EKOMANIA : EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS

Vol. 10, No. 3, 2024
E-ISSN : 3032-6354
P-ISSN : 2356-4423

PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP PENILAIAN KINERJA DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR PERDAGANGAN, KEMENTERIAN PERDAGANGAN

Elok Pangestika Maharani[1*], Relifra[2]
[1]Universitas Terbuka
[2]Universitas Adzkia, Padang

Article Information

Received: 31 March 2024
Revised: 29 March 2024
Accepted: 27 April 2024

[*]Corresponding Author:
043218161@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This research investigates the performance assessment and motivation level of employees at the Head Office for Education and Training for Trade Apparatus, Ministry of Trade. The research uses a qualitative approach through in-depth interviews with various employees at various levels and departments. The research results show that performance appraisal in this office is a systematic process that involves aspects such as achieving work targets, contribution to organizational goals, work behavior, and communication skills. Information technology plays an important role in automating several aspects of assessment. Employee motivation, as a key element in shaping superior performance, is influenced by supportive leadership, positive work environment, career development opportunities, work flexibility, employee involvement in decision making, and effective communication. Trade Apartment Education and Training Center, Ministry of Trade invests in employee training and development and focuses on understanding individual needs. This research provides in-depth insight into how these factors interact to create a work environment that supports, motivates and encourages superior performance.

Keywords: Performance Appraisal, Employee Motivation, Employee Development.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam kegiatannya bergantung pada sumber daya, baik itu sumber daya alam (natural resources) maupun sumber daya manusia (human resources). Di antara semua sumber daya ini, sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan kritis dalam memastikan bahwa organisasi dapat berfungsi dengan baik. Sumber daya manusia

adalah elemen kunci yang membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dengan efektif. Ini karena peran yang dimainkan oleh individu-individu di dalam organisasi memiliki dampak langsung pada efektivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi. Manusia memiliki peran yang sangat aktif dan dominan dalam setiap aspek kegiatan organisasi. Mereka bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Oleh karena itu, kemajuan dan kemunduran suatu organisasi sangat tergantung pada peran yang dimainkan oleh individu-individu di dalamnya. Tujuan suatu organisasi tidak mungkin tercapai tanpa kontribusi aktif dari sumber daya manusia. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi lebih kepada kemampuannya untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Mereka adalah ujung tombak yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Dalam pemahaman konsep kinerja, (Kasmir, 2019) menggambarkannya sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Ini menunjukkan bahwa kinerja mencakup pencapaian hasil konkret yang diukur dalam kerja individu dan bagaimana individu tersebut menjalankan tugas-tugasnya. (Sedarmayanti, 2014) memberikan sudut pandang tambahan mengenai kinerja dengan mendefinisikannya sebagai seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurutnya, kinerja adalah sesuatu yang nyata, dapat diobservasi, dan berkaitan dengan cara individu sebenarnya melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pandangan ini menggambarkan bahwa kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada perilaku individu yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja sumber daya manusia dalam organisasi sangat relevan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Kinerja tidak hanya mengacu pada hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja itu sendiri berlangsung. Kompetensi individu dalam organisasi adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan dan keterampilan mereka, fasilitas yang tersedia, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan, dan kerja sama rekan kerja. Motivasi dalam konteks kerja adalah suatu aspek yang sangat penting, sebagaimana yang diungkapkan oleh (Sunyoto, 2018). (Sunyoto, 2018) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan cara mendorong semangat kerja seseorang, dengan tujuan agar mereka bersedia bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pemahaman ini menyoroti pentingnya memotivasi pegawai untuk berkontribusi secara maksimal dalam konteks organisasi. (Yaya Ruyatnasih dan Liya Megawati, 2018) memberikan tambahan perspektif dengan mengungkapkan asal usul kata "motivasi" yang berasal dari bahasa Latin, yakni "Mavere," yang artinya dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian, motivasi juga dapat dilihat sebagai daya yang mendorong individu untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan secara umum.

