

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIGI

WORK MOTIVATION OF HEALTH SERVICES EMPLOYEES SIGI REGENCY

¹Adham A. Labalado, ²Andi Irawan, ³Pariyati

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja staf Institusi Kesehatan Kabupaten Sigi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data awal dan data sekunder. Jumlah informan adalah 6 (enam) orang. Lokasi utama penelitian ini adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi. Analisis data dilakukan dalam tiga langkah, yaitu reduksi data, penyediaan data, dan kesimpulan data, kemudian memberikan saran dan rekomendasi. Kesimpulan yang peneliti peroleh dari penelitian ini adalah Staf Institusi Kesehatan Kabupaten Sigi secara filosofis belum memenuhi kebutuhannya, terutama kebutuhan yang penting mengecualikan makanan dan minuman, jika mereka hanya meng-quaranteet gaji sebagai pegawai negeri. Kebutuhan lain yang belum terpenuhi perlu adanya apresiasi, sedangkan kebutuhan akan keselamatan sudah terpenuhi, tetapi hanya status PNS negara, kebutuhan keamanan pekerja paruh waktu belum terpenuhi. Selanjutnya, kebutuhan sosial dan kebutuhan selfactualization telah terpenuhi untuk semua staf. Ketidakmampuan beberapa kebutuhan terutama, kebutuhan filosofis telah cukup mempengaruhi pekerjaan staf karena mereka mencari pekerjaan tambahan dari pekerjaan utama mereka sebagai staf.

Kata Kunci: Motivasi, kebutuhan filosofis, kebutuhan keamanan, kebutuhan kebutuhan sosial, kebutuhan self-aktualisasi

ABSTRACT

This research aims at finding out work motivation of health institution staff of Kabupaten Sigi. This research used qualitative method..Technique of data collection is observation, interview, and documentation used to collect primery and secondary data. The number of informants is 6 (six) people. The main location of this research is Health Institution of Kabupaten Sigi. The data analysis was done in three steps, namely data reduction, data supply, and data conclusion, and then giving suggestions and recommendation. The conclusions the researcher obtained from this research are Health Institution staff of Kabupaten Sigi philosophically had not met their need, especially important need excludes food and beverage , if they only quaranteet salary as civil servant. Other needs that have not been fulfilled are needs of appreciation, while need of safety has been fulfilled, but only is the state civil servant status, part time workers' safety needs have not been fulfilled. Furthermore, social need and selfactualization need have been fulfilled for

all staff. The unfulfilment of some needs, particularly, philosophic need has enough affected staff's work since they look for extra work out of their main jobs as staff.

Keywords : *Motivation, philosophic need, safety need, social need appreciation need, selfactualization need*

PENDAHULUAN

Menurut Moenier (dalam Sulistiyani, 2004: 197) motivasi dari dalam diri setiap individu ini mempunyai dua unsur, yaitu: *pertama*, daya dorong untuk berbuat; dan *kedua*, sasaran atau tujuan (reward disini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang diarahkan oleh perbuatan tersebut. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Berdasarkan analisis tersebut diperoleh gambaran bahwa motivasi dari dalam ini dapat tumbuh karena adanya kebutuhan, tujuan, dan hasrat pribadi tertentu yang ingin dipenuhi dan dicapai oleh seseorang melalui apa yang dia kerjakan sehingga dia akan berusaha bekerja sungguh-sungguh dengan harapan kebutuhan, tujuan, dan hasrat pribadi tersebut dapat terpenuhi.

Sementara faktor dari luar adalah adanya proses pemberian motivasi kepada bawahan yang sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Jadi disini motivasi tersebut muncul karena adanya pemberian daya perangsang atau kegairahan kepada pegawai agar bekerja dengan segala daya upayanya. Motivasi yang datang dari luar ini dapat berupa benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh gambaran bahwa motivasi sesungguhnya adalah apa saja yang mendorong pegawai melakukan sesuatu dengan bekerja keras dan bersungguh-sungguh untuk mencapai keinginan dan memenuhi kebutuhannya. Sebab motivasi tersebut lahir ketika manusia memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Ketika manusia memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi, maka dengan sendirinya dia akan berusaha dan bekerja keras melakukan sesuatu jika dia menganggap dan meyakini bahwa melalui kerja keras dan sungguh-sungguh tersebut, maka kebutuhannya akan terpenuhi. Misalnya: gaji /upah yang memadai, insentif yang memadai, tunjangan-tunjangan, kekuasaan, jabatan, promosi, hadiah, bonus, penghargaan baik materi maupun non materi, pelatihan-pelatihan, pendidikan, pengembangan diri, pujian, sanjungan, jaminan karier, dan lain-lain.

