

## **Analisis Implementasi Motivasi berprestasi Antara ASN dan Tenaga Honorer di Kantor BPPMPV KPTK Gowa**

**Nur Laela Risal<sup>1</sup>, Adrianah<sup>2</sup>, Nur Apriyani<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI YAPMI, Makassar, Indonesia*

---

### **Abstrak:**

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi atau instansi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan Instansi harus mampu memperhatikan perkembangan karir dan motivasi kerja pegawai demi untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa maupun fenomena yang terjadi di lapangan dan menyajikan data secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta atau fenomena yang terjadi di lapangan tentang Analisis Implementasi Motivasi Berprestasi Antara ASN dan Tenaga Honorer. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi Sebanyak 20 pegawai yang dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi berprestasi antara ASN dan Tenaga Honorer di Kantor BPPMPV KPTK Gowa sudah tidak terdapat perbedaan kesetaraan kinerja.

---

***Kata kunci:** Motivasi Berprestasi, ASN dan Tenaga Honorer*

---

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi atau instansi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya dengan sebaik mungkin demi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Instansi harus mampu memperhatikan perkembangan karir dan motivasi kerja pegawai demi untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Motivasi bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain, motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Dalam konteks kerja, motivasi berprestasi juga sangat penting. Kekurangan motivasi dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk, kekurangan tenaga kerja, dan kurangnya fasilitas. Perlambatan kerja juga sering terjadi karena keterlambatan dalam penerimaan gaji, sehingga pegawai kurang semangat dalam menuntaskan pekerjaannya.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur Aparatur Negara

mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum

Pemerintahan dan tujuan pembangunan nasional. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peran tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik serta mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang handal, disiplin, bermoral dan profesional sesuai kebutuhan dan tuntutan reformasi, pemerintahan orde reformasi telah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan salah satunya adalah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Sriastuti, 2017). Sedangkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sedangkan tenaga honorer adalah seseorang pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun (Ikhsana, 2022)

Berdasarkan observasi awal, penulis melihat perbedaan kinerja antara pegawai ASN dan tenaga honorer di kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) Gowa, dimana tanggung jawab kerja dan kedisiplinan jam kerja tenaga honorer lebih mendominasi dibandingkan tenaga ASN. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa perilaku tidak disiplin yang dilakukan oleh sebagian pegawai ASN yaitu sering lupa mengisi ceklok datang dan ceklok pulang, meninggalkan kantor di jam kerja dan meninggalkan tanggung jawab kerja dengan menyerahkan tanggung jawab Kerjanya kepada Tenaga Honorer. Oleh karena itu, penelitian ini perlu diadakan untuk menganalisis implementasi motivasi berprestasi antara pegawai ASN dan Tenaga Honorer agar terciptanya kesetaraan tanggung jawab kerja dan kedisiplinan jam kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan penulis diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul tugas akhir **“Analisis Implementasi Motivasi Berprestasi Antara ASN dan Tenaga Honorer di Kantor BPPMPV KPTK Gowa”**.

## **TIINJAUAN TEORI**

### **1. Implementasi**

Implementasi merupakan kegiatan atau tindakan pelaksanaan dari suatu rencana yang telah disusun dengan matang dan terperinci untuk mencapai sebuah tujuan. Implementasi mulai dilakukan apabila seluruh perencanaan

sudah dianggap sempurna. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia implementasi dapat diartikan sebagai penerapan sesuatu yang telah dirancang atau dibuat secara matang, sehingga pengerjaannya dapat dilakukan dengan penuh keyakinan dan tujuan yang jelas. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan ataupun penerapan.

## **2. Motivasi**

Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, entah itu dari kita sendiri atau pun dari orang lain. Dorongan yang kita sebut motivasi itu juga yang menjadi suatu sumber tenaga dalam diri kita untuk mengerjakan suatu hal agar kita mencapai suatu tujuan yang kita inginkan. Motivasi merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhan dan menjadikan seseorang berusaha meningkatkan hasil kerjanya ingin dicapai (Damanik, 2020).

