

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN SIGI

WORKING MOTIVATION OF PUBLIC WORKERS IN KABUPATEN SIGI

¹Imam Maulana, ²Moh. Tofan Samudin, ³, Andi Irawan

^{1,2,3}*Bagian Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Muhammadiyah Palu
(Email : imammaulana@gmail.com)
(Email : tofansamudin@gmail.com)
(Email : andi_irawan@gmail.com)*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi. Informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang yang ditetapkan dengan teknik purposive sampling. Data yang dibutuhkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 3 bulan. Adapun kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa kurangnya motivasi kerja pada sebagian pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi, khususnya pegawai dengan status PNS tidak selamanya disebabkan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri yang belum terpenuhi. Tetapi disebabkan oleh faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri yang merupakan sifat alamiah manusia, yaitu rasa malas dan kurang semangat yang kadang-kadang muncul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sebab hasil penelitian menunjukkan bahwa, khusus pegawai dengan status PNS sudah terpenuhi kebutuhan pokoknya dari gaji yang mereka terima sebagai pegawai, terpenuhi kebutuhan sosialnya, kebutuhan aktualisasi diri. Hanya masalah penghargaan yang masih kurang diberikan kepada mereka. Kecuali bagi pegawai honorer motivasi yang kurang memang disebabkan masalah gaji yang rendah sehingga hanya mampu memenuhi sebagian dari kebutuhan fisiologisnya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the performance of employees of the Public Works Department of Sigi Regency. This type of research is qualitative descriptive research. Data collection techniques are observation, interviews, and documentation. Research location in Sigi District Public Works Department. The informants in this study amounted to 4 people who were determined by purposive sampling technique. The data needed consists of primary data and secondary data. Data collection is done by observation, interviews, and documentation. This research was conducted in approximately 3 months. The conclusions obtained in this study that the lack of work motivation in some of the employees of the Public Works Department of Sigi Regency, especially employees with civil servant status is not always caused by physiological needs, social needs, self-actualization needs that have not

been fulfilled. But it is caused by a factor within the employee itself which is a human nature, namely a feeling of laziness and lack of enthusiasm that sometimes arises from within each employee. Because the results of the study indicate that, especially employees with civil servant status, their basic needs are met from the salary they receive as employees, their social needs are met, self-actualization needs. Only the issue of appreciation is still not given to them. Except for temporary employees whose motivation is lacking, it is caused by the problem of low salaries so that they are only able to fulfill some of their physiological needs.

Keywords: *Work motivation*

PENDAHULUAN

Motif atau motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Diantara para ahli psikologi, ahli manajemen, dan ilmuwan sosial lainnya belum terdapat kesepakatan tentang pengertian motivasi. Pendekatan intelektual tersebut pada umumnya berkisar pada apakah motivasi hanya berasal dari dalam diri seseorang, atau semata-mata karena pengaruh faktor eksternal, ataukah ada konsistensi dan kesepakatan pengaruh antara keduanya (Sulistiyani, 2004:194-195).

Motivasi dalam sebuah konteks organisatoris merupakan proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisatoris, sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan mereka sendiri. Maka motivasi merupakan hasil (*outcome*) proses tersebut (Winardi 2010:441-442).

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan tertentu (Liang dalam Samsudin, 2005:281-282).

Motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*internal motivation*) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (*external motivation*). Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya di dalam organisasi (Mangkunegara, 2010:18).

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku. Drs. Wahjosumidjo dalam bukunya *Kepemimpinan dan Motivasi* menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi di dalam diri seseorang (Saydam, 2005:325).

Salah satu hal yang dapat dilakukan pemimpin untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan rewards untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pemimpin mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada pegawai di instansi tersebut melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya pegawai dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

Penelitian telah menunjukkan bahwa pemberian hadiah kepada pegawai akan memberikan kepuasan kepada pegawai dan meningkatkan kinerjanya. Imbalan adalah alat manajemen yang diharapkan berkontribusi pada perusahaan dengan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok. Untuk menggunakan gaji sebagai motivator efektif, pimpinan harus mempertimbangkan struktur gaji yang harus mencakup organisasi penting melampirkan setiap pekerjaan, pembayaran sesuai dengan kinerja, tunjangan pribadi atau khusus, tunjangan, pensiun dan sebagainya.