Dengan pemahaman ini, motivasi menjadi inti dari dorongan yang mendorong individu untuk mencapai prestasi dan kesuksesan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja, dan berusaha keras untuk mencapai rencana tersebut. Menurut (Abdillah, 2019), konsep kepercayaan dapat dijelaskan sebagai

sebuah evaluasi yang dibuat oleh seorang individu setelah mereka menerima, memproses, dan mengumpulkan informasi yang relevan. Hasil dari proses ini kemudian membentuk berbagai penilaian dan asumsi yang memengaruhi cara individu tersebut berinteraksi dengan dunia sekitarnya. Dengan kata lain, kepercayaan adalah produk dari proses kognitif yang melibatkan penerimaan dan pengolahan informasi yang dapat mempengaruhi pandangan dan tindakan individu. Penilaian kinerja pegawai memiliki manfaat signifikan bagi organisasi, termasuk meningkatkan keharmonisan hubungan dalam mencapai tujuan organisasi, mengembangkan harapan jangka panjang, memantapkan budaya organisasi, mengidentifikasi potensi pemimpin masa depan, dan meningkatkan keuntungan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan kinerja pegawai menjadi unsur kunci dalam memastikan kesuksesan dan keberlanjutan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hanya tugas administratif semata. Melibatkan serangkaian kebijakan, prosedur, dan praktik-praktik yang didesain untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi sumber daya manusia agar mencapai potensinya penuh. Seorang manajer sumber daya manusia perlu memahami dinamika manusia di lingkungan kerja, mendorong perkembangan kompetensi, serta memastikan bahwa pegawai merasa terlibat, termotivasi, dan memiliki perasaan kepemilikan terhadap tujuan organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia juga berkaitan erat dengan pengukuran dan penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja adalah alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mencapai tujuan mereka dan sejauh mana mereka memenuhi harapan organisasi. Penilaian kinerja memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan, dan kompensasi pegawai. Dalam proses penilaian kinerja, kompetensi individu menjadi fokus utama. Kompetensi mencakup tiga elemen penting: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pengetahuan melibatkan pemahaman tentang bidang kerja dan organisasi, keterampilan adalah kemampuan teknis dan praktis yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas-tugas tersebut, dan sikap kerja mencerminkan etika, motivasi, dan keterlibatan. Tidak dapat diabaikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal.

Faktor eksternal termasuk aspek lingkungan kerja, motivasi yang diberikan oleh pimpinan, sistem kompensasi yang adil, serta volume dan sifat pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Faktor internal mencakup motivasi, tujuan pribadi, dan kerja sama dengan rekan kerja. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi sering kali menjadi pendorong utama kesuksesan organisasi. Mereka memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan mereka, berani mengambil inisiatif, menetapkan tujuan yang realistis, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut. Pengelolaan kinerja yang baik dan pengakuan atas kinerja yang unggul dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Manajemen sumber daya manusia, pengelolaan kinerja pegawai, dan pengembangan kompetensi menjadi unsur-unsur kunci dalam mengarahkan organisasi menuju keberhasilan jangka panjang, pertumbuhan, dan keunggulan kompetitif di lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Kinerja pegawai dalam organisasi sangat tergantung pada sejumlah faktor kunci yang mencakup teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan disiplin kerja.

Dalam banyak kasus, terdapat kesenjangan antara potensi dan kinerja seorang pegawai, yang disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Riset tentang motivasi pegawai menjadi topik menarik untuk diteliti karena terdapat hasil riset sebelumnya yang beragam, seperti yang dilakukan oleh (Saefullah, 2021), (Setiawan, 2021), (Nasir, 2022), (Zulkarnaen et al., 2020), (Meilisa Amalia et al., 2023). Hal ini menunjukkan pentingnya mendalami topik ini secara lebih mendalam dan menyeluruh untuk mendapatkan kesimpulan

yang lebih konsisten dan akurat mengenai motivasi pegawai. Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya kinerja meliputi pemberian imbalan gaji yang tidak seimbang, penempatan dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kurangnya penghargaan atas prestasi, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana yang tidak memadai, keterbatasan kesempatan pendidikan dan pelatihan, kurangnya kesempatan untuk promosi, dan minimnya insentif yang diberikan kepada pegawai. Sebagai contoh konkret, di Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, beberapa masalah kinerja dapat terlihat, seperti pegawai yang meninggalkan tempat kerja selama jam kerja tanpa alasan yang jelas, pegawai yang terlihat kurang produktif atau terlalu santai, serta kurangnya kerjasama dalam melaksanakan tugas.