## **3. Aparatur Sipil Negara**

Aparatur Sipil Neagara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian Kerja yang mengabdikan pada instansi pemerintahan. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Sedangkan pegawai ASN bertugas: melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia).

## **4. Tenaga Honorer**

Pengertian Pegawai menurut kamus umum bahasa Indonesia dari (Arta et al., 2019) kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan Honorer dalam bahasa Inggris berasal dari kata honor yang artinya kehormatan.

Dalam kamus bahasa Indonesia tenaga honorer adalah tenaga yang dibayar dengan uang *honorarium* berdasarkan PP No. 48 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1) Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan

Belanja Daerah.

## **METHODOLOGY**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini kualitatif, dimana penelitian ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

### **Situs dan Waktu Penelitian**

Situs penelitian ini dilakukan Di Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan dan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi berlokasi di Jalan Diklat No. 30 Dusun Tambung, Desa, Paccellekang, Kec. Pattallassang, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan juni 2024 sampai dengan juli 2024.

### **Informan Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah kualitatif, Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari para informan melalui wawancara dengan pihak yang berkompeten. Adapun sumber data primer penelitian adalah:

- a. Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN)
- b. Tenaga Honorer

#### 2. Data sekunder

Dalam penelitian ini meliputi data yang secara tidak langsung memberi keterangan maupun data yang ikut mendukung data primer. Data sekunder tersebut terdiri dari buku-buku mengenai Pembinaan Pegawai dan Prestasi Kerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan dalam studi lapangan yaitu:

1. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung bagaimana Analisis Implementasi Motivasi Berprestasi Antara ASN dan Tenaga Honorer di Kantor BPPMPV KPTK Gowa.
2. Wawancara yaitu, pengumpulan data dengan cara bertemu langsung antara peneliti dengan responden untuk mengajukan pertanyaan kepada responden serta mengikuti kegiatan sehari-hari responden untuk memperoleh data-data yang relevan.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

mengutip langsung dokumen atau arsip yang dapat digunakan dalam proses penelitian. Dokumentasi ini dapat di peroleh melalui pihak Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (BPPMPV KPTK) berupa profil, sejarah dan lain sebagainya.

## **Metode Analisis Data**

### **Analisis deskriptif kualitatif**

Analisis deskriptif kualitatif merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Upaya Meningkatkan Implementasi Motivasi Berprestasi Antara ASN dan Tenaga Honorer di BPPMPV KPTK Gowa**

Untuk memperoleh data tentang Analisis Implementasi Motivasi Berprestasi Antara ASN dan Tenaga Honorer di BPPMPV KPTK Gowa peneliti melakukan observasi langsung serta wawancara dengan beberapa Pegawai yang ada kantor BPPMPV KPTK Gowa. Hasil wawancara sesuai beberapa indikator yaitu kemampuan, kreativitas, aktualisasi kekuasaan, gairah kerja dan interaksi sebagai berikut:

#### **a) Kemampuan**

Indikator pertama untuk mengetahui Analisis Implementasi Motivasi Berprestasi Antara ASN dan Tenaga Honorer bisa dilihat dari kemampuan dalam segi pekerjaan.

Menurut Rahmatillah selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“kalau melihat kemampuan saya dalam mengerjakan tugas-tugas itu bagus dan dari segi perbedaan antara ASN dan honorer tidak ada perbedaan semua sama mampu melaksanakan tugas yang diberikan” pendapat dari Dhita selaku pegawai ASN bagian Golongna data dan informasi mengungkapkan bahwa

“Dalam melaksanakan tugas tugas itu bisa dikerjakan semampu kita bisa kalau tidak mampu kita bisa sampai keatasan bahwa kita tidak mampu melakukannya dan dari segi perbedaan antara ASN dan honorer terdapat perbedaan kalau ASN sudah terikat oleh pemerintah dan setiap tahun mengembangkan kompetensi sedangkan honorer tidak ada”.