Organisasi tidak hanya memerlukan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan

mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Sumber data diperoleh langsung dari informan dan dokumen-dokumen pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik triangulasi, yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Untuk mendapatkan data dari sumber yang sama, maka peneliti menggunakan Teknik Triangulasi. Teknik ini dalam praktiknya berupa observasi partisipatif, wawancara, dan dokumentasi secara serempak. Penelitian kualitatif menggunakan logika induktif abstraktif, suatu logika yang bertitik tolak dari “khusus ke umum”. Konseptualisasi, kategorisasi dan deskripsi dikembangkan atas dasar “kejadian” (*incidence*) yang diperoleh ketika kegiatan lapangan berlangsung. Karenanya, antara kegiatan pengumpulan data dan analisis data menjadi tak mungkin dipisahkan satu sama lain. Keduanya berlangsung secara simultan dan prosesnya berbentuk siklus bukan linier (Bungin, 2003 : 69).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan dasar berupa sandang, pangan dan papan, yaitu kebutuhan pakaian, makan minum dan tempat tinggal. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yang wajib dipenuhi. Kebutuhan pakaian dapat berupa baju, celana, sarung, dan pakaian lainnya yang diperlukan untuk menutupi tubuh manusia atau pakaian-pakaian yang layak pakai dan dapat menutupi aurat.

Kebutuhan makan dan minum adalah beras atau makanan lainnya yang mengandung karbohidrat, seperti ubi, jagung, sagu. Sedangkan kebutuhan tempat tinggal adalah rumah sebagai tempat beristirahat dan berlindung dari panas, dingin, hujan, dan gangguan keamanan. Itulah sebabnya manusia perlu bekerja agar memiliki penghasilan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Tentunya dengan berbagai macam pekerjaan yang berbeda-beda. Manusia berusaha mencari pekerjaan karena termotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan fisiologis tersebut yang harus dipenuhinya. Oleh karena itu, kebutuhan fisiologis sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, yaitu menjadi motivasi dalam bekerja guna

mendapatkan upah atau gaji yang sebanyak mungkin agar segala kebutuhan yang menyangkut kebutuhan fisik dapat dipenuhi, seperti makan dan minum, pakaian, dan rumah tempat tinggal.

Setiap manusia perlu makan dan minum untuk dapat bertahan hidup, setelah itu manusia membutuhkan kain atau pakaian untuk menutupi tubuhnya dari pandangan orang lain. Sebab manusia pada dasarnya, khususnya manusia dewasa malu dilihat jika telanjang sehingga perlu penutup tubuh, yaitu pakaian. Kemudian tempat tinggal sebagai tempat berlindung, tempat beristirahat, tempat berkumpul dengan keluarga dan fungsi lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang bekerja karena di dorong oleh adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Untuk makan harus bekerja, untuk itulah dikatakan bahwa kebutuhan fisik ini adalah kebutuhan yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Untuk melihat bagaimana pemenuhan kebutuhan fisiologis pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi kaitannya dengan Gaji pokok/honor dan penghasilan lainnya yang sah terhadap kondisi dan keadaan perekonomian yang sekarang ini, kelihatan antara penghasilan dalam hal ini gaji/honor yang sudah tidak seimbang dengan nilai harga kebutuhan pokok.

Hanya saja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi berusaha mengatur gajinya supaya kebutuhan pokoknya dapat terpenuhi. Mereka tetap dapat makan dan minum, memiliki pakaian, dan tempat tinggal.

Bapak Sulaeman, Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Meskipun gaji kita tidak terlalu besar tapi sudah cukup untuk makan dan minum, beli pakaian juga, dan cicil rumah BTN (wawancara, 15 Maret 2018)”.

Belum ada pegawai Dinas Pekerjaan Umum yang pernah merasakan kelaparan karena tidak memiliki uang untuk membeli beras dan belum pernah ada pegawai yang kehausan karena tidak mampu membeli air minum. Begitu juga pakaian mereka adalah pakaian yang layak pakai dan lumayan bagus, serta rumah tempat tinggal yang memadai.

