

## MOTIVASI KERJA SEORANG CPNS DISABILITAS BAGIAN REHABILITASI SOSIAL DI DINAS SOSIAL KABUPATEN KEDIRI

Noval Andrian

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jalan K.H Achmad Dahlan

[novalandrian4080@gmail.com](mailto:novalandrian4080@gmail.com)

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

### **Abstract**

*This study aims to identify, assess and explain the motivational experience experienced by a civil servant with a disability in order to motivate everyone, especially people with disabilities, to keep the enthusiasm and motivation to work for survival. Motivation can arise through internal and external factors. Internal appears in oneself which is characterized by having a strong mindset and mentality so that a sense of enthusiasm can grow in oneself. External factors arise from the surrounding environment, relatives, friends, circumstances / conditions. This study uses a qualitative method with a case study approach (single case). The case study approach is used because it focuses on exploring food experiences to get learning motivation for a civil servant with a disability in the social rehabilitation section of the Social Service of Kediri Regency. The results of the study show that disability is a physical limitation possessed by a person with a different body shape that is not perfect so that they have different abilities from individuals in general. Here, a civil servant with a disability at the social service office of the Kediri Regency has a high work motivation where with his physical limitations he still does a good job, and even has a responsive spirit which not everyone has it. This shows that everyone has the right to fulfill their wants and needs and has motivation.*

*Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Work Barriers.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menilai serta menjelaskan pengalaman motivasi yang dialami seorang CPNS disabilitas agar dapat memotivasi setiap orang terlebih juga para penyandang disabilitas agar tetap mempunyai semangat dan motivasi bekerja untuk keberlangsungan hidup. Motivasi dapat muncul melalui faktor internal maupun eksternal. Internal muncul pada diri sendiri yang mana ditandai dengan mempunyai pola pikir serta mental yang kuat sehingga dapat rasa semangat tumbuh pada diri. Faktor eksternal muncul dari lingkungan sekitar, saudara, teman, keadaan/kondisi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan study kasus (single case). Pendekatan study kasus digunakan karena memfokuskan pada eksplorasi pengalaman seeta makana untuk mendapatkan pembelajaran motivasi kerja seorang CPNS disabilitas bagian rehabilitasi sosial didinas sosial kabupaten kediri. Hasil penelitian menunjukkan disabilitas merupakan keterbatasan fisik yang dimiliki oleh seorang dengan bentuk tubuh yang berbeda yang tidak sempurna sehingga mereka memiliki kemampuan berbeda dari individu pada umumnya. Disini seorang CPNS disabilitas di dinas sosial kabupaten kediri memiliki motivasi kerja yang tinggi dimana dengan keterbatasan fisiknya tetap melakukan pekerjaan dengan baik, bahkan memiliki jiwa responsive yang belum tentu setiap orang memilikinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang berhak untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya dan memiliki motivasi .

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Hambatan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang permunculannya sangat bergantung pada keinginan individu. Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia dengan upaya manusia agar bertahan hidup demi kelangsungan hidup dan dapat dibedakan meliputi sifat, waktu, kepentingannya dan subjeknya. Kebutuhan ini memunculkan dorongan atau motivasi yang menjadi penggerak jiwa dan jasmani manusia agar dapat berbuat sesuatu dan merubah dirinya kearah yang lebih baik dan

berguna. Motivasi pada dasarnya dibagi menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal suatu dorongan atau keinginan yang muncul pada diri seseorang yang spontan dan memberikan dampak mengarahkan pikiran seseorang tersebut untuk berbuat dan bertindak ke arah yang diinginkan serta terarah. Sedangkan motivasi eksternal sebenarnya tidak lepas dari motivasi internal. Motivasi internal dorongan yang keluar dari orang-orang sekitar.