Fenomena-fenomena ini menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian yang bertujuan untuk menilai tingkat kinerja pegawai di Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, dengan mempertimbangkan aspek teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan tingkat disiplin aparatur. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas di organisasi tersebut. Pentingnya menganalisis aspek-aspek tersebut dalam penelitian kinerja pegawai adalah karena teknologi informasi memainkan peran penting dalam efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Dengan adopsi teknologi informasi yang tepat, tugas-tugas rutin dapat diotomatisasi, meningkatkan produktivitas dan mengurangi kesalahan. Sementara itu, kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah faktor kunci yang menentukan sejauh mana pegawai mampu menghadapi tugas-tugas yang semakin kompleks dan beragam. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan adalah langkah krusial. Disiplin kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kehadiran yang konsisten, pemenuhan tugas sesuai jadwal, dan kerjasama tim yang baik semuanya tergantung pada tingkat disiplin yang diterapkan dalam organisasi. Ketidakdisiplinan, seperti meninggalkan tempat kerja tanpa alasan atau kurangnya keterlibatan dalam tugas-tugas yang diberikan, dapat merusak produktivitas dan kualitas pekerjaan. Dengan memahami secara rinci faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, langkah-langkah perbaikan yang lebih efektif dapat diambil untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kasus Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam hal teknologi informasi, peningkatan kompetensi SDM, dan meningkatkan disiplin kerja, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai serta memajukan organisasi tersebut secara keseluruhan. Melalui hasil penelitian yang mendalam ini, mengidentifikasi langkah-langkah konkret yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan. Beberapa rekomendasi yang mungkin muncul adalah, pertama, perlu meningkatkan infrastruktur teknologi informasi dengan investasi yang sesuai, sehingga tugas-tugas rutin dapat diotomatisasi, dan komunikasi antar pegawai dapat ditingkatkan.

Kedua, perlu mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka. Selain itu, penting untuk mengimplementasikan kebijakan disiplin yang jelas dan tegas, serta memberikan insentif bagi pegawai yang menjalankan tugas mereka dengan baik. Penggunaan evaluasi kinerja berbasis data juga dapat membantu dalam mengidentifikasi area di mana perbaikan diperlukan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada

pegawai. Selanjutnya, sistem penghargaan dan pengakuan perlu diperkuat untuk memotivasi pegawai mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Adilnya promosi jabatan juga harus dipastikan, dengan dasar kriteria yang jelas dan objektif. Akhirnya, perlu memastikan bahwa sarana dan prasarana kerja memadai untuk memungkinkan pegawai bekerja dengan efisien. Penelitian ini, berfokus pada Kantor Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, juga dapat memberikan wawasan yang berlaku luas untuk sektor pemerintahan atau organisasi lain. Dengan pendekatan komprehensif terhadap teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja, organisasi dapat merancang strategi perbaikan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk memahami dan menjelaskan fenomena dengan mendalam melalui interpretasi dan analisis data non-numerik seperti kata-kata, gambar, atau suara (Arikunto, 2019). Data akan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan berbagai pegawai di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, guna memahami bagaimana penilaian kinerja dilakukan dan sejauh mana motivasi pegawai. Dalam pemilihan responden, berbagai tingkatan dan departemen di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan akan menjadi target utama. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana penilaian kinerja dan motivasi berperan dalam berbagai konteks kerja di organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, sebanyak 12 (dua belas) individu dari Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan menjadi responden yang terlibat dalam proses wawancara mendalam. Jumlah responden yang mencapai 12 (dua belas) orang telah mewakili setiap tim kerja yang ada pada Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, sehingga menunjukkan upaya untuk mendapatkan keragaman perspektif dan pengalaman serta tingkatan di dalam organisasi. Data yang diperoleh dari wawancara akan dianalisis secara kualitatif. Selanjutnya, penelitian akan fokus pada studi kasus Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, dengan tujuan menggali lebih dalam aspek-aspek seperti penilaian kinerja, motivasi, penggunaan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan disiplin kerja dalam konteks organisasi tersebut. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berpengaruh di lingkungan kerja yang khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penilaian Kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan

Penilaian kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan adalah suatu proses yang sangat sistematis dan beragam dalam pendekatannya. Proses penilaian ini didasarkan pada hasil wawancara mendalam dengan berbagai pegawai di berbagai tingkatan dan departemen, dan sejumlah temuan penting terkait penilaian kinerja muncul dalam proses ini. Pertama-tama, Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan secara rutin melakukan penilaian kinerja secara berkala, biasanya setiap tahun. Dalam penilaian ini, aspek-aspek seperti pencapaian target kerja, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan perilaku kerja pegawai menjadi fokus utama. Etika kerja, keterampilan komunikasi, dan kemampuan

beradaptasi menjadi pertimbangan penting dalam penilaian ini. Kantor ini mengakui bahwa kualitas hubungan antar pegawai dan kemampuan mereka untuk berkolaborasi dengan efektif sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu, teknologi informasi juga memainkan peran kunci dalam proses penilaian kinerja. Sistem informasi digunakan untuk mencatat prestasi pegawai, mendokumentasikan tugas, dan mengukur target kinerja. Ini membantu mengotomatisasi beberapa aspek proses penilaian, sehingga memastikan bahwa data-data yang diperlukan tersimpan dengan baik dan mudah diakses. Dengan perkembangan teknologi informasi yang pesat, Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan terus berupaya untuk memanfaatkan alat dan sistem yang lebih canggih dalam penilaian kinerja agar menjadi lebih efisien dan efektif. Secara keseluruhan, penilaian kinerja di Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan adalah sebuah proses yang komprehensif dan beragam, yang mencakup berbagai metode dan pendekatan untuk memastikan bahwa pegawai di berbagai tingkatan dan departemen dihargai dan diakui atas kontribusi mereka yang beragam dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, dalam upaya untuk meningkatkan transparansi dan keadilan dalam penilaian kinerja, Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan juga memiliki mekanisme untuk memastikan bahwa feedback yang diberikan kepada pegawai bersifat konstruktif dan dapat membantu dalam pengembangan.

Pegawai diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penilaian, memberikan masukan, dan menetapkan tujuan pengembangan pribadi. Selain aspek-aspek yang telah disebutkan, Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan juga menerapkan insentif dan penghargaan berdasarkan hasil penilaian kinerja. Ini termasuk kenaikan gaji, promosi, atau pengakuan khusus bagi pegawai yang telah mencapai hasil yang luar biasa. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya menjadi alat untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, tetapi juga sebagai sarana untuk memberikan penghargaan atas kontribusi yang berarti. Sebagai bagian dari budaya evaluasi yang terus berkembang, Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan juga menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Dengan demikian, penilaian kinerja di kantor ini bukan hanya tentang mengevaluasi masa lalu, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, kolaborasi, dan pencapaian tujuan organisasi, sambil memberikan penghargaan yang sesuai bagi para pegawai yang berkinerja baik. Dengan begitu, penilaian kinerja menjadi bagian integral dalam mencapai misi dan visi Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan yang lebih besar.