Apalagi, pegawai yang memiliki jabatan tertentu, seperti Kepala Bagian, Sekretaris, bahkan Kepala Dinas Sendiri, kebutuhan pokoknya mampu dipenuhi dari gaji yang mereka peroleh sebagai pegawai. Sebab, selain menerima gaji pokok juga menerima tunjangan jabatan, tunjangan anak, tunjangan suami/istri, termasuk tunjangan kesehatan bagi PNS berupa BPJS Kesehatan. Belum lagi penghasilan tambahan berupa lumsum jika mereka melakukan perjalanan dinas atau kegiatan-kegiatan lain yang diberikan honor atau insentif.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengemukakan :

“Kalau untuk makan sehari-hari sudah cukup karena kita juga biasanya ada perjalanan dinas dan ada lumsumnya dan bisa menumpang (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Namun, mereka yang terpenuhi semua kebutuhan fisiologisnya seperti pakaian, beras dan air, serta rumah tempat tinggal adalah pegawai yang sudah terangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebab mereka telah memiliki gaji bulanan yang tetap berupa gaji pokok, tunjangan anak, tunjangan beras dan tunjangan lain yang melekat pada gaji yang diberikan oleh negara dan diterima setiap bulan.

Sedangkan pegawai yang masih honorer baru sebagian kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, yaitu gajinya hanya cukup untuk membeli pakaian, sekali-sekali makan dan minum. Tetapi kadang-kadang juga tidak cukup untuk makanan dan air minum, mereka masih tergantung kepada orang tuanya, dan ada yang masih menumpang tinggal di rumah orang tuanya sebab mereka belum memiliki kemampuan membeli rumah untuk dimiliki sendiri.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengemukakan :

“Kalau pegawai honor, kan gajinya kecil kasihan.. dan tidak seberapa, kita semua tahu itu. Kalau untuk beli pakaian mungkin masih cukup, tetapi untuk makan sehari-hari mungkin kurang. Masih ada kan... diantara mereka yang tinggal sama orang tuanya karena belum punya rumah sendiri (Wawancara, 25 Maret 2018)”.

Jadi terlihat disini bahwa Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi telah terpenuhi kebutuhan fisiologisnya melalui gaji yang diperolehnya setiap bulan. Sedangkan pegawai honorer baru sebagian kebutuhan pokok yang mampu dipenuhi, yaitu membeli pakaian seperti baju, celana, sarung, dan pakaian lainnya. Sedangkan untuk makan kadang-kadang ada kadang-kadang tidak ada, apalagi tempat tinggal sendiri berupa rumah pribadi belum mampu mereka beli Hal ini disebabkan gaji pegawai honorer sangat kecil dan tidak diterima setiap bulan, melainkan dirapel setiap 3 bulan. Mereka juga tidak menerima tunjangan apapun seperti yang diterima pegawai PNS sehingga upahnya tidak sebanding dengan kebutuhannya. Apalagi, harga kebutuhan pokok semakin mahal.

B. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman adalah jaminan masa depan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi ditempat kerjanya. Bagi pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil merasa aman dan terjamin masa depannya. Sedangkan bagi pegawai kontrak atau honorer merasa tidak terjamin masa depannya.

Pegawai PNS merasa terjamin masa depannya sebab mereka merupakan pegawai tetap yang telah diangkat dan ditetapkan oleh pemerintah sebagai Pegawai Negeri Sipil dan memiliki Nomor Induk Pegawai yang dijamin gajinya oleh negara sejak diangkat sampai memasuki masa pensiun. Faktor lain yang memunculkan rasa aman adalah mereka tidak mungkin diberhentikan atau di PHK ditengah jalan jika tidak melakukan pelanggaran berat yang layak dikenakan sanksi pemecatan. Sebab, gaji dan tunjangan setiap bulan telah dianggarkan dalam APBN. Dengan statusnya yang telah memiliki NIP menjadi jaminan bahwa tidak mungkin dikeluarkan dan diberhentikan tiba-tiba dari pekerjaannya.