Menurut Mangkunegara (2014), menjelaskan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Seperti yang dijelaskan bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang bisa membuat seseorang melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diinginkan dan mempunyai target serta merealisasikannya dengan sangat baik dan terarah. Dalam diri individu seseorang pasti mempunyai motivasi serta target-target yang perlu di capai agar seseorang itu bisa hidup dengan baik. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi bisa diartikan dia memiliki alasan yang sangat kuat untuk menggapai apa yang diinginkan serta dengan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Pekerjaan tersebut muncul akibat dorongan dari kebutuhan yang berasal dari dalam diri seseorang. Dengan melakukan pekerjaan seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama kebutuhan fisiologis, sehingga motivasi bekerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Lijan Poltak Sinambela, dkk (2016), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan. Keinginan serta kebutuhan yang dimiliki setiap orang, termasuk para penyandang disabilitas sehingga kedua hal tersebut menjadi pendorong diri mereka agar dapat berbuat sesuatu yang memberikan manfaat, baik untuk diri sendiri maupun orang lain, serta dapat berupaya untuk mengekspresikan kemampuan atau ketarampilan diri.

Kecacatan mental atau fisik terkadang membuat banyak orang merasa kurang beruntung dan pesimis dalam menjalani berbagai kegiatan. Oleh karena itu penyandang cacat dipandang sebagai kelompok yang kurang beruntung karena dianggap tidak mampu mendapatkan keuntungan material dan kehidupan sosial, misalnya kesempatan untuk menikah, bekerja, berkeluarga dan lain-lain. Permasalahan penyandang disabilitas merupakan masalah yang sangat kompleks, adanya cacatan menimbulkan masalah mobilitas karena adanya keterbatasan pada fungsi organ tubuh yang tidak sempurna. Ketidak sempurnaan itu dapat menghambat penyandang disabilitas dalam menjalankan kegiatan sehari-hari.

Penyandang disabilitas yang sering dipandang sebelah mata oleh sebagian orang membuat mereka dianggap tidak bisa berfungsi secara normal. Kelompok disabilitas juga kurang diberikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan kerja yang sama seperti orang normal lainnya. Membuat para penyandang disabilitas tidak bisa bekerja dengan layak seperti orang normal lainnya.

Pada akhirnya banyak dari penyandang disabilitas memilih pekerjaan yang tidak layak seperti mengemis dan sebagainya. Tetapi berbeda dengan seseorang yang lahir dikota pahlawan kali ini. yang lahir pada tahun 1992 ia adalah Reza Rahardian memang kali ini ada yang berbeda pada dirinya. Reza Rahardian terlahir dengan disabilitas yang disebabkan oleh salah satu virus. Kakinya tidak bisa tumbuh dengan sempurna namun dia tidak menganggap bahwa disabilitas yang ia alami kali ini sebagai kekurangan melainkan karunia yang harus diterima. Dia adalah seorang disabilitas namun dia bisa

membuktikan bahwa seorang disabilitas bukan seorang yang hanya bisa dikasihani. Dia membuktikan bahwa dia mampu bekerja. Bahkan dia adalah salah satu lulusan kampus ternama disurabaya. Karena adanya pemikiran yang dimana bahwa kenapa seorang disabilitas selalu dipandang sebelah mata. Akhirnya dia mengambil jurusan psikolog dimana dia mempunyai keinginan membaca karakter dan sifat orang serta dia juga pengen memotivasi teman teman penyandang disabilitas agar terus semangat dan mengolah diri agar terus bisa berkarya. Dia juga sangat bersyukur bahwa pemerintah masih memperhatikan disabilitas bahkan memberikan kuota dan kesempatan kerja. salah satu yaitu tentang CPNS yang mana pemerintah juga memberikan kuota khusus kepada penyandang disabilitas dan hanya bersaing sesama penyandang disabilitas. Namun persyaratan diterima tetap sama dengan orang yang normal jadi tetap ada passing grade di bidang yang diambil jadi tidak ada kesepesialan untuk nilai sehingga benar benar orang terpilihlah yang dapat lolos pada seleksi tersebut. Mungkin seseorang banyak yang menganggap disabilitas pasti suatu hambatan yang dimana tidak mungkin bisa berkarya. Berbeda dengan reza rahardian dia tidak ingin disabilitasnya mengganggu teman teman saat bekerja. Dia pengen mandiri dan tidak menghambat pekerjaan yang sedang dijalani bersama team. Reza rahardian diterima PNS di Dinas Sosial Kabupaten Kediri Bagian Rehabilitasi Sosial. Dinas Sosial Kabupaten Kediri sendiri berada di Jl. Mayor Bismo No. 28, Semampir, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64121.