Oleh karena itu, jelaslah bahwa motivasi yang dimiliki setiap pegawai sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai itu sendiri dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja setiap pegawai akan sangat ditentukan oleh motivasi yang dimiliki masing-masing. Pegawai yang memiliki motivasi rendah, otomatis memiliki kinerja yang buruk. Begitu pula sebaliknya, pegawai dengan motivasi tinggi pasti memiliki kinerja yang baik.

Masalah motivasi pegawai ini merupakan salah masalah yang dihadapi birokrasi pemerintah sebab masih cukup banyak pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik disebabkan kurangnya motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut. Hal ini juga dapat dilihat di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi, di mana masih terdapat beberapa pegawai belum memperlihatkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan yang maksimal. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi ?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegiatan tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dengan memberikan gambaran mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi .Dalam penelitian ini, pengolahan data berfokus pada data-data yang diperoleh melalui wawancara dan dokumen lainnya. Adapun teknik analisis data yang di pakai dalam penelitian ini, Sugiyono (2009:87) analisis data di lapangan dalam penelitian Kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data di periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban di wawancara setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebutuhan Fisiologis

Untuk melihat bagaimana pemenuhan kebutuhan fisiologi pegawai Dinas Kesehatan 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.

Ibu Susianti, SKM, pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

“Sebetulnya kalau hanya untuk makan sehari-hari sih gaji saya sudah cukup, tetapi kan ada keperluan lainnya juga yang perlu dipenuhi dan kalau hanya mengandalkan gaji tidak cukup (wawancara, 09 November 2017)”.

Sedangkan Bapak Andi Sahrial, S.Sos mengatakan bahwa:

“Sekarang kan kebutuhan orang banyak, bukan hanya makan saja. Kita butuh pulsa belum lagi uang jajan anak, HP yang bagus, rumah yang bagus, mobil sekarang sudah jadi kebutuhan juga dan kalau hanya mengandalkan gaji tidak cukup, makanya kita biasa ba utang di bank (wawancara, 09 November 2017)”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka dapat dilihat bahwa kebutuhan makan dan minum sudah terpenuhi, namun untuk memenuhi kebutuhan lainnya seperti masih mengalami kesulitan karena penghasilan yang setiap bulannya diterima tidak seimbang dengan kebutuhan selain makan dan minum. Kebutuhan manusia semakin meningkat mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju. Sehingga untuk memenuhinya seorang pegawai bahkan harus meminjam uang kepada orang lain atau ke bank. Ini merupakan fenomena yang terjadi di kalangan Aparatur Sipil Negara sekarang ini dimana keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan mengikuti perkembangan zama tidak mampu dipenuhi jika hanya mengandalkan gaji sebagai pegawai. Apalagi, pegawai yang masih berstatus honorer.

Gaji yang mereka terima setiap bulan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Bahkan, rata-rata dari mereka memiliki pinjaman di Bank. Mereka terpaksa meminjam uang dengan menjaminkan SK karena terdesak kebutuhan-kebutuhan hidup yang tidak dapat dihindari.

Kebutuhan manusia di zaman sekarang bukan hanya kebutuhan makan dan minum saja. Juga bukan hanya sekedar memiliki rumah atau tempat tinggal sedanya, termasuk tidak sekedar memiliki kendaraan. Kebutuhan manusia telah berevolusi dan mengalami perubahan besar. Terdapat kebutuhan-kebutuhan lain yang harus dipenuhi, seperti alat komunikasi berupa HP dan pulsa, kendaraan seperti motor maupun mobil, rumah yang bagus, perabot rumah yang bagus seperti kursi, tempat tidur atau kasur yang empuk, kulkas, televisi dan kebutuhan lainnya yang telah menjadi bagian yang tidak dapat dihindari oleh manusia yang hidup di zaman moderen sekarang ini. Sebab ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak mampu dipenuhi akan menjadi gengsi tersendiri dimana seseorang akan merasa minder dan tidak percaya diri dengan teman-teman, tetangga, bahkan dengan keluarga sendiri jika tidak memilikinya.

Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu membutuhkan uang yang tidak sedikit. Ketika ingin memiliki rumah yang bagus harus mengeluarkan uang dalam jumlah

besar, termasuk untuk membeli perabotnya. Begitu juga alat komunikasi seperti HP yang bagus tentu harganya mahal. Belum lagi harus membeli pulsa untuk menggunakannya. Terlebih lagi jika ingin memiliki kendaraan seperti mobil, tentu lebih banyak lagi biaya yang harus dikeluarkan.

Ibu Roslin, SKM mengatakan bahwa:

“Kebutuhan hidup manusia zaman sekarang tidak sama dengan zaman dulu pak..apalagi kita pegawai, pasti butuh HP yang bagus, rumah yang bagus, kendaraan yang bagus. Kalau tidak begitu kita juga merasa malu dengan tetangga apalagi status kita sebagai pegawai. Semua itu butuh uang, gaji mana cukup (wawancara, 12 November 2017)”.

Berdasarkan wawancara di atas ternyata perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang semakin canggih turut mempengaruhi tingkat kebutuhan manusia. Dengan perubahan zama tersebut, ternyata seorang pegawai pun sudah tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya diluar kebutuhan makan dan minum. Kebutuhan hidup yang semakin meningkat mengikuti perkembangan zaman menyebabkan pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Sigi merasa bahwa banyak kebutuhan yang tidak mampu dipenuhi jika hanya mengandalkan gajinya. Bahkan, ketika telah meminjam uang di Bank sekalipun, ternyata masih belum cukup juga. Sebab, ketika meminjam uang di bank maka konsekwensinya adalah harus membayar cicilan pokok *plus* bunga setiap bulan. Artinya, beban hidup mereka semakin bertambah, sehingga yang terjadi adalah gali lubang tutup lubang. Kondisi tersebut juga semakin diperparah oleh harga kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya yang semakin mahal dari waktu ke waktu.

B. Kebutuhan Rasa Aman

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi merasa aman dengan pekerjaannya, khususnya pegawai tetap atau telah memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP)/PNS. Sebab dengan satusnya tersebut menjadi jaminan bahwa tidak mungkin dikeluarkan dan diberhentikan tiba-tiba dari pekerjaannya. Sebab, gajinya ditanggung oleh negara yang telah dianggarkan dalam APBN.

Ibu Roslin, SKM mengatakan bahwa:

“Saya rasa masa depan saya terjamin di sini karena gaji kita sudah dianggarkan memang di APBN. Beda kalu honorer, kapan saja bisa diberhentikan karena Cuma kontrak (wawancara, 12 November 2017)”.

Pemberhentian PNS, hanya mungkin terjadi jika yang bersangkutan melakukan pelanggaran berat. Inilah yang menyebabkan mereka merasa aman dalam bekerja. Tidak ada rasa khawatir jika sewaktu-waktu diberhentikan atau dipecat.

Ibu susanti, SKM mengatakan bahwa:

“Kalau saya merasa aman-aman saja karena ada NIP, saya sudah pegawai tetap kalau tidak ada pelanggaran berat tidak mungkin dipecat (wawancara, 09 November 2017)”.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi yang telah memiliki NIP merasa aman dengan pekerjaannya. Sebab mereka yakin tidak mudah diberhentikan begitu saja, apalagi jika tidak ada pelanggaran atau kejahatan luar biasa yang dilakukannya. Selain itu, gaji yang diterimanya ditanggung oleh negara.