Bagi pegawai PNS, pemberhentian dirinya hanya dapat dilakukan apabila yang bersangkutan melakukan pelanggaran berat yang menurut peraturan perundangan tentang kepegawaian layak untuk diberikan sanksi pemecatan. Hal inilah yang membuat mereka merasa yakin terhadap masa depannya. Mereka tidak merasa khawatir akan dikeluarkan atau diberhentikan begitu saja.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Menurut saya terjamin kalau sudah PNS karena sudah jelas statusnya dan dijamin sampai pensiun (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Kedua pernyataan di atas menunjukkan bahwa rasa aman dan jaminan masa depan dirasakan oleh pegawai yang berstatus PNS. Sebab mereka yakin tidak mudah diberhentikan begitu saja. Apalagi jika tidak ada pelanggaran atau kejahatan luar biasa yang dilakukannya. Selain itu, gajinya juga jelas dan tetap, bahkan sewaktu-waktu dapat mengalami kenaikan. Sehingga mereka yakin tidak akan terlantar atau melarat dalam hidupnya kedepan sebab mereka telah memiliki kepastian dalam pekerjaan.

Meskipun nantinya mereka sudah tidak bekerja lagi dimasa tuanya, gaji pokoknya tetap diberikan oleh negara sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian selama menjadi Pegawai Negeri Sipil. Kondisi yang tersebut berbeda dengan pegawai yang berstatus honorer dimana yang bersangkutan sewaktu-waktu dapat diberhentikan atau di PHK di tengah jalan jika tidak lagi dibutuhkan atau ada alasan lain dari organisasi sehingga harus dilakukan PHK. Misalnya, anggaran daerah tidak cukup untuk membayar gajinya, dan alasan lainnya yang dapat menyebabkan mereka diberhentikan, seperti melakukan kesalahan atau pelanggaran disiplin.

Oleh karena itu, sangat wajar dan pantas apabila pegawai honorer merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Sebab masa depannya ditempat kerjanya tidak jelas, gajinya juga tidak jelas, tidak ada jaminan hari tua berupa gaji pensiun. Begitu mereka pensiun atau berhenti

maka terputuslah gajinya. Hal ini tentu akan menjadi kekhawatiran tersendiri bagi pegawai honorer dan menjadi beban dalam pikirannya. Keberlanjutan kariernya sangat bergantung kepada kebaikan hati pimpinan dan ketersediaan anggaran daerah untuk membayar gaji mereka setiap bulan.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Kalau honor ya pasti tidak terjamin karena mereka masih kontrak, beda dengan pegawai yang PNS, honor kapan-kapan bisa diberhentikan, mereka kan diangkat hanya dengan SK Bupati (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Faktor lain yang menyebabkan masa depan pegawai honorer tidak terjamin, yaitu : (1) Pegawai honorer diangkat dengan SK Bupati yang disesuaikan dengan kebutuhan daerah atau Satuan Kerja Perangkat Daerah. Artinya, pengangkatan mereka menjadi tenaga honorer karena kebutuhan SKPD tertentu sehingga ketika tidak dibutuhkan lagi maka yang bersangkutan mungkin saja diberhentikan ; (2) Pemberhentian pegawai honorer cukup dengan SK Bupati dan tidak perlu melalui proses yang panjang. Jika dianggap melakukan pelanggaran, seperti tidak disiplin dalam menjalankan tugas maka dapat langsung diberhentikan; (3) Gajinya ditanggung oleh pemerintah daerah sehingga ketika dianggap membebani keuangan daerah, maka pemerintah daerah dapat melakukan perampingan dengan memberhentikan pegawai honorer. Jadi ada berbagai macam alasan yang menyebabkan pegawai honorer merasa tidak aman dan tidak terjamin masa depannya.

C. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah perasaan memiliki kelompok, berteman, rasa kekeluargaan, persahabatan. Hal ini dapat berupa kelompok hobby, pertemuan arisan, forum silaturahmi, acara-acara informal. Bagi pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi kebutuhan sosial ini sudah terpenuhi dengan adanya berbagai macam forum silaturahmi, baik yang formal maupun yang tidak formal. Semua pegawai merasakan memiliki kelompok untuk menyalurkan hoby, forum silaturahmi, pertemuan-pertemuan.

Melalui kelompok dan forum silaturahmi yang ada tercipta suasana yang penuh keakraban diantara sesama pegawai. Suasana kekeluargaan dimana semua pegawai merasa bersaudara dalam kelompok mereka, serta sikap dan saling menghargai diantara mereka. Semua pegawai merasakan keberadaannya dihargai oleh anggota kelompoknya.