Seorang disabilitas bisa berguna kalau mereka bisa mengali potensi diri serta bersyukur dan berhenti mengeluh. karena orang normal kalau dia tidak bisa mengali potensi diri juga sama sama tidak berguna. Padahal harusnya secara kasat mata seorang yang normal tentu lebih bisa banyak melakukan hal hal berguna dan memberi mafaat. Jadi tergantung setiap individu masing masing perkara keterbatasan (disabilitas) atau normal itu hanyalah pembeda yang terlihat untuk berguna atau tidaknya diri kita tergantung motivasi, cita cita serta keinginan dalam meraih semua itu.

### **1) Motivasi kerja**

Motivasi berasal dari kata latin movera yang artinya menggerakkan atau dorongan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi sendiri muncul dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain agar semangat menjalani suatu kegiatan atau bertindak yang mengarah ke hal positif dan membuat diri lebih baik. Motivasi juga sebagai penentu seseorang meraih target yang di capai. Motivasi juga sebagai penggerak sensor motorik untuk melakukan suatu keputusan atas kegiatan yang akan dipilih satu atau lebih yang bertentangan.

### **2) Kinerja Pegawai**

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja pegawai merupakan hasil dari kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam men jalaankan tugas yang diperoleh dari perusahaan dan dijalankan dengan baik dan bertanggung jawab. Dan hasil kerja tersebut sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan tersebut.

### **Hambatan Kerja**

Menurut (Hamali, 1992) hambatan adalah segala sesuatu yang menghalangi, merintang, menghambat yang ditemui manusia atau individu dalam kehidupan sehari – hari yang datangnya silih berganti, sehingga menimbulkan hambatan bagi individu untuk mencapai tujuan. Tentu setiap

individu memiliki hambatan yang berbeda beda setiap pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini juga tak luput dari mas reza rahardian yang mana dia mengalami hambatan saat mobilitas tinggi dilapangan karena saat kerja dilapangan memang membutuhkan kecepatan dan gerak yang cepat sehingga akan ada kendala karena disabilitas yang dialami mas reza rahardian sendiri yaitu berada di kaki.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui motivasi kerja, hambatan, serta kinerja dari seorang CPNS disabilitas yang berada di Dinas Sosial kabupaten kediri. Penelitian menggunakan penelitian studi kasus (*single case*) yang dengan memfokuskan pada eksplorasi pengalaman serta makna untuk mendapatkan pembelajaran motivasi kerja seorang penyandang disabilitas CPNS bagian rehabilitasi di dinas sosial kabupaten kediri. penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dimana data primer sendiri diperoleh dari hasil wawancara dari informan sendiri sedangkan data sekunder diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer yang bersumber dari buku, jurnal, literatur, gambar serta dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan dalam menentukan informan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. pengertian *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sample yang mempertimbangkan hal-hal tertentu dalam pengambilan sampelnya. Peneliti memilih tiga orang yang dijadikan informan, yaitu cpns disabilitas (reza rahardian, kepala bidang rehabilitasi sosial, rekan kerja. peneliti memilih informan tersebut karena informan tersebut sangat mengetahui keseharian reza rahardian saat melakukan pekerjaan sehari hari.