Mereka yakin masa depan mereka ditempatnya bekerja cukup terjamin sampai masa tua. Meskipun mereka sudah tidak bekerja nantinya, gaji pokoknya tetap diberikan sebagai bentuk penghargaan negara atas pengabdianya selama menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut berbeda dengan pegawai honorer yang sewaktu-waktu dapat diberhentikan atau di PHK. Sedikit saja melakukan pelanggaran maka bisa dipecat. Oleh karena itu, pegawai honorer tentu selalu merasa khawatir akan masa depannya dan menjadi beban tersendiri dalam hidupnya. Karena keberlangsungan kariernya sangat bergantung kepada kebaikan hati pemerintah daerah dan ketersediaan anggaran daerah untuk membayar gaji mereka setiap bulan.

Ibu Adelia mengatakan bahwa:

“Kita ini hanya honor pasti was-was juga, karena masih kontrak sewaktu-waktu bisa diberhentikan, jadi tidak menjamin kita punya masa depan (wawancara, 09 November 2017)”.

Tidak amannya posisi pegawai honorer disebabkan oleh beberapa hal, yaitu : (1) SK Pengangkatannya hanya dari Bupati yang disesuaikan dengan kebutuhan. Artinya, mereka diangkat menjadi tenaga honorer karena dibutuhkan, jika tidak dibutuhkan lagi maka sewaktu-waktu akan diberhentikan; (2) Proses pemberhentian pegawai honore 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. Jadi mereka sangat mudah diberhentikan kapan saja; (3) Gajinya ditanggung oleh pemerintah daerah. Dan jika dianggap membebani keuangan daerah, maka pemerintah daerah dapat melakukan perampangan dengan memberhentikan pegawai.

C. Kebutuhan Sosial

Semua pegawai merasakan bahwa mereka memiliki kelompok untuk menyalurkan hoby, forum silaturahmi, pertemuan-pertemuan baik yang sifatnya formal maupun non formal. Melalui kelompok yang terbentuk lahir suasana pertemanan yang penuh keakraban,

kekeluargaan dan saling menghargai. Setiap pegawai merasa bahwa keberadaannya dalam kelompok dihargai oleh anggota kelompoknya yang beranggotakan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten itu sendiri.

Kebersamaan dalam kelompok tersebut, misalnya dalam kegiatan olahraga untuk menyalurkan hoby. Forum silaturahmi/pertemuan-pertemuan, baik ditempat kerja maupun diluar tempat kerja. Di dalam tempat kerja, misalnya sering diadakan pertemuan-pertemuan atau berkumpul antara semua pegawai.

Ibu Adelia mengatakan bahwa:

“Saya rasa kita semua berteman dan akrab dengan semua pegawai yang ada, antara pimpinan dan bawahan saling menghargai (wawancara, 09 November 2017)”.

Jadi semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sigi akrab dan saling menghargai satu sama lain, baik antara unsur pimpinan maupun antara pimpinan dengan bawahan, serta antara staf dengan staf lainnya. Sehingga tidak ada kecemburuan-kecemburuan sosial diantara mereka, tidak ada perasaan direndahkan dan tidak dianggap keberadaannya. Tidak ada perlakuan yang berbeda antara pegawai yang satu dengan yang lain, antara pegawai honorer dengan pegawai PNS, antara ada jabatan dengan bawahan.

Kebuthan sosial pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi juga terpenuhi dengan pertemuan-pertemuan yang sering dilakukan dalam bentuk kelompok arisan. Dimana kegiatan arisan ini menjadi salah satu tempat mereka berkumpul untuk bersilaturahmi sekaligus membangun keakraban sehingga semua pegawai merasa memiliki kelompok, yaitu kelompok arisan dan kelompok pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Sigi itu sendiri. Dalam arisan tersebut, semua pegawai merasa dihargai sebab mereka semua diundang untuk hadir setiap bulan, sekalipun mungkin ada diantara mereka yang tidak menjadi peserta arisan tersebut.

Ibu Deby Novita Kawantu, SKM. MM mengatakan bahwa.

“Ada beberapa kegiatan pegawai yang biasa menjadi tempat kita berkumpul, yaitu arisan, ulang tahun, pengajian-pengajian, menjenguk teman yang sakit, melayat atau bertaziah ke rumah keluarga teman yang meninggal, dan kegiatan olah raga (wawancara, 12 November 2017)”.

