Indonesia melalui Menteri Dalam Negeri menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 46 Tahun 2008 Tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Berdasarkan ketentuan tersebut, serta mengacu Kepada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007

tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah daerah kota Palu melalui Walikota Palu dengan persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat daerah kota Palu menetapkan Peraturan daerah kota Palu Nomor 2 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu, yang ditetapkan pada tanggal 24 April 2009, dan selanjutnya pada hari Kamis tanggal 4 Juni 2009 Walikota Palu telah melantik pejabat Eselon II.b, Eselon III.b dan Eselon IV.a Badan Penanggulangan Bencana daerah kota Palu, yang mana Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana daerah kota Palu yang ditetapkan pada tanggal 28 Juli 2009.

Dengan demikian nampak bahwa Badan Penanggulangan Bencana daerah kota Palu yang merupakan bagian dari Satuan Kerja Perangkat daerah kota Palu memiliki peran strategis dan tanggung jawab dalam Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana di daerah kota Palu. Berdasarkan hasil dokumen dan studi lapangan bahwa dalam melakukan mitigasi bencana di kota Palu di perlukan suatu tindakan yang teratur dan sistematis dalam mitigasi bencana, maka untuk menyelesaikan masalah tersebut di butuhkan suatu manajemen sehingga proses mitigasi bencana dapat terlaksana dengan baik dan benar. Dalam melaksanakan manajemen mitigasi bencana hal-hal yang perlu di perhatikan ialah : Perencanaan, Pengorganisasian, Penyusunan pegawai, Pengarahan, Koordinasi, pelaporan dan penganggaran. Untuk mengetahui penerapan indikator manajemen mitigasi bencana maka dilakukan penelitian dan wawancara sebagai berikut :

### **Perencanaan**

Perencanaannya mengacu kepada rencana pembangunan jangka panjang RPJMD karena lini komando daerah masuklah namanya RPJMD. Turunan dari RPJPD, RPJMD itu 5 Tahun RPKP per 20-25 tahun. Perencanaan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah kota Palu, dibuat atas dasar tujuan dan sasaran yaitu masyarakat Pertama melaksanakan pelatihan-pelatihan simulasi, kemudian membentuk kelurahan tangguh bencana ada beberapa kelurahan yang sudah dilaksanakan, termasuk pemasangan rambu evakuasi kemudian titik kumpul. Adapun belum maksimalnya program disebabkan karena dalam hal rencana kontijensi bahwasanya terkendala di anggaran Faktor perencanaan salah satunya adalah anggaran. memperbaharui rencana kontijensi butuh biaya yang mahal sampai pada masa akhir tidak ada keberlanjutan. Anggaran itu besar untuk pembuatan atau pembaharuan kembali rencana kontijensi. Peringatan dini, di kota Palu sangat-sangat kurang terkait untuk tsunami. Serta mitigasi dalam hal infrastruktur masih perlu di tingkatkan."

Perencanaan Peringatan dini Meteorologi melihat dari data satelit BMKG selanjutnya melihat dari beberapa metode seperti angin, daerah bagaimana cuaca sebelumnya. Kendala di bagian metode, hanya mengandalkan satelit dan program saja. Dan untuk peringatan dini bergantung pada radar.

Perencanaan peringatan dini geofisika untuk gempa maupun tsunami di kantor Badan Meteorologi Klimatologi

dan Geofisika kota Palu belum sepenuhnya tepat sasaran maupun tujuan dikarenakan masih adanya kendala seperti kendala terbesar adalah yang pertama yaitu dana, karena peringatan dini itu adalah sebuah sistem dan peralatan alat perekam misalnya dalam hal ini sensor pengamat gempunya lumayan mahal selected sensornya lalu sistim komunikasinya mahal. Sirine Tsunami/INETWS Indonesia early tsunami warning system hanya ada satu di kota Palu dikarenakan harganya mencapai 1 Miliar per Unitnya.

### **Pengorganisasian**

Pengorganisasian pada kantor BPBD kota Palu, tujuan dan sasaran ialah masyarakat pelaksanaan program kerja dari BPBD tidak jalan sendiri, banyak organisasi perangkat daerah (OPD) internal kota Palu yang menjadi mitra. Yaitu, Badan pemerintah daerah (BAPEDA) mitra dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah OPD yang teknis BPBD koordinasi yang lebih di tekankan eksekusi dan teknisnya dinas terkait. Seperti dinas pekerjaan umum (PU), dinas kebakaran (Damkar), serta Dinas Sosial dll. juga bermitra dengan lembaga swadaya masyarakat LSM-LSM lokal terkait kebencanaan. selalu melakukan rapat koordinasi lintas sektoral melibatkan OPD lain OPD teknis yang terkait tentang kebencanaan.