Tingkat Motivasi Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan

Di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, motivasi pegawai adalah unsur kunci yang berperan sentral dalam membentuk kinerja. Selain faktor-faktor utama seperti imbalan yang seimbang dan pengakuan atas prestasi, berbagai aspek motivasi menjadi penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Pentingnya kepemimpinan yang mendukung, yang mendorong kerja sama, komunikasi terbuka, dan pengembangan pegawai tidak boleh diabaikan, karena hal ini memberikan dorongan motivasi yang kuat. Terdapat pemahaman yang mendalam bahwa

keberadaan lingkungan kerja yang positif dan inklusif sangat krusial dalam meningkatkan semangat kerja. Pegawai yang merasa nyaman, dihargai, dan dapat berkontribusi tanpa takut akan hambatan atau tekanan berlebihan akan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Selanjutnya, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir menjadi komponen penting dalam memelihara motivasi pegawai. Mereka yang merasa ada jalan yang jelas menuju perkembangan karir dan peluang promosi dalam organisasi cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Fleksibilitas dalam menjalani pekerjaan dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga turut berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Fleksibilitas ini memberikan mereka kontrol yang lebih besar atas pekerjaan dan menjaga kualitas hidup secara keseluruhan. Tidak hanya itu, keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka juga merupakan faktor penting dalam motivasi. Melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan memberikan rasa tanggung jawab dan memiliki, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi untuk berkontribusi dengan lebih baik. Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan memahami bahwa motivasi yang kuat adalah kunci untuk mencapai kinerja yang unggul. Oleh karena itu, penilaian kinerja tidak hanya dianggap sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai bagian dari upaya untuk memahami dan meningkatkan motivasi pegawai. Dengan pendekatan holistik ini, mereka bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan, kolaborasi, dan pencapaian tujuan organisasi sambil memberikan penghargaan yang sesuai bagi para pegawai yang berkinerja baik. Dalam keseluruhan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan mengakui bahwa motivasi yang berkelanjutan adalah landasan dari kinerja yang berhasil dan berkelanjutan. Dalam upaya mencapai motivasi yang berkelanjutan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan juga berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai. Mereka menyediakan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan kompetensi baru.

Dengan adanya program pelatihan yang relevan dan bimbingan karir, pegawai merasa didukung dalam pengembangan diri, yang pada gilirannya meningkatkan rasa keterlibatan dan motivasi. Selain itu, komunikasi yang efektif juga merupakan komponen penting dalam mempertahankan motivasi pegawai. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan memastikan bahwa ada saluran komunikasi terbuka yang memungkinkan pegawai untuk mengungkapkan pendapat, memberikan masukan, dan merasa didengar. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang merupakan salah satu faktor yang memotivasi. Pentingnya memahami kebutuhan dan preferensi individu juga tidak boleh diabaikan. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan berusaha untuk memahami apa yang mendorong setiap pegawai secara pribadi, apakah itu pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan pendekatan yang personal ini, mereka dapat memberikan motivasi yang sesuai dengan setiap pegawai. Dalam keseluruhan, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan mengambil pendekatan holistik untuk memotivasi pegawai. Mereka menyadari bahwa hanya dengan memperhatikan berbagai faktor ini, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mendorong kinerja yang unggul. Dengan demikian, mereka memastikan bahwa pegawai mereka siap untuk menghadapi tantangan dalam dunia perdagangan yang terus berubah dan berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, penilaian kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, menjadi fokus utama. Proses penilaian ini dilakukan secara sistematis dan beragam, mencakup aspek-aspek seperti pencapaian target kerja, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan perilaku kerja pegawai. Di penelitian terdahulu oleh Mekar Meilisa Amalia (2023), peneliti membahas dampak positif dari pemberian motivasi dan insentif pada kinerja pegawai di perusahaan rintisan. Dalam penelitian ini, penekanan diberikan pada motivasi dan insentif sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai. Penelitian Ujang Aep Saefullah (2022) menyoroti dampak penilaian kinerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nanang Setiawan (2021) meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja pegawai, dengan mengevaluasi Total Quality Management dan gaya kepemimpinan. Hasilnya menunjukkan bahwa TQM dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Moh. Nasir (2022) membahas evaluasi kinerja dalam organisasi kependidikan. Penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi kinerja dalam memastikan organisasi pendidikan mencapai tujuan dan sasaran. Iis Dewi Fitriani (2020) mengevaluasi kinerja distribusi logistik KPU Jawa Barat sebagai parameter kesuksesan Pilkada Serentak 2018.