Menurut pendapat dari Salihuddin selaku Tenaga Honorer mengatakan “kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai sejauh ini yang

dibebankan kepada saya sudah bisa dikerjakan dengan baik sesuai kemampuan dan pendidikan yang saya dapat dan dari segi perbedaan kemampuan antara ASN dan honorer tergantung intuisi dan pekerjaan masing-masing”.

Ade Nur Fitrah selaku Tenaga Honorer memiliki pendapat bahwa:

“Melihat kemampuan saya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan itu saya lakukan dengan baik dan untuk perbedaan dalam pengembangan kemampuan antara ASN dan Honorer itu tidak ada karena dibaloi sangat kompak dalam melakukan pekerjaan.”

b) Kreativitas

Selain itu implementasi motivasi berprestasi pegawai juga bisa diukur dari kreativitas para karyawannya karena kreativitas memotivasi menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai organisasi mau untuk mengeluarkan ide-ide atau tanggapan

Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Rahmatillah selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“Untuk kesempatan menerapkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan cukup sering dan pegawai menanggapi ide-ide baru pegawai dengan respon yang bagus dan tidak ada perbedaan dalam kesempatan berkreasi antara ASN dan Honorer.”

Pendapat yang sama dari ibu Dhita selaku pegawai ASN bagian Golongan data dan informasi mengungkapkan bahwa

“Untuk kesempatan menerapkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan sering dan pegawai bebas mengeluarkan pendapat dan intansi menanggapi dengan baik apabila dirasa ide itu masuk akal dan bisa dilaksanakan sesuai dan dijalankan ide itu diterima dan apabila tidak harus dipertimbangkan oleh intansi dan untuk perbedaan dalam berkreasi sebenarnya tidak ada.

Menurut Salihuddin selaku Tenaga Honorer mengatakan bahwa

“Kalau untuk menerapkan ide-ide kami sering diberi kebebasan untuk menyampaikan ide-ide dalam pekerjaan dan ide-ide kami sangat diterima dengan baik dan beberapa dipertimbangkan oleh atasan dan kalau perbedaan dalam berkreasi saya rasa tidak ada tidak ada batasan siapa yang punya ide dan punya kreativitas silahkan.”

Pendapat dari Ade Nur Fitrah selaku Tenaga Honorer mengatakan bahwa

“Kesempatan menerpakan ide-ide kreatif cukup sering dan instansi mempunyai respon yang bagus terhadap pegawai yang menerapkan ide-ide dan untuk perbedaan tidak perbedan antara ASN dan Honorer”.

c) Aktualisasi

Aktualisasi merupakan proses individu untuk mengembangkan

potensi diri secara maksimal untuk mencapai tujuan hidup yang lebih bermakna.

Menurut Rahmatillah selaku pegawai ASN bagian Pengelolabiaya operasional mengungkapkan bahwa

“untuk melihat peluang cukup besar dan untuk perbedaan kesempatan aktualisasi diri pasti berbeda karna masalah tanggung jawab serta sistem yang mendukung secara adil”.

Menurut Dhita selaku pegawai ASN bagian Golongan data dan informasi mengungkapkan bahwa

“Sebenarnya untuk saat ini itu mengaktualisasikan diri itu sudah sama atasan dapatlah jadi sudah sesuai kondisi saat ini yang pengen posisi cuman pengembangan kompetensi dan untuk perbedaan aktualisasi tidak ada dan untuk aktualisasi kekuasaan secara adil sebenarnya adil cuman ada dan ada pertimbangan tertentu.”

Menurut Salihuddin selaku Tenaga Honorer mengatakan

“saya rasa aktualisasinya itu sangat baik sesuai dengan kemampuan masing-masing dan untuk perbedaan aktualisasi tidak ada sesuai porsi masing-masing dan untuk sistem aktualisasi saya rasa adil.”

Menurut Ade Nur Fitrah selaku Tenaga Honorer mengatakan bahwa

“Dalam melihat peluang kesempatan aktualisasi diri dalam posisinya saat ini cukup besar dan untuk perbedaan aktualisasi diri itu ada perbedaan mengenai tanggung jawab dan untuk sistemnya mendukung secara adil.”