Selain arisan, forum-forum pertemuan lainnya adalah acara-acara ulang tahun keluarga salah satu pegawai, pengajian-pengajian, dan kegiatan olah raga. Acara-acara ulang tahun biasanya dilaksanakan pegawai yang telah memiliki anak dan dalam kegiatan seperti ini semua rekan kerja diundang untuk hadir Selain itu, kadang-kadang ada juga pegawai melakukan pengajian dan mengundang semua rekan-rekannya.

Pertemuan-pertemuan dalam kelompok juga biasanya terjadi ketika ada salah satu rekan kerja yang sakit dan dijenguk secara beramai-ramai untuk memberikan motivasi agar yang bersangkutan cepat sembuh. Adanya kegiatan menjenguk seperti ini juga merupakan bukti kepekaan sosial sehingga pegawai yang dijenguk merasa diperhatikan keberadaannya.

Ketika ada kedukaan atau keluarga rekan kerja meninggal, pegawai juga datang melayat dan taziah untuk memberikan semangat kepada keluarga yang ditinggalkan agar tabah dalam menghadapi cobaan. Kunjungan seperti ini juga jelas merupakan aktivitas-aktivitas sosial dan merupakan bentuk perhatian terhadap rekan kerja tanpa membedakan.

D. Kebutuhan Penghargaan

Sebagian besar pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi merasa kurang mendapatkan penghargaan. Hal ini terutama terkait dengan promosi, hadiah, serta penghargaan lainnya, baik materi maupun non materi. Terkait dengan promosi, banyak pegawai yang sudah cukup lama bekerja tetapi belum juga mendapat promosi jabatan atau kenaikan jabatan. Padahal, mereka sangat mengharapkan promosi tersebut. Sebab kenaikan jabatan akan berdampak pada tunjangan yang akan diterimanya yang berbeda jika hanya menduduki jabatan rendah atau staf biasa.

Hal ini disebabkan promosi jabatan tidak dilakukan setiap waktu dan sangat tergantung kepada kebijakan Bupati yang berkuasa. Jika kepala daerah yang sedang berkuasa merasa perlu dilakukan penyegaran dalam lingkungan pemerintahannya barulah dilakukan promosi jabatan. Oleh karena itu, kesempatan bagi pegawai mendapat promosi jabatan sangat kurang dan harus menunggu cukup lama. Apalagi, jika selama masa pemerintahannya Kepala Daerah tidak melakukan perombakan jabatan.

Ibu Susanti, SKM mengatakan bahwa :

“Semua kita pasti mau punya jabatan yang lebih tinggi karena itu berpengaruh ke tunjangan yang kita terima, siapa yang tidak mau tunjangan. Tapi kan tergantung bupatinya, kalau bupati tidak melakukan perombakan ya tidak ada promosi (wawancara, 12 November 2017)”.

Faktor lainnya, karena jumlah pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi cukup banyak dan memiliki tingkat pendidikan serta golongan yang hampir sama. Sehingga ketika ada promosi jabatan, maka hanya sebagian saja yang dipromosikan. Sedangkan yang lain harus bersabar dan menunggu pada perombakan pejabat berikutnya. Artinya, jika Bupati tidak melakukan perombakan dalam 5 tahun masa jabatannya, maka tidak ada promosi pejabat dalam masa tersebut. Atau misalnya, hanya dilakukan satu kali

perombakan pejabat dalam 5 tahun maka peluang pegawai mendapat promosi hanya satu kali dalam masa tersebut.

Selain itu, ketika ada perombakan biasanya hanya terjadi pada jabatan Eselon II dan III/pejabat setingkat Kepala Dinas dan Kepala Bagian. Sehingga pegawai Eselon IV seperti Kepala Seksi KURANG mendapatkan kesempatan promosi meskipun sudah lama berada pada jabatannya saat ini. Apalagi, pegawai yang belum memiliki jabatan tertentu, pasti lebih lama lagi harus menunggu untuk promosi.