Penelitian ini membahas penilaian kinerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan. Penilaian kinerja di kantor tersebut dilakukan secara sistematis dan mencakup berbagai aspek seperti pencapaian target, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan perilaku kerja pegawai. Sistem informasi digunakan untuk mencatat prestasi pegawai dan mengukur target kinerja, mengotomatisasi beberapa aspek proses penilaian. Dalam hal motivasi pegawai, penelitian ini menekankan pentingnya motivasi sebagai unsur kunci dalam membentuk kinerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja positif, peluang pertumbuhan karir, dan fleksibilitas diakui sebagai penentu motivasi. Penilaian kinerja dianggap bukan hanya sebagai alat evaluasi tetapi juga sebagai upaya untuk memahami dan meningkatkan motivasi pegawai. Penelitian ini dan penelitian terdahulu memberikan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan mengungkapkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, penilaian kinerja di kantor tersebut merupakan proses yang sistematis dan beragam, fokus utamanya adalah pencapaian target kerja, kontribusi terhadap tujuan organisasi, perilaku kerja, dan keterampilan komunikasi. Teknologi informasi juga memegang peran kunci dalam proses ini dengan mengotomatisasi beberapa aspek dan memastikan data-data yang diperlukan tersimpan dengan baik. Selanjutnya, Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan menerapkan pendekatan holistik dalam penilaian kinerja, termasuk mekanisme pengembangan pegawai, umpan balik konstruktif, dan pemberian insentif. Motivasi pegawai diidentifikasi sebagai elemen utama dalam mencapai kinerja unggul, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk imbalan yang seimbang, kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja yang positif, kesempatan pengembangan karir, fleksibilitas kerja, partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, dan komunikasi yang efektif. Selain itu, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan melakukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Selain itu, komunikasi yang efektif dan

pemahaman terhadap kebutuhan individu juga diakui sebagai faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai di Kantor Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan. Kesimpulan-kesimpulan ini memberikan pandangan komprehensif tentang bagaimana kinerja dan motivasi pegawai dapat ditingkatkan dalam lingkungan tersebut.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan:

1. Terus tingkatkan penggunaan teknologi informasi dalam proses penilaian kinerja untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi data.
2. Pertahankan pendekatan holistik dalam penilaian kinerja, termasuk pengembangan pegawai, umpan balik konstruktif, dan pemberian insentif.
3. Lanjutkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.
4. Pertahankan komunikasi yang efektif dan saluran terbuka yang memungkinkan pegawai untuk mengungkapkan pendapat dan memberikan masukan.
5. Terus memahami kebutuhan dan preferensi individu untuk memberikan motivasi yang sesuai.
6. Evaluasi secara berkala hasil dari program pengembangan pegawai dan penilaian kinerja untuk memastikan efektivitas dan membuat perbaikan yang diperlukan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, Kantor Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai, mencapai tujuan organisasi, dan menjaga lingkungan kerja yang dinamis dan motivasi yang kuat.

REFERENSI

Abdillah, W. & J. (2019). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan* (Pertama, C). PT Raja Grafindo Persada.

Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, U., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(2), 1871–1881. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Nasir, M. (2022). Evaluasi Kinerja dalam Organisasi Kependidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 56–70. https://doi.org/10.37348/aksi.v1i1.194

Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, *6*(2), 223–235. https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, *1*(3), 372–389. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690

Sunyoto, D. (2018). *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Penerbit CAPS.

Yaya Ruyatnasih dan Liya Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori Fungsi Kasus*. CV Absolute Media.

Issn, P, Optimalisasi Penyerapan, Zakat Melalui, and Konsep Islamic. 2021. “Improvement : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Improvement : Jurnal Manajemen Dan Bisnis.” 1(2): 136–42.

Zulkarnaen, W., Dewi Fitriani, I., Sadarman, B., Yuningsih, N., Muhammadiyah Bandung, S., & Tasikmalaya, S. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *4*(2), 244–264.