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data sebagai berikut : dengan observasi, wawancara, dan juga dokumentasi. dalam observasi ini peneliti melakukan observasi lapangan ke dinas sosial kabupaten kediri secara langsung saat melakukan praktek kerja lapangan yang diadakan oleh kampus peneliti sehingga sangat tahu keseharian pekerjaan seorang CPNS disabilitas dalam melakukan pekerjaan. Wawancara dilakukan dengan teknik terstruktur dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja hambatan kerja, kinerja pegawai. Sementara dokumentasi diperoleh peneliti pada saat melaksanakan wawancara maupun saat melaksanakan praktik kerja lapangan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

penelitian ini menghasilkan beberapa temuan terkait keunikan motivasi kerja seorang CPNS disabilitas. Sebelum menjabarkan hasil temuan penelitian. Berikut ini akan disajikan profil singkat dari ketiga informan yang berpartisipasi memberikan informasi. Adapun informan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### a. Partisipan RR

Partisipan RR merupakan CPNS disabilitas di Dinas Sosial Kabupaten Kediri, partisipan RR merupakan warga kota surabaya yaitu berada di merupakan warga kota surabaya yaitu berada di daerah jojoran surabaya dan sekarang kost di daerah mojoroto kediri. Partisipan RR

bekerja di dinas sosial kabupaten kediri di bagian rehabilitasi sosial menangani anak terlantar, lansia terlantar, anak punk serta juga didalam ruangan pengarsipan data, administrasi. Tugas nya adalah yaitu mendidik dan mengarahkan orang terlantar untuk diberikan edukasi serta memberikan panti dan kebutuhan lahinya yang mana disana akan dibelajari dan di berikan pengarahan agar lebih produktif.

b. Partisipan YL

Partisipan YL merupakan Bagian kepala bagian rehabilitasi sosial di dinas sosial kabupaten kediri. yang bertugas pokok membantu kepala dinas dalam melaksanakan pelayanan dan rehabilitasi sosial bagi pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial. partisipan YL sendiri beralamatnkan di desa gampengrejo kabupaten kediri. Serta kepala bagian yang juga di bagian yang sama dengan partisipan RR yang mana dipilih oleh penulis karena bagi penulis informan yang tepat untuk di mintai keterangan terkait keseharian RR yang mana juga kepala bagian sehingga tau kinerja kerja partisipan RR.

c. Partisipan AB

Informan 3 merupakan tenaga kontrak dinas sosial kabupaten kediri di bidang rehabilitasi sosial serta merupakan rekan kerja dari partisipan RR. Partisipan AB adalah bagian pengarsipan dan pegolahan data di bagian rehabilitasi sosial yang mana dia juga satu ruang kerja dengan partisipan RR jadi bersama dalam kegiatan kerja. dengan begitu penulis sangat yakin kepada partisipan AB untuk dimintai data yang mana banyak sedikit tau juga tentang keseharian partisipan RR bekerja.

### **Motivasi kerja**

Motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi dapat bersumber dari internal maupun eksternal. Motivasi juga bisa mengeluarkan pengembangan diri untuk mewujudkan impian – impian, meningkatkan bakat, meningkatkan kepercayaan diri, menjadi kuat dalam menghadapi cobaan, dan menjalani hubungan yang baik dengan sesama. Oleh sebab itu maka setiap orang berhak memperoleh dukungan, dorongan motivasi dari orang lain tak kecuali penyandang disabilitas.

