



PROFIL PERSEPSI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA KALIMANTAN TIMUR PADA PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DI KALIMANTAN TIMUR

Ucik Ana Fardila¹
Agil Rimba Candra Ayu Dewi^{2*}

^{1,2} Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Tulungagung, Indonesia

ABSTRACT

The emphasis on performance qualifications and competencies after the implementation of the State Civil Apparatus (ASN) Law, makes ASNs must have adequate work motivation in order to optimize their performance. This study was conducted to determine how the profile of work perceptions in ASN in East Kalimantan is described. Quantitative descriptive approach with Wayne Pace's work perception profile method which consists of four elements including expectations, opportunities, performance and fulfillment. The results of this study indicate that ASN in East Kalimantan, especially in Paser Regency, almost always has expectations of the Agency, some of the expectations held by ASN are met and supported by the Agency, ASN is very satisfied with the fulfillment and encouragement made by the agency to meet ASN's expectations, get several opportunities from the Agency, and the level of performance held by ASN in Paser Regency, East Kalimantan is almost always optimal. It can be concluded that ASN in Paser Regency, East Kalimantan has an adequate work perception profile.

Keywords: Motivation, Performance, Work Perception Profile

ABSTRAK

Adanya penekanan pada kualifikasi kinerja dan kompetensi setelah diterapkannya UU Aparatur Sipil Negara (ASN), membuat para ASN harus memiliki motivasi kerja yang memadai agar bisa mengoptimalkan kinerja yang dimiliki. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran dari profil persepsi kerja pada ASN yang ada di Kalimantan Timur. Pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode profil persepsi kerja Wayne Pace yang terdiri dari empat dimensi meliputi harapan, peluang, kinerja dan pemenuhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ASN di Kalimantan Timur khususnya di Kabupaten Paser hampir selalu memiliki harapan pada Instansi, beberapa harapan yang dimiliki oleh ASN dipenuhi dan didukung oleh Instansi, ASN merasa sangat puas akan pemenuhan dan dorongan yang dilakukan instansi untuk memenuhi harapan ASN, mendapatkan beberapa peluang dari Instansi, serta tingkat kinerja yang dimiliki ASN di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur hampir selalu optimal. Bisa disimpulkan bahwa ASN di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur memiliki profil persepsi kerja yang memadai.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Profil Persepsi Kerja

RIWAYAT ARTIKEL

Tanggal Masuk:
29-10-2024
Tanggal Diterima:
26-11-2024
Tersedia Online:
01-12-2024

*Korespondensi:
Agil Rimba Candra Ayu Dewi

E-mail:
agirimbacad0105@gmail.com

Pendahuluan

Semenjak adanya Undang-Undang mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), pengelolaan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Indonesia lebih ditekankan kepada aspek Kompetensi, Kinerja, dan Kualifikasi, adapun bentuk kebijakan atau pendekatan yang dilakukan pemerintah yakni melalui manajemen talenta ASN (Muttaqin, 2024). Manajemen talenta ASN merupakan sistem pengelolaan karir ASN yang terdiri dari tahap akuisisi pengembangan, retensi dan penempatan kemampuan (talenta), yang digunakan untuk dapat menempatkan ASN sesuai potensial dan tingkat kinerja yang dimiliki (Sekretariat Kabinet RI, 2024). Maka penting bagi setiap ASN memiliki tingkat kinerja yang tinggi (memadai), sehingga bisa menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan UU ASN serta dapat berkontribusi dengan baik pada pembangunan bangsa dan pelayanan publik (Ariani, 2022).

Tujuan dari penerapan manajemen talenta pada ASN yakni untuk dapat memperoleh kinerja yang optimal melalui pemanfaatan potensi ASN, bisa disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen talent ini untuk mengoptimalkan atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh ASN. Wexley & Yukl (1998) mendefinisikan kinerja sebagai keadaan dimana seseorang akan menunjukkan prestasinya secara optimal ketika ada kemungkinan mendapatkan *benefit* dan *inducement* (rangsangan). Kinerja merupakan salah satu aspek penting bagi sebuah instansi, karena ketika instansi memperhatikan tingkat kinerja yang dimiliki oleh setiap ASN maka akan meningkatkan produktivitas ASN sehingga dapat mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Syamsuriansyah, 2021, p. 224). Tercapainya tingkat kinerja yang tinggi pada setiap ASN tidak bisa lepas dari *work effort* (upaya dalam melakukan pekerjaan) dan tentunya dukungan dari instansi.

Berdasarkan standar kerja pada ASN, kinerja yang dimiliki pada setiap individu merupakan hasil kerja ASN baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk bisa mencapai kinerja yang optimal tersebut maka memerlukan aspek yang bisa memengaruhi peningkatan kinerja secara signifikan dan positif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vebri Sugiharto menyebutkan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja (Sugiharto, 2023, p. 10), dari hasil penelitian tersebut bisa diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu aspek yang memengaruhi kinerja. Motivasi dalam dunia kerja adalah rangsangan atau dorongan yang dapat membantu menjalankan suatu tugas, dari penjelasan tersebut bisa diketahui bahwa motivasi pada lingkungan kerja ASN memiliki pengaruh signifikan bagi ASN untuk meningkatkan produktivitas kerja dan tingkat kinerja (Aulia, 2024). Wayne Pace (2013) menjelaskan motivasi sebagai alasan dari individu dalam menggunakan tenaganya secara penuh untuk suatu pekerjaan (Handra, 2021, p. 152). Semakin besar usaha atau tenaga yang dikeluarkan oleh ASN dalam menjalankan tugasnya maka ASN tersebut bisa dikatakan sudah termotivasi, bukan hanya itu saja ketika ASN memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan bisa mencerminkan seberapa efisien dan efektif ASN dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang ada pada Instansi atau organisasi atau bisa disebut ASN telah memiliki tingkat kinerja yang memadai.

Kinerja ASN yang produktif atau optimal merupakan salah satu aset penting bagi instansi, karena dapat mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Haeruman, 2021, p. 429). Penerapan manajemen talent merupakan salah satu upaya yang bagus akan tetapi setelah dilakukan evaluasi oleh kementerian PANRB (Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi) ditemukan masih ada beberapa instansi mengalami kesulitan dalam menerapkan sistem manajemen talenta karena masih kurangnya *talent pool* (kandidat potensial) (Muttaqin, 2024). Seperti yang telah dipaparkan di atas, kompetensi dan

motivasi merupakan dua aspek yang memiliki hubungan positif, signifikan dan saling berkaitan untuk membantu tingginya tingkat kinerja pada ASN, maka perlu adanya bagi setiap ASN memiliki motivasi kerja yang memadai.