#### d) Gairah Kerja

Indikator lainnya untuk mengetahui implementasi motivasi berprestasi antara ASN dan Honorer yaitu Gairah Kerja.

Pendapat dari Rahmatillah selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“Oh tentunya berkekrativitas, kepuasan dan kekuatan kerja yang memotivasi saya bekerja dan kekuatan memperoleh hasil dan untuk perbedaan gairah kerja tidak ada. Adapun faktor yang mempengaruhi gairah kerja yaitu faktor kerja sama dan saling menghargai”.

Pendapat dari Ibu Dhita selaku pegawai ASN bagian Golongan data dan informasi mengungkapkan bahwa

“bertahan hidup dapat uang dan untuk perbedaan gairah kerja tidak ada tau kalau yang honorer tapi kalau ASN kami yaitu kalau saya pokoknya semangat aja cari rezeky menghalalkan rejeki kita. Adapun faktor yang mempengaruhi gairah kerja yaitu atasan dan faktor lingkungan”.

Menurut pendapat Bapak Salihuddin selaku Tenaga Honorer mengatakan

“Motivasi yaitu hanya ingin menunjukkan integritas kita sebagai pegawai harus memperlihatkan apa yang menjadi intuisi dan pekerjaan dan untuk perbedaan gairah kerja yang tergantung porsi masing-masing dan yang mempengaruhi gairah kerja yaitu rasa nyaman dan sudah sesuai posisi yang saya tempati saat ini.”

Ade Nur Fitrah selaku Tenaga Honorer mengatakan bahwa

“Yang memotivasi saya dalam bekerja yaitu adanya kepuasan dalam bekerja memperoleh hasil dan untuk perbedaan gairah kerja antara ASN dan Honorer tidak ada mereka semua sama dan untuk faktor yang mempengaruhi gairah kerja yaitu kerja sama dan saling menghargai.”

e) Interaksi

Indikator selanjutnya yaitu interaksi, Seorang pegawai harus mempunyai interaksi yang baik.

Menurut Rahmatillah selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“Interaksi dengan pegawai sangat harmonis dan perbedaan interaksi antara ASN dan Honorer itu tidak ada. Adapun interaksi dengan atasan mempengaruhi motivasi kerja yang pasti kalau mendapatkan arahan kita lebih gairah lebih cepat dilakukan.”

Menurut Dhita selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“Untuk baik secara sosialnya baik semua tapi secara pekerjaan kadang miskomunikasi. Kadang-kadang ada keputusan yang diambil sendiri untuk perbedaan. Jelas ada kan kita ada group yang juga maksudnya komunikasi dua arah dapat kok tidak ada masalah dan atasan mempengaruhi motivasi kerja kalau ada bimbingan dari atasan kita kita lebih bergairah dalam bekerja.”

Salihuddin selaku Tenaga Honorer berpendapat bahwa

“Interaksi kami cukup baik artinya diantara ASN dan Honorer tidak dibatasi bersosialisasi, berinteraksi apalagi dalam satu tim kerja dianjurkan untuk bersosialisasi dan untuk perbedaan interaksi tidak ada dan pengaruh atasan mempengaruhi motivasi yaitu semakin sering atasan memotivasi kami makin giat kami melakukan pekerjaan itu.”

Ade Nur Fitrah selaku Tenaga Honorer mengatakan bahwa

“Interaksi pegawai di kantor ini sangat harmonis dan untuk perbedaan interaksi tidak ada dan interaksi dengan atasan mempengaruhi motivasi kerja dengan mendapatkan arahan dari atasan.”

## **B. Implementasi Motivasi berprestasi antara ASN dan Honorer di kantor BPPMPV KPTK gowa**

Implementasi Motivasi Berprestasi antara ASN dan Honorer merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya motivasi pegawai dapat termotivasi dalam bekerja. Dampak gaya Implementasi terhadap pegawai dapat diukur menggunakan tiga indikator seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

a) Kebutuhan akan Prestasi

kebutuhan akan prestasi yaitu dorongan atau pujian yang di berikan oleh atasan baik berupa kegiatan atau pelatihan-pelatihan.