Adapun kelompok-kelompok dan forum-forum silaturahmi antara lain adalah kelompok arisan, kegiatan-kegiatan ulang tahun, pengajian-pengajian. Ditempat atau diforum-forum itulah pegawai melakukan pertemuan dan menjalin keakraban.

Bapak Hendra, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Semua pegawai akrab dengan pegawai yang lain karena sering bertemu dan berkumpul, baik di kator maupun diluar kantor (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Adanya kelompok-kelompok dan forum-forum silaturahmi tersebut menciptakan keakraban diantar pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi. Saling menghargai satu sama lain, sehingga semua pegawai merasa diakui keberadaannya. Tidak ada kecemburuan-kecemburuan sosial diantara mereka, tidak ada yang merasa direndahkan dan tidak diperhitungkan keberadaannya. Tidak ada perlakuan yang berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, antara atasan dan bawahan. Intinya, semua pegawai merasakan adanya pengakuan terhadap keberadaannya.

Dalam kegiatan arisan, semua pegawai diundang untuk hadir sekalipun mungkin ada diantara mereka yang tidak menjadi peserta arisan tersebut. Arisan dilakukan secara bergilir atau bergantian setiap bulan sehingga silaturahmi diantara pegawai terus berjalan dengan saling bergantian mengunjungi rumah teman yang kebagian giliran menjadi tuan rumah pelaksanaan arisan.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Kalau ada arisan semu pegawi diundang, meskipun tidak masuk anggota arisan. Disitu kita kumpul-kumpul dan makan-makan. Jadi semua merasa dihargai status sosialnya (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Selain arisan, kelompok-kelompok pertemuan lainnya adalah acara ulang tahun keluarga salah satu pegawai, pengajian-pengajian, dan kegiatan olah raga. Acara ulang tahun biasanya dilaksanakan pegawai yang telah memiliki anak. Pertemuan-pertemuan dalam kelompok juga biasanya terjadi ketika ada salah satu pegawai yang sakit dan dikunjungi beramai-ramai atau datang berkelompok untuk memberikan semangat dan motivasi kepada yang bersangkutan agar cepat sembuh.

Kegiatan mengunjungi teman yang sakit merupakan bukti kepekaan sosial anggota kelompok yang satu terhadap anggota kelompok yang lain. Ketika ada kedukaan atau keluarga rekan kerja meninggal, pegawai pegawai yang lain datang melayat dan mengikuti ta'ziah sambil membantu pihak yang berduka dalam mempersiapkan konsumsi bagi masyarakat yang datang mendengar ceramah ta'ziah. Disamping untuk memberikan semangat kepada keluarga yang ditinggalkan agar tabah dalam menghadapi cobaan. Kunjungan seperti ini merupakan wujud kepekaan sosial terhadap rekan kerja.

D. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan berupa status, kehormatan, penghargaan, pengakuan, reputasi, prestasi. Hal ini dapat berupa Kekuasaan, jabatan, promosi, hadiah, penghargaan materil dan non materil, tanda jasa. Khusus kebutuhan berupa kekuasaan, jabatan, dan promosi sudah terpenuhi bagi pegawai yang telah memiliki jabatan tertentu atau pegawai yang telah atau pernah mendapat promosi jabatan. Sebab pengangkatan mereka menduduki suatu jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan berupa kepercayaan untuk mengemban suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Kalau kita dikasi jabatan, saya kira itu salah satu bentuk penghargaan karena kita dipercaya untuk mengemban satu jabatan yang tidak diberikan kepada yang lain (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Pemberian jabatan atau promosi merupakan bentuk pengakuan akan keberadaan seorang pegawai atas eksistensinya sehingga ketika mendapatkannya maka pegawai yang bersangkutan merasa bahwa pimpinan menghargainya. Sebab didalam promosi tersebut terdapat satu amanah atau kepercayaan yang tinggi terhadap seorang pegawai sehingga dia diberikan kesempatan menduduki suatu jabatan. Artinya, ada sesuatu yang dimiliki pegawai yang patut dihargai sehingga diberikan suatu jabatan. Sesuatu tersebut dapat berupa kemampuan atau keahlian, masa kerja yang sudah lama, tingkat pendidikan, atau mungkin karena kinerjanya yang baik selama menjadi pegawai.