Pertanyaan yang diajukan kepada partisipan RR yaitu tentang motivasi kerja penyandang disabilitas, sebagaimana hasil petikan wawancara berikut :

*Kalau motivasi bekerja yang dasar tentu untuk yang jelas untuk memenuhi biaya hidup atau tujuan hidup. Yang lainnya ya tentu ingin menunjukkan bahwa disabilitas juga berhak untuk bekerja dan bisa untuk bekerja. Meskipun memiliki keterbatasan tapi kita kan juga mempunyai tanggung jawab untuk hidup jadi bagaimana caranya kita juga bisa apa ya memanfaatkan apa yang kita miliki dari pada konsen dengan apa yang tidak kita miliki.(RR.08-06-2022).*

Dari kutipan diatas, partisipan memaparkan bahwa sebagai penyandang disabilitas yang mempunyai kekurangan haruslah tetap mempunyai motivasi kerja, berupaya untuk memenuhi biaya hidup dan berfokus pada kelebihan yang dimiliki daripada yang tidak dimiliki. Hal ini merupakan energi positif untuk mendorong motivasinya dalam bekerja. Sedikit berbeda dari

yang disampaikan oleh RR, partisipan YL memaparkan pendapatnya mengenai motivasi penyandang disabilitas sebagai berikut :

*Motivasi kerjanya sangat bagus kalau saya lihat dengan kinerjanya, Cuma namanya masih muda dia lebih banyak bercandanya. Ya tapi intinya kerjanya beres sih, dia orangnya cooperative, team worknya bagus dan saya sukanya responsif kalau ada kerjaan kan ada staff yang kita lagi sibuk apa tapi dia hanya melihat dan gak mau membantu tapi dia tidak walaupun bukan tugasnya dia cepet akan turut membantu.(YL.14-06-2022).*

Berdasarkan pemaparan YL yang mengatakan bahwa jiwa mudanya yang membuatnya tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tertib, corperatif, responsive dan tepat waktu walaupun kadang diselingi dengan candaan akan tetapi tidak menghalangi dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini senada dengan apa yang partisipan AB paparkan sebagaimana hasil petikan wawancara berikut :

*Kalapun dilapangan saya lihat itu sangat bagus team worknya juga baik, dia mengurus anak terlantar, lansia terlantar, anak punk, bisa mengayomi dan merangkul sangat loyal sama pekerjaannya walupun dia juga punya keterbatasan. Kalau diruangan motivasinya juga sangat baik responsive selalu beres kalau kerja tapi kadang sering lupa itu tadi kendalanya jadi harus diingatkan baru sadar, bertanggung jawab, loyalitas tinggi tanpa memandang job disknya kalau dia selesai.(AB.14-06-2022).*

Berdasarkan pemaparan dari ketiga partisipan dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dari dalam diri merupakan hal yang terpenting untuk mendorong adanya tindakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tanggung jawab dengan tepat waktu. Hal ini dibuktikan dengan seorang penyandang disabilitas yang mempunyai motivasi kerja layaknya individu normal yang terkadang tidak dimiliki oleh orang lain seperti sikap responsive terhadap pekerjaan. Adanya motivasi kerja pada penyandang disabilitas membuktikan bahwa orang cacat mampu berproses dan berprogres untuk mencapai mimpi dan tujuannya.

### **Hambatan Pada Penyandang Disabilitas**

Hambatan sendiri merupakan segala sesuatu yang dapat menghalangi kemajuan atau pencapaian suatu hal. Tentunya setiap orang bisa mengalami hambatan dalam pencapaian pekerjaannya apalagi dengan penyandang disabilitas. Pada penelitian ini faktor penghambat pekerjaan pada penyandang disabilitas didefinisikan sebagai hal keadaan yang dapat merintang, menahan, dan menghalangi proses pelaksanaan pada pekerjaan yang dilakukannya mulai dari hambatan dari dalam maupun dari luar.