Peneliti mencoba meninjau beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan pustaka teoritis yang mengkaji mengenai hubungan atau pengaruh motivasi pada kinerja pegawai atau ASN. Penelitian tentang hubungan atau pengaruh dari motivasi dalam mempengaruhi kinerja dilakukan oleh Hairudin Hairudin dan Eka Travilta Oktaria dengan judul “Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Pegawai”. Penelitian ini memfokuskan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi internal dan Eksternal pada tingkat kinerja Pegawai yang memiliki tingkat kinerja rendah dan kurangnya motivasi kerja. Hasil penelitian pada jurnal ini menyebutkan bahwa motivasi internal dan Eksternal berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai (Hairudin, 2022).

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Puspa Dewi Yulianty dkk dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Elfatih Global Indonesia”. Penelitian ini fokus untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi dan kompetensi pada kinerja pegawai PT. EGI akibat rendahnya motivasi yang dimiliki oleh Pegawai. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kinerja Pegawai PT. EGI tidak dipengaruhi oleh kompetensi Sosial, intelektual dan emosional sedangkan motivasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya ketika dilakukan pengujian lebih lanjut ditemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari pegawai (Anjani, 2019).

Penelitian selanjutnya mengkaji mengenai pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja dilakukan oleh Vebri Sugiharto dengan judul “Pengaruh Motivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan ruang Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal”. Penelitian ini fokus untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja ASN setelah mengalami beberapa permasalahan dari minimnya fasilitas yang ada di kantor dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN yakni dengan nilai $0,000 < 0,05$ (Sugiharto, 2023).

Penelitian ini dilakukan untuk membantu melengkapi keterbatasan yang ada pada penelitian sebelumnya. Keterbatasan yang ada pada penelitian Hairudin Hairudin dan Eka Travilta Oktaria, yakni hanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi *internal* dan *eksternal* terhadap kinerja tanpa memberikan penjelasan mengenai faktor ataupun aspek yang bisa mempengaruhi kinerja secara mendetail. Selanjutnya pada penelitian milik Puspa Dewi Yulianty dkk juga sudah menjelaskan faktor/aspek kompetensi dan motivasi yang dapat memengaruhi kinerja, dimana pada penelitian ini menggunakan teori motivasi Herzberg, dimana teori tersebut hanya digunakan untuk mengetahui motivasi dari segi pemeliharaan dan kesehatan. Sedangkan pada penelitian milik Vebri Sugiharto hanya menggunakan satu indikator, yakni motivasi tanpa ada penjelasan mengenai faktor motivasi apa saja yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja. Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian sebelumnya, maka penelitian ini berupaya menganalisis profil persepsi kerja pada ASN dengan menggunakan teori persepsi tentang motivasi Wayne Pace pada peserta Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) di BPSDM Kalimantan Timur, metode Wayne Pace ini di pilih dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana ukuran motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur berdasarkan laporan diri (persepsi diri dari ASN). Maka dari itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana profil motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur, dimana dari hasil yang ditemukan nanti

diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah untuk mengevaluasi kinerja ASN khususnya jika ditinjau dari prespektif motivasi kerja maupun prespektif lain yang berkaitan atau ada hubungan dengan motivasi.

Kajian Literatur

Wayne Pace mendefinisikan motivasi sebagai bentuk alasan dari individu dalam menggunakan tenaganya secara penuh untuk suatu pekerjaan, dalam teori persepsi tentang motivasi Pace menjelaskan bahwa ada empat asumsi yang menjadi dasar dari motivasi kerja. Empat asumsi tersebut meliputi harapan kerja, peluang kerja, pemenuhan kerja dan kinerja, dimana keempat asumsi tersebut nantinya akan dibagi menjadi beberapa indikator yang digunakan untuk bahan kajian penelitian dengan menggunakan konsep metode penelitian Profil Persepsi Kerja (Wayne & Faules, 2013; Kriyantono, 2020, p. 447-451). Wayne pace dalam buku “Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan” menjelaskan empat dimensi yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Harapan. Dalam organisasi, orang-orang memulai karier mereka dengan harapan akan dipromosikan secara teratur. Sebagai hasilnya, para pegawai di perusahaan/ instansi menyaksikan bagaimana janji-janji tersebut akan ditepati atau dilanggar, atau sederhananya yakni sejauh apa harapan dari pegawai tersebut akan terpenuhi oleh instansi. Evaluasi anggota dalam hal ini mempertimbangkan seberapa berhasil harapan mereka terpenuhi.
2. Pemenuhan. *Fulfillment* atau pemenuhan dalam dunia kerja yakni perasaan ketika mendefinisikan diri sendiri sesuai dengan keinginan dan mampu diterima, lalu ketika pegawai mampu melakukan dan menunjukkan keinginannya maka harapan dan janji dari organisasi pada pegawainya telah terpenuhi. Secara singkatnya bisa didefinisikan sebagai cara yang digunakan oleh pegawai untuk mengetahui atau mengenal sebanyak apa pemenuhan yang akan diperoleh dari pekerjaan yang dikerjakan dalam instansi. Antara pemenuhan dan harapan saling berkaitan dalam membentuk motivasi kerja.
3. Peluang. *Opportunity* atau peluang merupakan unsur atau dimensi paling kuat diantara lainnya dalam mempengaruhi vitalitas kinerja, hal tersebut dikarenakan ketika peluang tidak ada akan berdampak merusak potensial terhadap motivasi. Peluang menggambarkan situasi atau kondisi yang menguntungkan untuk mencapai tujuan. Pegawai melihat apakah ada kondisi yang menguntungkan untuk menerima promosi atau kenaikan gaji, hal ini akan membuat pegawai merasa mereka berhak mendapatkan kemajuan dan penugasan atau peluang khusus jika mereka memenuhi persyaratan.
4. Kinerja. Kinerja didasarkan pada seberapa berhasil seorang pekerja bisa menyelesaikan komponen teknis pekerjaan serta kompleksitas pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengelola interaksi *interpersonal* dengan anggota yang ada dalam instansi lainnya, seperti penyelesaian perselisihan, manajemen waktu, memberdayakan orang lain, kerja sama tim, dan kerja mandiri. Upaya kinerja lainnya menggunakan hasil dari satu set kinerja pekerjaan sebagai input. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja setiap pegawai di dalam instansi bergantung pada perolehan kinerja yang dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Asumsi ini bisa disimpulkan sebagai bagaimana persepsi pegawai mengenai bagaimana kinerja mereka dalam instansi (Wayne & Faules, 2013 , pp. 127-135; Kriyantono, 2020, p. 477).