Menurut pendapat dari Rahmat selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“Dalam melakukan pekerjaan saya selalu mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan dan terkadang saya mengikuti pelatihan yang dilaksanakan di instansi.”

Menurut Dhita selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“Dalam melaksanakan pekerjaan tidak juga sih karena tidak semua pekerjaan harus diliat atasan biasanya kita jadi pendukung dan untuk pelatihan yang dilakukan instansi ada pelatihan sih tapi tapi nggak selalu yah tergantung subansi pelatihannya.”

Menurut Salihuddin selaku Tenaga Honorer berpendapat bahwa

“Dalam melaksanakan pekerjaan alhamdulillah sejauh ini untuk pujian dan apresiasi dari atasan saya pribadi sudah dapat apresiasi itu dalam bentuk pegawai terbaik di antara teman-teman honorer dan itu sangat memotivasi saya untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaan dan untuk pelatihan di instansi tidak semua saya ikuti sesuai popja masing- masing.”

b) Kebutuhan akan afiliasi

kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan akan hubungan baik dengan orang lain.

Menurut pendapat Rahmatillah selaku pegawai ASN bagian Pengelolabiaya operasional mengungkapkan bahwa

“Kadang saya diikut sertakan dalam kegiatan-kegiatan penting instansi dan untuk melakukan pekerjaan saya lebih senang dibantu orang lain.”

Menurut pendapat Dhita selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

“Nggak juga tergantung apa tujuan pelatihan tersebut tidak semua hala bisa ikuti dan untuk untuk perjaan yang senang dibantu orang lain tidak juga sih kalau bekerja sendiri tergantung pekerjaanya juga

maksudnya ada yang dikerjakan sendiri ada yang dikerjakan secara team work yang terpenting komunikasi."

Menurut salihuddin selaku Tenaga Honorer berpendapat bahwa

"Dalam melakukan kegiatan-kegiatan nda semua sih saya di ikutkan artinya tergantung tingkat kepentingannya seperti apa kalau misalkan itu di Rana saya sebagai teknisi atau di tim perikanan kadang di libatkan kalau di luar itu tidak dan dalam pekerjaan kalau menurut saya sih dibantu orang lain karna ada beberapa pekerjaan yang tidak bisa kita kerjakan sendiri kita butuh tenaga teman-teman untuk meringankan pekerjaan tersebut."

Menurut Ade Nur Fitrah selaku Tenaga Honorer mengatakan bahwa

"Dalam melakukan kegiatan-kegiatan penting saya kadang di ikutkan dan dalam melakukan pekerjaan saya lebih senang dibantu orang lain".

c) Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan orang yang dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau berpengaruh.

Menurut Rahmat selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

"Dalam pembuatan keputusan saya kadang di libatkan dan alasan memberikan pelatihan kepada pegawai merupakan alasan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan pelatihan yang saya ikuti itu pelatihan pengadaan barang dan jasa dan pelatihan keuangan."

Menurut Dhita selaku pegawai ASN bagian Pengelola biaya operasional mengungkapkan bahwa

"Dalam pembuatan keputusan saya di libatkan dan alasan memberikan pelatihan kepada pegawai merupakan alasan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan pelatihan yang saya ikuti itu pelatihan keuangan dan publik speaking."

Menurut salihuddin selaku Tenaga Honorer berpendapat bahwa

"Dalam pembuatan keputusan kalau soal itu tidak artinya keputusan-keputusan penting itu ada di atas dan pimpinan tim popja kalau kami dibawa menerima apa yang menjadi keputusan dan kami laksanakan di lapangan dan alasan memberikan pelatihan kepada pegawai merupakan alasan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan pelatihan yang saya ikuti kalau pribadi masih dilingkungan teknisi artinya yang berhubungan dengan teknisi apakah itu jaringan listrik pokoknya hal-hal yang berhubungan dengan teknisi."