Petikan subjek pertama berdasarkan hasil petikan wawancara sebagaimana berikut :  
*Hambatannya sih ya kesulitan mencari kerja jadi kalau misalnya kita bekerja dikantor kantor swasta itu jelas HRD pasti mencari kualifikasi karyawan pasti lebih memilih orang yang normal. Kalau setelah di DinSos, hambatannya tugas dilapangan agak susah ketika harus mobilitas tinggi seperti kesana kemari jalan jauh kayak mempersiapkan apa apa yang harus ada dilapangan agak susah ya karena saya disabilitas mobilitas.(RR.08-06-2022)*



Dari kutipan diatas, partisipan RR memaparkan bahwa dalam kondisinya sebagai penyandang disabilitas tentu terdapat hambatan – hambatan pada saat pencarian kerja ataupun setelah diterima dalam pekerjaan. Tapi hal itu tidak memberikan kendor untuk terus berusaha dan selalu menjalani job desc nya sesuai dan tepat waktu.

Petikan subjek kedua berdasarkan hasil petikan wawancara sebagaimana berikut :

*Kalo untuk hambatan mungkin ya mobilitasnya pada saat dilapangan tidak seperti individu normal pada umumnya. Akan tetapi semua itu di imbangi dengan cara kerjanya yang baik, komunikatif, kooperatif, dan cepat merespon apa yang ada di ruangan ini yang ada dibidang ini maksudnya seperti itu kemudian mudah bergaul juga, bercanda kadang, tapi kerjaan selalu tepat waktu daan beres.(YL.14-06-2022)*

Berdasarkan apa yang dipaparkan oleh partisipan subjek kedua YL bahwa kendala atau hambatan pada penyandang disabilitas cpns di Dinsos ini adalah mobilitasnya pada saat dilapangan, namun semua itu tidak mempengaruhi kinerja nya yang luar biasa bagus dan dapat dipertanggung jawabkan. Sedikit berbeda dari yang disampaikan oleh YL, partisipan AB memaparkan pendapatnya sebagai berikut :

*Sering lupa dengan pekerjaan yang akan dikerjakan terkadang, pengarsipan data juga masih sangat kurang Cuma itu aja sih, kalau dilapangan mungkin mobilitasnya tapi dia sendiri tdak mau merepotkan dia tetap menjalankan tugasnya dia juga mau disuruh kesana kemari dia juga berurusan mobilitas tinggi saat dilapangan dia tidak mau kalau dengan adanya dia semuanya terkendala.(AB.14-06-2022)*

Berdasarkan pemaparan 3 partisipan dapat disimpulkan bahwa hambatan penyandang disabilitas dalam melakukan pekerjaanya adalah pada saat mobilitas di lapangan, hal ini merupakan hal yang wajar karena memang mereka memiliki kondisi fisik yang tidak sama dengan individu norml lainnya yang membuat mereka berbeda pada saat memang harus gerak cepat dilapangan. Akan tetapi hambatan pada mobilitas terhadap lapangan tidak menjadi suatu hambatan yang sangat besar karena dia memiliki kompetensi yang jauh lebih baik untuk menutupi kekurangan fisiknya.

### **Kinerja Pegawai Disabilitas.**

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu. Dalam studi manajemen kinerja pegawai memerlukan pertimbangan yang penting, sebab kinerja individual seorang pegawai dapat menentukan kinerja dari perusahaan atau organisasi tersebut. berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja mencakup atas usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan dan moral kerja. Kecakapan kinerja dapat dilihat dari perilaku – perilaku yang ditunjukkan dalam bekerja, hasil yang dicapai, dan penilaian – penilaian pada faktor – faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka

mencapai tujuan. Seorang pegawai yang mempunyai kinerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Kinerja tidak lepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini, kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pertanyaan yang diajukan kepada partisipan RR yaitu tentang kinerja pegawai penyandang disabilitas, sebagaimana hasil petikan wawancara berikut :

*Saya insyaallah sudah saya melakukan pekerjaan tanggung jawab sebaik mungkin. Akan tetapi ini masih menurut saya pribadi, kan orang tidak bisa menilai dirinya sendiri ya, tentunya penilaian kinerja saya berdasarkan orang – orang diatas saya atau rekan saya juga berbeda. Kadang saya juga masih sering lupa akan tugas yg diberikan dan itu menjadi PR buat saya untuk lebih giat lagi dalam bekerja agar tujuan saya dan organisasi ini dapat tercapai.(RR.08-06-2022).*