Namun ada penghargaan lain yang belum pernah diberikan kepada pegawai, yaitu penghargaan dalam bentuk hadiah. Padahal, pemberian hadiah merupakan salah satu upaya motivasi yang penting dilakukan untuk mendorong pegawai agar selalu melakukan yang terbaik bagi organisasi. Ketika pegawai berupaya bekerja maksimal, namun tidak mendapat perhatian akan muncul kekecewaan sehingga motivasi kerjanya menurun. Sebab, harapan dan keinginan yang mereka cita-citakan tidak terwujud. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengakui bahwa mereka mengharapkan diberikan hadiah.

Bapak Sulaeman, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan bahwa :

“Tentu setiap pegawai senang kalau dikase hadiah atau penghargaan, tetapi kita belum pernah diberikan (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Hadiah-hadiah yang dimaksud dapat berupa plakat, piagam, tanda jasa, bonus-bonus, dan lain-lain yang apabila diberikan akan menjadi kebanggaan dan kepuasan tersendiri bagi

pegawai. Apalagi, jika hadiah-hadiah tersebut diberikan karena prestasi kerjanya pasti akan membuat pegawai semakin termotivasi dalam bekerja. Namun belum adanya pemberian hadiah ini disebabkan karena Dinas Pekerjaan Umum memang belum memiliki program pemberian penghargaan kepada pegawai yang dinilai bagus kinerjanya sehingga belum ada anggarannya.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Kalau masalah pemberian hadiah bagi pegawai yang bagus kinerjanya belum ada program, jadi belum ada anggarannya (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Penghargaan lainnya yang kurang diberikan kepada pegawai, khususnya yang belum memiliki jabatan atau jabatannya masih rendah adalah kurang mendapatkan kesempatan melakukan perjalanan dinas. Padahal mereka juga mengharapkan dapat diberi kepercayaan perjalanan dinas sebagai bentuk penghargaan atas dedikasinya selama menjadi pegawai. Penunjukan melakukan perjalanan dinas merupakan salah satu bentuk penghargaan pimpinan terhadap bawahannya sebab dengan begitu berarti bawahan merasa dihargai dan diperhatikan keberadaannya.

Meskipun pernah mendapat kesempatan melakukan perjalanan dinas tetapi dirasakan masih kurang apabila dibandingkan dengan perjalanan dinas yang dilakukan pegawai yang memiliki jabatan lebih tinggi seperti, Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, dan Kepala-Kepala Bagian. Jika dibuat perumpamaan, maka pegawai yang tinggi jabatannya mungkin sudah 15 kali melakukan perjalanan Dinas, sedangkan staf biasa atau pegawai yang jabatannya rendah seperti kepala Seksi baru 1 atau 2 kali saja.

Bapak Sulaeman, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan bahwa :

“Untuk perjalanan dinas, kita yang dibawah kurang, Kepala Dinas sampai Kepala bagian saja yang banyak melakukan perjalanan dinas (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Kurangnya kesempatan yang diberikan untuk melakukan perjalanan dinas bagi staf atau pegawai yang jabatannya masih rendah sedikit banyak berpengaruh terhadap motivasi pegawai itu sendiri. Sudah pasti berbeda semangat kerja pegawai jika banyak memperoleh insentif dari perjalanan dinas sebab pegawai bersangkutan akan selalu berusaha memperlihatkan kinerjanya yang baik dihadapan pimpinan karena merasa diperhatikan.

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan berupa penggunaan potensi diri, pengembangan diri yang dapat berupa tugas yang menantang, tingkat diskresi yang tinggi

dalam pengambilan keputusan, peluang berkreasi, berinisiasi dan berinovasi terhadap pegawai dan lain-lain, program-program pengembangan pegawai.

Menurut pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi bahwa ditempatnya bekerja terdapat ruang dan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dalam menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki dalam bekerja. Ada hak dan kewenangan dalam mengambil keputusan terhadap sesuatu yang menjadi tugas dan fungsi pokoknya. Selain itu, pegawai juga memiliki ruang dan kesempatan berkreasi dan berinovasi sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing tanpa tekanan-tekanan dari pimpinan selama kreativitas tersebut tidak melenceng dari peraturan-peraturan yang berlaku ditempat kerja dan tidak merugikan organisasi.