### **Penyusunan Pegawai**

Penempatan pegawai pada kantor BPBD kota Palu sudah sesuai dengan tupoksinya masing-masing dan ada pembinaan sebelumnya dari BPBD baik untuk BPBD maupun bagi relawan yang dibentuk di kelurahan tangguh bencana. Dan sumber daya manusia terbilang sumber dayanya tidak kuat. Karena PNS di kantor BPBD ini hanya 33, tenaga honorer 27 total 60. Sedangkan harus menangani 90.000an masyarakat kota palu. Pegawai Harus terlatih semua, bagaimana terlatih menyelamatkan masyarakat. Sedangkan untuk desa tangguh bencana itu dari masyarakat yang nantinya menjadi relawan di desanya. Dan dilakukan bimbingan oleh bidang pencegahan dan kesiapsiagaan BPBD kota Palu.

### **Pengarahan**

Aspek komando Badan Penanggulangan Bencana daerah kota Palu yaitu, Departemen dalam negeri dasarnya Undang-undang, komandonya BPBD maka dasarnya adalah keputusan presiden, karena badan setingkat menteri. Komando berada di sekertaris daerah badan pelaksana melaksanakan komandonya. Kepala pelaksana BPBD kota Palu eselon 2B, kepala Dinas PU 2B kepala dinas keuangan eselon 2B, tataruang eselon 2B. Yang bisa memerintah itu yang setingkat diatasnya harus sekertaris daerah yang memerintah. Sistem komando untuk peringatan dini dengan mengarahkan satu sama lain.

### **Koordinasi**

BPBD kota Palu melakukan koordinasi antar lintas pemerintah dan non pemerintah yaitu, kepolisian, TNI, Basarnas, Dinas sosial, Dinas kesehatan dll. OPD-OPD semua mempunyai tugas dengan fungsi teknisnya. Ada NGO-NGO sifatnya koordinatif mitra kerja antara pemerintah dan non pemerintah. Selalu koordinasi melalui rapat-rapat, bimbingan teknis melalui program



dengan cara mengundang pihak terkait baik secara formal maupun informal. BMKG kota Palu dengan melakukan koordinasi dengan jejaring publik, jejaring terkait kemandirian seperti tentara dan kepolisian serta gubernur dan walikota. Koordinasi tersebut dilakukan melalui saling menghubungi pihak terkait menggunakan media yang ada telephon, sms, email, radio, tv, melalui jejaring media sosial.

### **Pelaporan**

Pelaporan yang ada pada kantor BPBD kota Palu dalam kondisi normal, BPBD kota palu mempunyai laporan yang di sebut dengan tim evaluasi dan pengawasan realisasi anggaran (TEPRA) ada laporan rutin setiap bulan ada evaluasi setiap bulan tetapi jika dalam kondisi bencana mempunyai laporan-laporan khusus kebencanaan. Sistem pelaporan ada di (pusdalops) pusat pengendalian operasi sistem kerjanya 1x24 jam. Pusdalops setiap bulan dibuatkan laporannya, ada ataupun tidak ada bencana, dilaporkan setiap bulan rutin, cuaca, angin, curah hujan, kemarau, suhu. Untuk kejadian gempa bumi itu dibuatkan laporan per-kejadian. Kemudian terkait mingguan, membuat rekapitulasi mingguan. Segera merilis namun belum di keluarkan ke publik masih di bagi ke pusat. Pusat yang justifikasi setiap 3 hari. Jika di cuaca tiap-tiap jam melapor karena pengamatannya 1x24 jam dikali 365 jadi setiap jam mengirim data dikirim ke Jakarta dan di pertukarkan internasional, ke Badan Meteorologi Dunia.

### **Penganggaran**

Mekanismenya pertama mengusulkan rancangan tahunan ke tim anggaran pemerintah daerah (TAPB) lalu setelah itu, dimasukan RAPBD setelah itu ke DPR disahkan menjadi anggaran pendapatan belanja daerah (APBD). Dalam hal pembiayaannya, secara APBD akan dimasukan ke rancangan APBD akan disahkan DPR, ada yang 5 tahun ada yang 20 tahun ada yang tahunan itu di sebut dengan (RKPD) rencana kerja pemerintah daerah. Desa tangguh bencana anggaran diajukan sekian tahun mengajukan anggaran ke pemerintah kota. Tergantung kemampuan daerah. BMKG kota Palu, sumber dananya adalah dari anggaran pendapatan belanja Negara (APBN) dari pusat. Kemudian dalam penganggarnya setiap BMKG daerah mengusulkan perwilayah. Disesuaikan dengan kearifan lokal disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang ada. Namun implementasinya anggaran untuk pengurangan resiko bencana baik untuk mitigasi bencana maupun peringatan dini masih terbilang kurang dalam pendaannya.

### **Faktor Pendorong dalam Manajemen Mitigasi Bencana**

Banyaknya dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak luar BPBD, seperti organisasi masyarakat, komunitas masyarakat, organisasi perangkat daerah (OPD) terkait, hingga relawan-relawan yang terbentuk dari desa tangguh bencana.