Petikan subjek kedua YL berdasarkan hasil petikan wawancara sebagaimana berikut :

*Over all bagus, iya sesuai bidangnya karena dia membantu dibidangnya pak oko itu apa ya membantu rehabilitasi sosial untuk orang telantar. Responnya itu cepat walaupun dia memiliki kekurangan mobilitas tapi dia ada antusiasnya banget melakukan pekerjaan kemudian dia mengurus orang terlantar kemudian ODGJ seperti itu bisa. Dia tidak malu untuk belajar dan tidak malu juga bertanya kaya gitu walaupun punya keterbatasan dia juga memilki kemampuan allah itu adil memang.(YL.14-06-2022).*

Petikan subjek ketiga AB berdasarkan hasil petikan wawancara sebagaimana berikut :

*Cukup bagus menurut saya sangat penting perannya , sangat membantu rekan kerja lainnya, semisal ada rekan kerja meminta tolong pasti di respon dengan baik cepat membantu dan selesai. Ringan tangan yang tidak perhitungan dalam menyelesaikan pekerjaan loyalitas tinggi, apabila dia menangani anak terlantar, lansia terlantar anak punk jadi sesuai lah dengan bidangnya dan jurusnya kuliah dia yaitu psikologi.(AB.14-06-2022)*

Berdasarkan pemaparan 3 partisipan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai penyandang disabilitas sudah cukup baik walupun ada kendala atau hambatan seperti pada mobilitas pada saat dilapangan, akan tetapi dia bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dengan sebaik – baiknya.

## **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini penulis menyimpulkan motivasi,kinerja,hambatan kerja seorang penyandang disabilitas dimana yang diketahui bahwa penyandang disabilitas sering dipandang sebelah mata. Jadi akan berfokus bagaimana seorang penyandang disabilitas bisa membangun sebuah motivasi agar terus semangat dalam menjalankan aktivitas yang dia jalani setiap hari, problem-problem yang dia hadapi di lingkungan sekitar. Diskriminasi yang iya peroleh sehari harinya. yang mana akan membangun sebuah karakter diri dari seorang



penyandang disabilitas yang harus kuat serta mempunyai mental yang tangguh. Dan membuat orang kagum akan dirinya. Dimana orang akan berfikir dan termotivasi setelah mengetahui kisahnya. Seorang disabilitas memang mempunyai keterbatasan tetapi jika keterbatasan itu bisa dijadikan sebuah motivasi dan semangat kerja maka akan menjadikan nilai tambah dari seorang disabilitas bahkan akan banyak sanjungan yang ia terima. Dari situ munculah juga motivasi dari lingkungan sekitar yang mana juga telah di bahas pada latar belakang masalah. juga terfokus pada keistimewaan dari seorang disabilitas reza rahardian dibandingkan seseorang disabilitas lain ataupun orang yang normal tetapi malas bekerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- [2] Dewi, D. P., & Harjojo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- [3] Farida, U., & Hartono, S. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA2. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 4–8.
- [4] Hamali, oemar. (1992). *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. CV. Mandar Maju.
- [5] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- [6] Indrasari, M. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- [7] Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (8th ed.). Prenhallindo.
- [8] Suwanto. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang*. 3. No 2.
- [9] Tumiwa, R. A. F., Abbas, D. S., Mandey, N. H. J., Saputra, N., Marentek, M. R., Na'im, Z., Masahere, U., Muafiq, F., A., T. N., & Anita, T. L. (2021). *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics* (GCAINDO (ed.); Cetakan Pe). Diandra Kreatif/Mirra Buana Media (Imprint Grup Penerbitan CV Diandra Primamitra Media).
- [10] Wijaya, S. A., & Pradhanawati, A. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II)*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/26366/23302>