Untuk mengetahui bagaimana gambaran persepsi yang dimiliki oleh pegawai atau pegawai tentang kinerjanya, maka empat asumsi tersebut diturunkan menjadi empat dimensi kunci yang digunakan untuk mengkaji motivasi kerja serta untuk memberikan gambaran mengenai profil persepsi kerja serta persepsi mengenai aspek yang ada pada pekerjaan ASN.

Hasil dari riset profil persepsi kerja ini digunakan untuk dasar revitalisasi kerja yang nantinya dapat membuat perencanaan pembaruan instansi.

Teori motivasi selanjutnya yakni dalam teori motivasi Hierarki me jelaskan Masllow, dalam teori tersebut Masllow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia yang tersusun dalam hierarki diawali dengan kebutuhan fisiologis, keselamatan-keamanan, *Belongingness* atau Sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri (Rahmadania, 2023, p. 265), untuk pemaparan lebih jelasnya mengenai kebutuhan-kebutuhan manusia dalam teori motivasi Maslow dijelaskan sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisiologis**, setiap individu pasti memiliki tuntutan fisik dan biologis (fisiologis), adapun yang termasuk dalam kebutuhan tersebut mencakup gaji, makanan dan minum, fasilitas perusahaan serta waktu istirahat.
2. **Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan**, meliputi tunjangan pensiun, asuransi (kesehatan, jiwa dan pendidikan), pekerjaan tetap, serikat pekerja.
3. **Kebutuhan *Belongingness* atau Sosial**, dorongan menyesuaikan diri bisa diterima dan bisa dihargai oleh orang lain merupakan bentuk-bentuk dari kebutuhan sosial.
4. **Kebutuhan Penghargaan**, meliputi pujian, bonus, promosi, dan pengakuan
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, kebutuhan ini termasuk kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas yang menantang, melaksanakan serta terlibat dalam pekerjaan kreatif, dan sebagainya (Kriyantono, 2020, p. 446).

Herzberg dalam teori kepuasan dan ketidakpuasan juga menjelaskan ada dua konsep kebutuhan yang diasumsikan menyangkut kepuasan dan ketidakpuasan kerja, pada teori ini kebutuhan dibagi menjadi dua bagian yakni kebutuhan yang ada kaitannya dengan kepuasan kerja atau bisa disebut motivator (penghargaan, prestasi, tanggungjawab, pekerjaan & perkembangan yang ada pada diri setiap individu) dan kebutuhan ketidakpuasan meliputi supervisi, gaji, administrasi, hubungan atasan dengan bawahan, keamanan, kondisi kerja, serta hubungan antara rekan kerja (Kriyantono, 2020, p. 447). Dari kedua konsep motivasi diatas memiliki persamaan dalam menjelaskan mengenai motivasi, adapun korelasi yang ada diantara dua teori tersebut yakni dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana atasan atau manajer pada suatu instansi atau organisasi dapat memotivasi pegawainya (Ihensekien & Joel, 2023, p. 44), dimana pada setiap sistem hanya memberikan gambaran mengenai aktualisasi diri, pertumbuhan. Maka dari itu untuk lebih memberikan data atau informasi lebih mendalam tentang motivasi kerja, penelitian ini menggunakan teori Persepsi tentang Motivasi Pace untuk mengetahui bagaimana persepsi motivasi kerja yang ada pada ASN di kalimantan Timur.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, penggunaan metode tersebut bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan dan menjelaskan hasil data secara faktual, akurat dan sistematis dari fakta dan sifat objek tertentu (Kriyantono, 2020, p. 61). Penelitian ini dilakukan untuk menentukan profil persepsi kerja berdasarkan teori dari Wayne Pace (Wayne & Faules, 2013, Kriyantono 2020, p. 448). Kuesioner meliputi persepsi tentang motivasi kerja yang terdiri dari empat asumsi, yaitu harapan, peluang, pemenuhan, dan kinerja. Hasil dari setiap asumsi diberikan nilai sesuai kategori yang ada pada *assessment* Profil Persepsi Kerja dari Wayne Pace (Wayne & Faules, 2013, Kriyantono, 2020, p. 448). Pada pembahasan, hasil pengolahan data dikaji menggunakan teori harapan kerja, peluang kerja, pemenuhan kerja, dan selanjutnya untuk memberikan deskripsi analisa persepsi kinerja ASN di wilayah Kalimantan Timur.

Metode Pengumpulan Data

Metode survey dengan penyebaran kuesioner *assessment* Profil Persepsi Kerja dari Wayne Pace, untuk mengetahui isi *assessment* bisa dilihat pada tabel 1. Jenis kuesioner pada penelitian ini bersifat tertutup dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari Setuju (S), Sangat Setuju (SS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dimana responden akan diberikan pilihan jawaban dan tidak ada pilihan jawaban lain di luar pilihan yang telah diberikan oleh peneliti (Kriyantono, 2020, p. 155). Kuesioner akan disebarluaskan kepada Kasubag di Kabupaen Paser Kalimantan Timur, pemilihan responden pada penelitian ini berdasarkan metode convenience sampling, dari beberapa populasi yang ada peneliti memilih 11 sampel berdasarkan ketersediaan dan aksesibilitas data dari responden (Widya, 2018, p. 545; Kriyantono, 2020, p. 319). Data diolah dengan menghubungkan dimensi harapan dengan pemenuhan sehingga memperoleh hasil bagaimana Tingkat pemenuhan yang diberikan instansi kepada ASN Sementara dimensi pemenuhan dihubungkan dengan dimensi peluang untuk mendapatkan hasil bagaimana kinerja dari ASN Ketika dua dimensi tersebut terpenuhi dengan memadai ataupun sebaliknya.