Menurut Ade Nur Fitrah selaku Tenaga Honorer mengatakan bahwa

"Dalam pembuatan keputusan saya tidak di libatkan dan alasan memberikan pelatihan kepada pegawai merupakan alasan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja dan pelatihan yang saya ikuti itu upskilling dan reskilling."

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data, maka pada bagian selanjutnya akan dikemukakan mengenai pembahasan yang berfokus pada hasil wawancara yang akan memberikan jawaban atas perumusan masalah dalam penelitian ini.

Sesuai dengan indikator aktualisasi dan kebutuhan prestasi mengenai implementasi motivasi berprestasi bahwa ASN dan Tenaga Honorer telah mengikuti pelatihan, dan diberikan apresiasi serta mendapatkan fasilitas yang cukup baik antara ASN dan Tenaga Honorer untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Selfiana, 2023 bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia, dilakukan dengan cara diberikan training, diberikan kompensasi atau tunjangan jabatan, diberikan fasilitas yang memadai, mendatangkan konsultan luar dan juga dilakukan meeting dan briefing.

Hasil penelitian mengenai implementasi motivasi berprestasi antara ASN dan Tenaga Honorer yang dilakukan dikantor bppmvp kptk kab gowa telah menerapkan teori kebutuhan prestasi berupa pemberian apresiasi dan reward oleh atasan, teori kebutuhan afiliasi berupa kerja sama yang baik, saling berkoordinasi, teori kebutuhan kekuasaan mendapat arahan dari atasan serta aktualisasi diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan kegiatan penting di instansi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anastacia 2021 bahwa menurut Maslow Need Hierarchy Theory yang sudah di terapkan dengan baik pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan adalah kebutuhan fisik (*physiological Needs*) berupa pemberian fasilitas fisik kantor sudah terpenuhi. Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*) dari kekuatan tali persaudaraan silaturahmi, melalui arahan dan saling berkoordinasi serta bekerja sama antar instansi. Kebutuhan penghargaan (*esteem or status or needs*) yaitu pemberian tanggung jawab dan sertifikat purna bakti ataupun pemberian hadiah cendera mata dari pemimpin sebagai motivasi. Aktualisasi diri (*self actualization*) pengembangan pelatihan dengan mengikuti diklat sesuai kebutuhan ijazah dan bidang pekerjaan masing-masing.

## **KESIMPULAN**

1. Implementasi motivasi berprestasi antara ASN dan Tenaga Honorer

dikantor BPPMPV KPTK Gowa sudah tidak terdapat perbedaan kesetaraan kinerja. Hal ini ditemukan pada masing-masing Indikator penelitian yang ditetapkan yakni: Indikator kemampuan, kreativitas, gairah kerja, kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan melalui hasil wawancara pegawai ASN dan Tenaga Honoror.

2. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan implementasi motivasi berprestasi antara ASN dan Tenaga Honoror dikantor BPPMPV KPTK mendapat motivasi dengan diberikan pelatihan diberikan apresiasi dan reeward serta mendapat fasilitas yang cukup baik

## **UCAPAN TERIMAH KASIH**

Ucapan terima kasih kepada pegawai ASN dan Tenaga Honoror Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Kelautan Perikanan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang telah membantu dalam proses penelitian saya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arta, I. W., Raka, A. . G., & Sumada, I. M. (2019). Analisis Kinerja Kebijakan Bupati dalam Pengangkatan Tenaga Honoror di Pemerintah Kabupaten Badung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 1-10.
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51-55. <https://doi.org/10.37755/jsap.v9i1.252>
- Ikhsana, K. (2022). Analisis Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Honoror Berdasarkan Undang-Undang Sipil Negara. *Journal of Constitutional Law*, 2(1), 64-83.
- Kambey, J. P., & Manengkey, J. J. (2023). Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378-389. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>
- Sriastuti, B. (2017). Kedudukan Tenaga Honoror Berdasarkan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 the Position of Temporary Labour Based on Act Number 5 of 2014. *IUS : Kajian Hukum Dan Keadilan*, 5(2), 284-299.