Bapak Bagus Sedijanto, Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan :

“Pegawai boleh berinovasi dan berkreasi sesuai dengan kemampuannya, saya kira itu bagus jika ada pegawai yang mampu melakukannya, pimpinan tidak melarang. Setiap pegawai ada kewenangannya dan dia boleh mengambil keputusan penting terkait dengan kewenangannya yang penting keputusan yang diambil dalam rangka mempercepat atau menyelesaikan masalah pekerjaan (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Tidak ada larangan bagi pegawai yang memiliki kreativitas dan inovasi baru untuk dikembangkan ditempat kerjanya, yang penting inovasi dan kreativitas tersebut terkait dengan pekerjaan dan dibutuhkan organisasi. setiap pegawai memiliki kewenangan dan dapat mengambil keputusan penting yang terkait dengan kewenangannya sepanjang keputusannya tersebut tidak merugikan organisasi.

Bapak Sulaeman, pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mengatakan bahwa :

“Pegawai memiliki kesempatan menunjukkan kemampuannya, kelebihanannya, dan potensi yang dimilikinya, tidak ada larangan untuk itu malah pimpinan mendukung (wawancara, 25 Maret 2018)”.

Untuk menunjukkan kelebihan dan potensi tersebut, maka pegawai dapat melakukan suatu pekerjaan yang mungkin tidak dapat dikerjakan oleh pegawai yang lain. Misalnya, menunjukkan kemampuan dalam mengoperasikan program-program komputer, pengiriman data secara *online* kemampuan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak luar, kemampuan melakukan lobi, kemampuan membuat suatu sistem yang efektif mendukung pekerjaan kantor atau organisasi dan kemampuan lainnya yang kesemuanya untuk kepentingan organisasi.

Kemampuan-kemampuan tersebut dianggap sebagai suatu kelebihan atau potensi sebab tidak semua pegawai memiliki kemampuan melakukannya. Misalnya, kemampuan

mengoperasikan komputer menggunakan program yang baru atau canggih. Tentu ada pegawai yang dapat melakukannya dan ada juga yang tidak dapat melakukannya karena tidak memiliki keahlian. Begitu juga kemampuan mengirim data secara *online*, tentu ada pegawai yang memiliki kemampuan melakukannya dan ada juga yang tidak. Ada pegawai yang memiliki kemampuan melobi dan menjalin kerjasama dengan pihak lain dan ada juga yang tidak. Disinilah tempat bagi pegawai untuk menunjukkan potensi dan kreativitas yang dimilikinya.

Selain itu, pegawai diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi selama mereka mampu mengatur waktu agar perkuliahan dan pekerjaannya di kantor berjalan secara beriringan. Bahkan, pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi mendorong semua pegawai untuk melanjutkan pendidikannya. Sebab sangat baik dalam rangka mendukung pengembangan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa kurangnya motivasi kerja pada sebagian pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi, khususnya pegawai dengan status PNS tidak selamanya disebabkan oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri yang belum terpenuhi. Tetapi disebabkan oleh faktor motivasi dari dalam diri pegawai itu sendiri yang memang kurang, yaitu semangat aktualisasi diri yang kurang ada dalam diri masing-masing pegawai. Sebab hasil penelitian menunjukkan bahwa, khusus pegawai dengan status PNS sudah terpenuhi kebutuhan pokoknya dari gaji yang mereka terima sebagai pegawai, terpenuhi kebutuhan sosialnya, kebutuhan aktualisasi diri. Hanya masalah penghargaan yang masih kurang diberikan kepada mereka. Kecuali bagi pegawai honorer motivasi yang kurang memang disebabkan masalah gaji yang rendah sehingga hanya mampu memenuhi sebagian dari kebutuhan fisiologisnya. Saran yang direkomendasikan peneliti kepada Pegawai, khususnya PNS harus terus diberikan motivasi, diberikan kesadaran terhadap tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, harus diawasi secara ketat dalam melaksanakan tugas. Khusus untuk pegawai honorer perlu dilakukan peningkatan gaji sesuai dengan standar upah minimum provinsi Sulawesi Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.

- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Saydam, Guuzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta:Kresna Prima Persada.
- Samsudin, Sadli. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gava Media.
- Sulistiyani, Ambar Teguh &Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*.Yogyakarta. Garaha Ilmu.
- Winardi. 2010. *Azas-Azas Manajemen*. CV.Bandung. CV. Mandar Maju Mandar Maju.