Tabel 1: Variabel, Dimensi, Sub Dimensi dan Indikator Assesment Wayne Pace

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Teori	Kode
Persepsi tentang Motivasi Wayne Pace	Harapan	Harapan	Ketika dahulu memasuki instansi ini, saya berasumsi bahwa saya akan di perlakukan adil.		Har1
			Ketika dahulu memasuki Instansi ini, saya berasumsi bahwa saya akan mendapatkan kenaikan jabatan fungsional/golongan secara teratur.		Har2
			Ketika dahulu memasuki Instansi ini, saya berasumsi bahwa saya akan diberi tugas yang menantang.		Har3
			Ketika dahulu memasuki Instansi ini, saya berasumsi bahwa pendapat saya akan berperan dalam memengaruhi keputusan.	Teori Persepsi tentang Motivasi	Har4
			Ketika dahulu memasuki Instansi ini, saya berasumsi bahwa saya akan dihargai karena kontribusi saya.	Wayne Pace	Har5
			Ketika dahulu memasuki Instansi ini, saya berasumsi bahwa saya akan sangat dihormati oleh atasan.		Har6
			Sekarang ini dalam Instansi, saya diperlakukan adil.		Har7
			Sekarang ini dalam Instansi, saya diberi kenaikan jabatan fungsional/golongan secara teratur.		Har8
			Sekarang ini dalam Instansi, saya diberi tugas pekerjaan yang menantang.		Har9
			Sekarang dalam Instansi, saya berperan dalam memengaruhi keputusan.		Har10
			Sekarang ini dalam Instansi, saya akan dihargai karena kontribusi saya.		Har11

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Teori	Kode		
Persepsi tentang Motivasi Wayne Pace	Harapan	Persepsi	Sekarang ini dalam Instansi, saya akan sangat dihormati oleh atasan saya.		Har12		
			Saya melakukan pekerjaan dengan cara unik dan cerdas.		Pem1		
			Saya mempunyai kemampuan mengerjakan tugas dengan cara unik dan cerdas.		Pem2		
			Saya suka mencoba melakukan pekerjaan saya dengan cara unik, cerdas, berbeda, dan orisinal.		Pem3		
			Saya ingin melakukan pekerjaan dengan cara unik, cerdas, berbeda, dan orisinal.		Pem4		
			Instansi ini mendorong saya untuk melakukan pekerjaan saya dengan cara unik dan cerdas.		Pem5		
			Instansi ini memberi penghargaan insentif (TPP, berbasis kehadiran/ kinerja) bagi karyawan yang bekerja dengan cara unik dan cerdas.		Pem6		
			Saya suka atas dukungan yang saya terima dari staf lain ketika saya mencoba melakukan pekerjaan saya dengan cara yang unik dan cerdas.		Pem7		
			Saya puas atas orisinalitas dan keunikan pekerjaan saya.		Pem8		
	Saya puas atas pekerjaan yang saya lakukan di Instansi ini.		Pem9				
	Pemenuhan		Saya percaya bahwa saya dikenal sebagai pegawai yang mendapatkan tugas khusus di Instansi.		Pel1		
			Saya percaya bahwa saya mempunyai status memadai di Instansi untuk dimintai nasihat mengenai masalah-masalah perusahaan yang penting.		Pel2		
			Saya percaya bahwa atasan saya adalah pendukung yang kuat agar saya terus mengalami kemajuan di Instansi ini.		Pel3		
			Saya percaya bahwa banyak jabatan tersedia dalam wilayah fungsional saya yang memungkinkan saya untuk mendapatkan kenaikan jabatan hingga menjadi kepala dinas di beberapa tahun mendatang.		Pel4		
			Saya percaya bahwa mungkin saya akan diangkat menjadi pejabat Tinggi.		Pel5		
			Atasan saya merasa bahwa saya mempunyai potensi untuk diangkat menjadi kepala dinas dalam wilayah fungsional saya di Instansi ini.		Pel6		
			Peluang				

Variabel	Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Teori	Kode	
Persepsi tentang Motivasi Wayne Pace	Peluang		Atasan saya merasa bahwa saya melaksanakan kewajiban-kewajiban yang ditugaskan secara cukup baik untuk menerima kenaikan angka kumulatif secara periodik (bertahap) sebagai syarat kenaikan pangkat.		Pel7	
			Atasan saya merasa bahwa kepribadian atau gaya saya berinteraksi dengan orang lain mungkin bermanfaat bagi saya untuk terus mengalami kemajuan di Instansi Ini.		Pel8	
			Atasan saya merasa bahwa kualitas pekerjaan saya lebih tinggi daripada yang diharapkan untuk golongan saya.		Pel9	
			Atasan saya merasa bahwa saya mengajukan banyak gagasan baru untuk menerima penghargaan khusus dari Instansi.		Pel10	
		Kinerja		Atasan saya merasa bahwa saya juga memotivasi staff lain untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.		Kin1
			Atasan saya merasa bahwa saya juga menyarankan cara-cara meningkatkan efisiensi Instansi.		Kin2	
			Atasan saya merasa bahwa saya juga bekerja sangat baik secara mandiri.		Kin3	
			Atasan saya merasakan bahwa saya melakukan pekerjaan bermutu tepat waktu.		Kin4	
			Atasan saya merasa bahwa saya menawarkan bantuan kepada orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan		Kin5	
			Atasan saya merasa bahwa saya berkontribusi efektif ketika ditugaskan untuk bekerja di dalam tim.		Kin6	
		Atasan saya merasa bahwa saya berkontribusi efektif ketika ditugaskan untuk bekerja di dalam tim.		Kin7		
		Atasan saya merasa bahwa saya mampu menyelesaikan konflik dengan staff lain secara mandiri.		Kin8		
		Atasan saya merasa bahwa saya menggunakan sumber daya yang seharusnya untuk saya, tetapi saya bagikan dengan staff lain (sumber daya tersebut meliputi, fasilitas kantor, alat kantor, dll).		Kin9		
		Atasan saya merasa bahwa saya terampil bekerja dan memahami aspek teknis dengan sangat baik.		Kin10		