### **Faktor Penghambat dalam Manajemen Mitigasi Bencana**

1. Minimnya Sumber Daya Manusia  
Secara kuantitas, jumlah pegawai BPBD kota Palu dan BMKG kota Palu yang bekerja masih sangat kurang.

Sehingga terjadi rangkap tugas dan pekerjaan. Untuk meningkatkan manajemen mitigasi bencana yang baik harus memiliki SDM yang memadai sebab seorang yang dipercayakan oleh atasannya harus melaksanakan tugasnya dengan baik. Sumber daya manusia dari keterampilan dan komitmen dalam mitigasi bencana di BPBD kota Palu belum maksimal di lakukan, dimana keterampilan dan komitmen dari petugas perlu di tingkatkan lagi agar bisa mendukung manajemen ke arah yang lebih baik.

### **2. Pengadaan Sarana dan Prasarana**

Minimnya sarana prasarana evakuasi dan pertolongan dalam penanggulangan bencana dalam rangka melakukan pencegahan, pengurangan resiko bencana, mitigasi bencana, pertolongan dan evakuasi dan pemulihan darurat terjadi pada saat bencana serta rehabilitasi dan rekonstruksi pada pasca bencana, diperlukan peralatan yang memadai dan sesuai dengan kejadian bencananya. Selama ini BPBD memiliki keterbatasan dalam sarana prasarana hingga saat ini masih memerlukan diantaranya vertical rescue, water rescue, alat berat lainnya. Belum meratanya sistem peringatan dini early warning system (EWS) wilayah kota Palu.

### **3. Keterbatasan Anggaran**

Keterbatasan anggaran dalam mendukung kegiatan atau program di setiap tahapan bencana. Penganggaran khususnya untuk pengurangan resiko bencana masih sangat minim, di karenakan bencana masih di anggap belum prioritas dan jangka panjang, Sedangkan dalam NAWACITA ke Tujuh bahwa penganggaran untuk bencana di utamakan. Namun implementasinya masih kurang. Begitu pula untuk pendanaan peringatan dini di BMKG kota Palu masih minim dana.

## **KESIMPULAN**

Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa sudah termasuk dalam kategori Tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang diperoleh dari setiap indikator pada variabel penelitian ini yaitu : lingkungan pekerjaan, kompensasi yang baik, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja.

## **REFERENSI**

- Banai, M. (1992). Strategy and human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*.  
<https://doi.org/10.1080/09585199200000159>
- Belle, N., & Cantarelli, P. (2017). Work motivation. In *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions*.  
<https://doi.org/10.1017/9781316676912.009>
- Church, M. (2002). Motivation and work behavior. *Long Range Planning*. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(93\)90245-b](https://doi.org/10.1016/0024-6301(93)90245-b)

- Commonwealth of Australia. (2015). House of Representatives Official Hansard. Forty-Fourth Parliament.
- Cox, G. W., Masuyama, M., & McCubbins, M. D. (2000). Agenda Power in the Japanese House of Representatives. *Japanese Journal of Political Science*.  
<https://doi.org/10.1017/s1468109900000116>
- Fariduddin, S. (2005). The Motivation to Work. *Journal of Independent Studies and Research-Management, Social Sciences and Economics*.  
<https://doi.org/10.31384/jirmsse/2005.03.1.4>
- Guest, D. E. (2002). Human resource management and performance: a review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*.  
<https://doi.org/10.1080/095851997341630>
- Harter, M. D. (1893). In the house of representatives. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*.  
<https://doi.org/10.1177/000271629300300503>
- Hobbs, P. T. G. (1970). Motivation to Work. *Journal of the Society of Dyers and Colourists*.  
<https://doi.org/10.1111/j.1478-4408.1970.tb02928.x>
- Kammeyer-Mueller, J. D. (2015). Human Resource Management Practices. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*.  
<https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa223>
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50.
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.01.002>
- Milton, P. (1985). House of representatives. *Japanese Studies*.  
<https://doi.org/10.1080/10371398508737521>
- Niswaty, R., Juniati, F., Darwis, M., Salam, R., & Arhas, S. H. (2019). The Effectiveness of Leadership Functions Implementation in The Makassar Departement of Manpower. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 1–10.
- Perry, J. L. (1993). Strategic Human Resource Management. *Review of Public Personnel Administration*.  
<https://doi.org/10.1177/0734371X9301300405>
- Rahman, N. (2018). Penguatan fungsi legislasi dan partisipasi publik DPRD kabupaten takalar. *Jurnal Office*, 2(2), 239–246.
- Ridder, H. G., & Baluch, A. M. C. (2017). Strategic human resource management. In *The Nonprofit Human Resource Management Handbook: From Theory to Practice*.  
<https://doi.org/10.4324/9781315181585>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. In Bandung, CV Mandar Maju.
- Stoyanov, S. (2017). A theory of human motivation. In *A Theory of Human Motivation*.  
<https://doi.org/10.4324/9781912282517>
- sugiyono. (2014). *Metode penelitian. Metode Penelitian*.
- Tahir, N. (2016). Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Ad'ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 3(2), 1–10.