Metode Analisis Data

Berdasarkan metode yang ada profil persepsi kerja, Pace menyebutkan bahwa rata-rata respon terhadap semua pernyataan dapat memberikan gambaran skor total pada individu/pegawai serta dapat memberikan indikasi mengenai tingkat motivasi seseorang dalam sebuah organisasi/instansi. Perlu diketahui pada bagian asumsi harapan terbagi lagi menjadi dua yakni harapan dan persepsi, dimana pada setiap asumsi terdapat indikator-indikator tersendiri yang membantu dalam mengetahui lebih detail mengenai profil persepsi kinerja seperti yang ada pada tabel 1 (Wayne & Faules, 2013, p. 140; Kriyantono, 2020, p. 448). Data akan di rekapitulasi dalam bentuk persentase yang kemudian akan di berikan kateogori sesuai dengan yang ada di *asement*, sebagai upaya untuk mempermudah dalam menganalisis Wayne Pace mengaktegorikan hasil setiap pernyataan pada indikator kedalam beberapa kategori. Adapun pembagian kategori tersebut meliputi pada bagian asumsi Harapan (harapan-persepsi) dan kinerja menggunakan kategori jarang-hampir selalu, hasil rekapitulasi data bisa dilihat pada tabel 3,4, dan 7. Sedangkan untuk bagian asumsi pemenuhan dan peluang menggunakan pengkategorian berbeda, yakni setiap hasil dari pernyataan pada indikator memiliki kategori berbeda atau simpulan kategori yang berbeda, hasil rekapitulasi data bisa dilihat pada tabel 5 dan 6. Setelah pengkategorian data, hasil data akan dianalisis menggunakan teori persepsi tentang motivasi Wayne Pace yang terdiri dari 4.

Pembahasan dan Diskusi

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada 11 ASN di Kalimantan Timur yang rata-rata memiliki latar belakang jabatan sebagai Kepala Sub-Bagian (Kasubag) dengan instansi yang keseluruhannya berasal dari Kabupaten Paser. Berikut beberapa pemaparan profil dari responden pada penelitian ini:

Tabel 2: Rekapitulasi Profil dari Responden

Variabel	Parameter	Persentase
Usia	40-45	54,5%
	46-50	36,4%
	51-55	0,0 %
	56-60	9,1 %
Jenis Kelamin	Laki-laki	27,3%
	Perempuan	72,7%
Lama bekerja sebagai ASN	5-10	0,0%
	11-15	27,3%
	16-20	63,6%
	21-25	9,1%
Asal instansi	Pemerintah Kabupaten Paser	100%
Total		11

Berdasarkan hasil pemaparan tabel di atas bisa diketahui bahwa semua responden berasal dari instansi di satu daerah yang sama, dimana bisa dikatakan memiliki budaya organisasi yang sama meliputi keyakinan, pola sikap, sistem, dan peraturan yang bisa memberikan pengaruh terhadap perilaku ASN di suatu organisasi. Selain itu bisa dilihat bahwa rata-rata usia responden kisaran 40-55 dengan hanya 1 orang yang berusia di atas 56 tahun,

artinya responden pada penelitian ini berasal dari generasi X. Sedangkan masa kerja dapat memberikan gambaran mengenai pengalaman dan tentunya lamanya bekerja responden pada bagan unit kerja di instansi, dengan adanya tabel 2 tersebut bisa memberikan gambaran bagaimana latar belakang dari responden pada penelitian ini.

Tabel 3: Rekapitulasi Data Penelitian Bagian Dimensi Harapan

Vaiabel	Kode Indikator	Persentase per-item	Kategori
Harapan	Har1	54,5%	Selalu
	Har2	81,8%	Selalu
	Har3	90,9%	Hampir Selalu
	Har4	81,8%	Selalu
	Har5	90,9%	Hampir Selalu
	Har6	54,5%	Selalu

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh dan pemaparan pada tabel 3 bisa diketahui bahwa ASN di Kalimantan Timur **Hampir Selalu** berharap atau **Selalu** memiliki harapan pada instansi tempatnya bekerja. Harapan tersebut sudah dibentuk atau diasumsikan oleh ASN di Kalimantan Timur dari awal ketika mulai masuk dalam Instansi, jika dilihat berdasarkan teori motivasi Maslow harapan-harapan yang ditemukan dalam penelitian ini termasuk kedalam kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun yang termasuk kedalam kebutuhan sosial yakni harapan akan bisa diperlakukan adil ketika bekerja dan akan bisa dihormati serta di hargai karena telah memberikan kontribusi, adapun yang termasuk kedalam kebutuhan aktualisasi diri yakni harapan bisa berperan untuk mempengaruhi keputusan melalui pendapat dan harapan akan diberikan tugas yang menantang. Adanya harapan bisa mendapatkan kenaikan jabatan fungsional/golongan secara teratur merupakan bentuk dari kebutuhan penghargaan yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur. Dapat disimpulkan bahwa ASN di Kalimantan Timur hampir selalu memiliki harapan kepada Instansi ketika awal mulai bekerja.

Tabel 4: Rekapitulasi Data Penelitian Bagian Dimensi Persepsi

Vaiabel	Kode Indikator	Persentase per-item	Kategori
Harapan (Persepsi)	Har7	81,8%	Selalu
	Har8	72,7%	Selalu
	Har9	90,9%	Hampir Selalu
	Har10	90,9%	Hampir Selalu
	Har11	90,9%	Hampir Selalu
	Har12	63,6%	Kadang-Kadang

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh dan pemaparan pada tabel 4 bisa diketahui bahwa persepsi ASN di Kalimantan Timur pada instansi tempatnya bekerja yakni Hampir Selalu diberikan tugas atau pekerjaan menantang, bisa berperan dalam memengaruhi keputusan dan berpersepsi akan bisa dihargai karena adanya kontribusi dalam tugas atau pekerjaan. Selain itu ASN di Kalimantan Timur juga Selalu berpersepsi bisa diperlakukan adil dan diberikan kenaikan jabatan oleh instansi. Sedangkan tentang rasa dihormati oleh atasan beberapa ASN

di Kalimantan Timur berpersepsi Kadang-Kadang, bisa disimpulkan bahwa tidak semua atasan yang ada di suatu instansi yang ada di Kalimantan Timur bisa menghormati bawahannya atau pegawainya. Maka bisa disimpulkan bahwa ASN di Kalimantan Timur hampir selalu memiliki persepsi kepada instansi baik yang berkaitan tentang kebutuhan kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 5: Rekapitulasi Data Penelitian Bagian Dimensi Pemenuhan

Vaiabel	Kode Indikator	Persentase per-item	Kesimpulan akan Pemenuhan
Pemenuhan	Pem 1	81,8%	Dapat melakukan
	Pem2	54,5%	Sedikit mempunyai
	Pem3	72,7%	Suka melakukan
	Pem4	81,8%	Ingin melakukan
	Pem5	81,8%	Mendorong untuk melakukan
	Pem6	72,7%	Memberi penghargaan
	Pem7	72,7%	Suka
	Pem8	90,9%	Sangat puas
	Pem9	90,9%	Sangat puas

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh dan pemaparan pada tabel 5 bisa diketahui bahwa persepsi ASN di Kalimantan Timur terhadap pemenuhan harapan ASN dari Instansi yakni dapat melakukan dan mendapatkan dorongan terhadap harapan yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur, selain itu ASN merasa sangat puas akan pemenuhan yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja. Untuk simpulan bagaimana harapan tersebut terpenuhi dapat dilihat pada kolom kesimpulan pemenuhan yang ada pada tabel 5. Pemenuhan ini tidak bisa terlepas dari adanya harapan yang telah diwujudkan, ketika pemenuhan ini didapatkan oleh ASN maka ASN akan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya bisa membantu dalam produktivitas kerja yang dimiliki ASN. Sesuai dengan pemaparan tersebut bisa disimpulkan bahwa beberapa harapan yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur dipenuhi dan mendapatkan dorongan dari Instansi tempatnya bekerja.

Tabel 6: Rekapitulasi Data Penelitian Bagian Dimensi Peluang

Variabel	Kode Indikator	Persentase per-item	Simpulan akan Peluang
Peluang	Pel1	72,7%	Sedikit lebih
	Pel2	90,9%	Lebih
	Pel3.	90,9%	Sangat kuat
	Pel4	63,6%	Banyak
	Pel5	81,8%	Ada kemungkinan
	Pel6	54,5%	Sedikit mempunyai
	Pel7	90,9%	Selalu
	Pel8	81,8%	Bermanfaat
	Pel9	90,9%	Lebih tinggi
	Pel10	63,6%	Lebih banyak

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh dan pemaparan pada tabel 6 bisa diketahui bahwa persepsi ASN di Kalimantan Timur terhadap peluang yakni ada kemungkinan lebih

mendapatkan peluang yang meliputi, sedikit lebih cukup dikenal, dihargai, dan di beri penghargaan di instansi; mendapatkan dukungan atasan secara optimal untuk kemajuan, banyak peluang mendapatkan kenaikan jabatan dan pangkat, serta memberikan manfaat kepada staf lain. Jika dilihat dari data bisa disimpulkan peluang yang didapatkan oleh ASN tersebut tergolong pada kategori kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Maka bisa disimpulkan bahwa ASN di Kalimantan Timur mendapatkan beberapa peluang dari instansi tempatnya bekerja, dengan adanya peluang yang menjanjikan tersebut akan sangat memberikan dampak baik terhadap vitalitas kerja ASN.

Tabel 7: Rekapitulasi Data Penelitian Bagian Dimensi Kinerja

Vaiabel	Kode Indikator	Persentase per-item	Kategori
Kinerja	Kin1	90,9%	Hampir Selalu
	Kin2	90,9%	Hampir Selalu
	Kin3	81,8%	Selalu
	Kin4	81,8%	Selalu
	Kin5	81,8%	Selalu
	Kin6	90,9%	Hampir Selalu
	Kin7	100%	Hampir Selalu
	Kin8	90,9%	Hampir Selalu
	Kin9	63,6%	Kadang-Kadang
	Kin10.	90,9%	Hampir Selalu

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh dan pemaparan pada tabel diatas bisa diketahui bahwa ASN di kalimantan Timur mempersepsikan kinerja mereka meliputi (1) ASN berpersepsi bahwa mereka **Hampir Selalu** memberikan motivasi ke staf lain, memberikan saran tentang cara-cara meningkatkan efisiensi Instansi, berkontribusi efektif ketika ditugaskan untuk bekerja di dalam tim, bisa mengelola waktu saya secara efektif, mampu menyelesaikan konflik dengan staf lain secara mandiri, dan terampil bekerja dan memahami aspek teknis dengan sangat baik; (2) ASN berpersepsi bahwa mereka **Selalu** bekerja dengan sangat baik secara mandiri, melakukan pekerjaan bermutu tepat waktu, dan menawarkan bantuan kepada orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan; dan (3) ASN berpersepsi mereka **Kadang-Kadang** menggunakan sumber daya yang seharusnya untuk saya, tetapi saya bagikan dengan staf lain. Maka bisa disimpulkan bahwa persepsi ASN di Kalimantan Timur mengenai hasil kinerja yang dimiliki yakni hampir selalu optimal atau tinggi.

Sesuai dengan pemaparan hasil data pada tabel 3, 4, 5, dan 6 maka bisa di tarik kesimpulan bahwa profil persepsi kerja yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur yakni ASN Kalimantan Timur hampir selalu memiliki harapan pada Instansi, beberapa harapan yang dimiliki oleh ASN dipenuhi dan didukung oleh instansi, ASN merasa sangat puas akan pemenuhan dan dorongan yang dilakukan instansi untuk memenuhi harapan ASN, mendapatkan beberapa peluang dari Instansi, serta tingkat kinerja yang dimiliki ASN di Kalimantan Timur hampir selalu optimal.

Pembahasan

Penelitian ini didasari dari adanya evaluasi mengenai pelaksanaan sistem manajemen talenta yang belum maksimal pada beberapa Instansi pemerintahan dan kajian mengenai pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap tingkat kinerja ([Sekretariat Kabinet](#)

RI, 2024; Sugiharto, 2023). Berdasarkan data penelitian yang ada, ditemukan bahwa profil persepsi kerja yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur yakni ASN hampir selalu memiliki harapan kepada instansi dari awal mulai bekerja pada instansi; merasa sangat puas akan pemenuhan dan dorongan atau dukungan pada harapan dari ASN oleh instansi; mendapatkan beberapa peluang menarik dari instansi; dan ASN mempersepsikan memiliki tingkat kinerja yang hampir selalu optimal. Adanya pemenuhan harapan dan pemberian peluang kepada ASN yang dilakukan oleh Instansi akan memberikan persepsi yang positif dari ASN kepada Instansi, dalam teori persepsi tentang motivasi dua dimensi tersebut (peluang dan pemenuhan) merupakan aspek terpenting dalam mempengaruhi vitalitas atau motivasi kerja ASN, karena jika kedua dimensi tersebut tidak hadir akan memberikan dampak yang buruk bagi kinerja ASN (Wayne & Faules, 2013, p. 131).

Pemenuhan harapan ini jika dilakukan oleh atasan akan memberikan dampak kepuasan kerja bagi pegawai, jika dilihat berdasarkan teori motivasi Herzberg kepuasan kerja ini dapat dijadikan motivator primer bagi pegawai, dimana kepuasan kerja dapat berpengaruh positif pada tingkat kinerja (Wayne & Faules, 2013, p. 139; Andriani, 2017, p. 87). Adapun pemenuhan yang memberikan kepuasan bagi ASN di Kalimantan Timur sesuai data yang ditemukan meliputi: pemenuhan tentang penghargaan insentif, bisa didukung dan diterima dalam instansi, serta memiliki kebebasan dalam bekerja serta dengan cara yang dikehendaki oleh ASN (cara unik, cerdas, orisinal dan berbeda). Aspek/dimensi terpenting selanjutnya yakni peluang, Pace menyebutkan bahwa peluang ini memiliki pengaruh yang lebih kuat daripada empat dimensi lainnya dalam meningkatkan motivasi kerja, hal ini dikarenakan peluang memiliki dampak atau konsekuensi lebih buruk jika tidak ada, sehingga bisa dikatakan bahwa peluang berpengaruh terhadap motivasi kerja (Wayne & Faules, 2013, p. 132; Fadila, 2020). Peluang-peluang yang di dapatkan oleh ASN di Kalimantan Timur dalam pelaksanaannya akan dipengaruhi oleh perilaku penghargaan, aspirasi, komitmen, energi dan memecahkan masalah yang dimiliki oleh ASN, dimana perilaku tersebut akan berpengaruh positif terhadap peluang yang diterima oleh ASN jika perilaku yang dimiliki ASN juga positif, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja ASN.

Ketika ASN sudah termotivasi maka kinerja yang akan diberikan kepada instansi juga akan lebih optimal dan akan mencurahkan energinya secara penuh untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya. Hasil data menyebutkan bahwa ASN di Kalimantan Timur mempersepsikan kinerja yang dimiliki hampir selalu dijalankan secara optimal, adapun beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja selain motivasi yakni: keahlian & kemampuan, rancangan kerja, pengetahuan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen individu (Wijaya & Faujin, 2021, p. 85). Keahlian dan kemampuan pada ASN bisa diketahui melalui kompetensi yang dimiliki, dan pada praktiknya kebijakan mengenai kompetensi juga sedang ditekankan untuk pengelolaan ASN yang ada di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut jika dilihat pada tahapan untuk melaksanakan manajemen talenta dan UU tentang ASN salah satu indikator yang bisa berdampak atau berkaitan dengan motivasi dalam meningkatkan kinerja yakni adanya kompetensi yang memadai (Muttaqin, 2024).

Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Hendry Sulistiawan dkk menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja (Sulistiawan et al., 2023), bisa dikatakan bahwa motivasi dan kompetensi menjadi dua aspek yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja ASN. Seperti yang diketahui kompetensi bagi para ASN merupakan keterampilan, sikap perilaku dan pengetahuan yang harus dimiliki pada ASN dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, dimana berdasarkan pasal 69 ayat (3) huruf b UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN menyebutkan

bahwa kompetensi dapat diukur, diamati dan juga dikembangkan (Setiawan, 2023, p. 173). Bentuk dari pengembangan kompetensi pada ASN telah banyak dilaksanakan oleh lembaga ataupun pihak-pihak terkait, salah satu bentuk dari pengembangan kompetensi ASN yakni melalui pelatihan, adanya pengembangan kompetensi dalam bentuk Pelatihan sangat membantu bagi ASN, karena hal tersebut dapat memberikan dampak peningkatan pada kualitas layanan publik dan menjaga profesionalisme ASN dalam menjalankan tugasnya (Lubis, 2020). Sesuai pemaparan tersebut adanya pengembangan dalam bentuk pelatihan ini dapat membantu ASN untuk meningkatkan kinerjanya hal tersebut merupakan bentuk dari kinerja yang optimal. Oleh karena itu penelitian selanjutnya perlu mengkaji profil persepsi kinerja lebih lanjut dengan mengikut sertakan aspek lain yang bisa berkaitan dengan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja.

Implikasi penelitian ini adalah profil persepsi kinerja yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur termasuk cukup memadai dan bisa membantu dalam mengoptimalkan kinerja yang dimiliki ASN. Profil persepsi kerja ini bisa memberikan gambaran bagi instansi ataupun atasan untuk mengetahui bagaimana persepsi mengenai aspek-aspek pekerjaan dari ASN, dimana dalam proses untuk mengetahui aspek-aspek tersebut melibatkan empat kunci dimensi yang meliputi harapan yang dapat terpenuhi, peluang yang akan didapatkan, kinerja yang diberikan, dan pemenuhan oleh instansi, dari ke-empat dimensi tersebut akan membantu dalam mengindikasikan atau mengetahui bagaimana motivasi yang dimiliki ASN dalam sebuah instansi. Adanya motivasi kerja yang memadai akan memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja ASN, maka dari itu perlu adanya upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pada setiap Instansi yang ada di Kalimantan Timur, adapun salah satu aspek yang bisa membantu dalam meningkatkan motivasi kerja secara tidak langsung yakni melalui komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja ketika pegawai memiliki sikap loyalitas dan motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, maka bisa disimpulkan bahwa komunikasi organisasi yang memadai juga berpengaruh membantu mengoptimalkan kinerja yang dimiliki oleh ASN. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian oleh Guston Sitorus dan Edi Siregar menyebutkan bahwa adanya peningkatan pada komunikasi organisasi dengan cara menjaga komunikasi yang baik dan membenahi komunikasi yang belum baik atau optimal pada suatu instansi memberikan pengaruh juga pada peningkatan kinerja pegawai (Sitorus & Siregar, 2024, p. 1139). Hal tersebut sesuai dengan pemaparan definisi komunikasi organisasi dari Wayne Pace dan Don F. Faules yang menyebutkan bahwa komunikasi organisasi merupakan pemaparan dan interpretasi pesan-pesan yang terjadi antar unit komunikasi dan menjadi bagian penting dalam sebuah organisasi/intansi (Sitorus & Siregar, 2024, p. 1136).

Bukan hanya itu saja, adanya pemenuhan harapan yang dilakukan oleh sebuah instansi merupakan bentuk dari dukungan yang dilakukan kepada para pegawainya, akan tetapi sampai saat ini belum ada penjelasan pasti mengenai bagaimana bentuk pemenuhan harapan ASN dari instansi, dimana pada umumnya hanya ada bagaimana cara ASN dalam memenuhi harapan instansi agar bisa menerapkan nilai-nilai dasar BerAKHLAK. Diharapkan pemenuhan ini bisa dilakukan oleh semua instansi kepada para ASN, sehingga bisa menumbuhkan rasa kepuasan pada ASN yang mana rasa puas tersebut bisa meningkatkan kinerja ASN karena ASN merasa semua janji ataupun harapannya bisa dipenuhi oleh instansi. Dari unsur peluang, hasil data menunjukkan bahwa ada beberapa peluang yang didapatkan oleh ASN selama bekerja di suatu instansi, pemberian peluang-peluang kerja kepada ASN sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh ASN, maka dari itu diharapkan bagi setiap instansi bisa memberikan peluang-peluang baik dalam bentuk insentif ataupun kenaikan jabatan bagi ASN-ASN yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Kesimpulan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa profil persepsi kerja yang dimiliki oleh ASN termasuk memadai dan bisa membantu dalam mengoptimalkan atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh ASN di Kalimantan Timur, dimana kinerja yang optimal merupakan tujuan dari kebijakan manajemen talenta bagi ASN. Akan tetapi mengingat kecilnya sampel yang digunakan pada penelitian ini, maka hasil dari penelitian ini belum bisa digeneralisasikan untuk keadaan ASN di Kalimantan Timur. Namun hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan profil persepsi kerja yang dimiliki oleh ASN yang ada di Kabupaten Paser Kalimantan Timur, adapun profil persepsi kerja yang dimiliki oleh ASN tersebut meliputi para ASN hampir selalu memiliki harapan pada Instansi, beberapa harapan yang dimiliki oleh ASN dipenuhi dan didukung oleh Instansi, ASN merasa sangat puas akan pemenuhan dan dorongan yang dilakukan instansi untuk memenuhi harapan ASN, mendapatkan beberapa peluang dari Instansi, serta tingkat kinerja yang dimiliki ASN di Kalimantan Timur hampir selalu optimal. Bentuk pengimplikasian dari hasil dari penelitian ini yakni bisa dijadikan bahan pertimbangan sebagai pelengkap dalam penilaian atau di jadikan indikator tambahan untuk mengetahui tingkat kinerja yang dimiliki oleh ASN, baik diaplikasikan secara sendiri ataupun mengikut sertakan indikator lain yang bisa membantu memaksimalkan hasilnya nanti.

Penelitian ini hanya digunakan untuk mengetahui dan memberikan gambaran bagaimana profil persepsi kerja atau motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN yang ada di Kalimantan Timur menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif sederhana. Maka dari itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan bisa menggunakan pendekatan kuantitatif yang lebih detail dan terpadu, sehingga bisa memberikan gambaran ataupun hasil lebih mendetail. Selain itu bagi peneliti selanjutnya perlu memperluas jangkauan/jumlah sampel untuk penelitian yang akan mendatang.

Daftar Pustaka

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1-10. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Ariani, F. (2022). *Peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045*. Lembaga Administrasi Negara RI. <https://lan.go.id/?p=9996>
- Aulia, S. S., & Pitakon, F. A. (2024). Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai ASN. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(6), 122-132.
- Choliq, A. (2021, Februari 22). *Pentingnya Kompetensi Manajerial Di Dalam Unit Organisasi*. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id>
- Fadila, S., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 26-33.
- Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perhubungan Kota

- Tasikmalaya. *Jepa*, 6(1), 427-444.
- Hairudin H., E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)*, 1-14. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i1.1466>
- Handra, E. S., & Setyanto, Y. (2021). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telunjuk. com. *Koneksi*, 5(1), 151-156. <https://doi.org/10.24912/kn.v5i1.10213>
- Ihensekien, O. A., & Joel, A. C. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal*, 85.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Lubis, B. (2020). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Indonesia: Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru. *Jurnal Papatung*, 3(3), 53-60
- Muttaqin, M. A. (2024, Januari 8). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN): Manajemen Talenta dan Pemanfaatan Hasil Kompetensi*. Lembaga Administrasi Negara RI. <https://lan.go.id>
- Nurdin, A. (2014). *Komunikasi Kelompok dan Organisasi*. Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.
- Prawiyogi, A. G. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5, 446-452
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hirarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261-272. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17456>
- Sekretariat Kabinet RI. (2024). *Penyelenggaraan Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara*. <https://setkab.go.id/penyelenggaraan-manajemen-talenta-aparatur-sipil-negara/>
- Setiawan, I., Nawawi, N., Johannes, A. W., & Tefa, G. (2023). Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 49(2), 170-185.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164-173.
- Sitorus, G. & Siregar, E. (2024). The Influence of Organizational Communication and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance Podomoro Agung University. *International Journal Of Advance Research (IJAR)*, 12(3), 1134-1140.
- Sugiharto, V. (2023). Pengaruh Motivasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pekerjaan Umum Penataan ruang Kecamatan Kotanopan Kabupaten Mandailing Natal. *J-Mabisya*, 4(2), 1-12.
- Sulistiawan, H., Rahman, A. Z., & Astuti, R. S. (2023). Hubungan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. *Journal*

of Public Policy and Management Review, 12(4), 179-189.

- Sulistyawati, W. S. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Blended Learning Di Masa Pandemi Covid19. *KADIKMA: Jurnal Matematika dan Pendidikan Matematika*, 67-72.
- Syamsuriansyah. (2021). Komunikasi Dan Kinerja. In *Komunikasi Organisasi* (p. 224). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ulfahi, S., Utomo, H. S., & Zulfiani, D. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kkota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 6(4), 8130-8144.
- Wayne, P. R., & Faules, D. F. (2013). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wexley, K., & Yukl, G. A. (1998). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta: Bina Aksara.
- Widya, W. (2018). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Esa Di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(2), 544-550.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>