Selain kurang kesempatan mendapat promosi jabatan, juga kurang mendapat dorongan dari atasan dengan cara memberikan hadiah kepada pegawai yang memiliki kinerja baik. Kinerja pegawai yang baik, kurang dihargai sebagai suatu prestasi dan pantas diberikan hadiah. Sehingga, pegawai merasa kinerja yang baik dan kinerja yang buruk hampir tidak ada bedanya, sebab sama-sama kurang mendapat penghargaan.

Padahal, upaya motivasi melalui pemberian hadiah kepada bawahan penting dilakukan agar mereka terdorong terus melakukan yang terbaik bagi organisasinya. Ketika pegawai telah berupaya bekerja sebaik mungkin, tetapi tidak mendapat perhatian maka motivasinya dapat menurun. Sebab, harapan-harapan mereka untuk mendapat perhatian dari pimpinan tidak mendapat sambutan.

Andi syahrial, S.sos mengatakan bahwa :

“Semua orang pasti mau dan senang dikasi hadiah, apalagi kalau dari pimpinan yang kase. Kita belum pernah terima hadiah (wawancara, 09 November 2017)”.

Untuk penghargaan berupa materi atau non materi belum semua pegawai merasakannya. Artinya, ada pegawai yang menerima penghargaan seperti ini, tetapi hanya sebagian kecil saja. Penghargaan berupa materi ini adalah dapat berupa penunjukan dari pimpinan untuk melakukan perjalanan Dinas. Semua pegawai mengharapkannya, sebab berdampak pada insentif yang akan diterima. Hanya saja, pegawai yang memiliki jabatan rendah dan staf sangat jarang mendapatkan kesempatan itu. Mereka jarang diberi kepercayaan oleh pimpinan melakukan perjalanan dinas. Kesempatan perjalanan dinas lebih banyak didapatkan oleh pegawai yang tinggi jabatannya dan berputar-putar terus disekitar itu.

Ibu Susanti, SKM mengatakan bahwa:

“Perjalanan dinas itu banyak dilakukan oleh yang punya jabatan seperti kepala Bagian dan Kepala Dinas. Kalau kita dibawah jarang sekali (wawancara, 12 November 2017)”.

Jadi kesempatan mendapatkan perjalanan dinas memang masih kurang bagi kebanyakan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi dan hanya didapatkan oleh pegawai

yang memiliki jabatan tinggi. Sementara staf dan pegawai jabatan rendah jarang mendapatkannya. Padahal mereka juga sangat mengharapkannya. Akibatnya, kebutuhan terhadap penghargaan ini hanya dirasakan oleh sebagian kecil pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Sigi, hanya unsur pimpinan saja.

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri sudah terpenuhi, pegawai diberi kebebasan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja, diberikan peluang diskresi dalam mengambil keputusan agar pekerjaannya cepat selesai. Diberikan kesempatan berkreasi dan berinovasi sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Kesempatan untuk mengembangkan diri, seperti melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Ibu Deby Novita Kawantu, SKM. MM mentakan bahwa :

“Setiap jabatan atau tugas pasti mengikut hak dan kewenangan didalamnya agar semua dapat menjalankan tugasnya secara cepat (wawancara, 12 November 2017)”.

Ada ruang terbuka untuk mengambil keputusan berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing sehingga pekerjaan lebih cepat selesai. Pegawai dapat berinovasi dalam bekerja yang penting mendukung penyelesaian pekerjaannya. Sebab, ketika ada tugas dan fungsi, maka disitu ada hak dan kewenangan. Tujuannya, agar ada kebebasan dalam mengambil keputusan terkait dengan penyelesaian tugas-tusa tersebut.

Ibu Roslin, SKM Mengatakan bahwa

“Ada kesempatan untuk menunjukkan kemampuan pegawai, misalnya jika ada data harus diketik atau dikirim secara online. Kita berikan tugas itu kebagian komputer dan disitulah mereka bisa menunjukkan kemampuannya (wawancara, 12 November 2017)”.

Pegawai juga diberikan tugas menantang untuk menunjukkan kemampuannya. Misalnya, pegawai pada bagian komputer, ketika ada data kantor yang harus diketik atau harus dikirim secara *online* dengan menggunakan program tertentu maka tugas tersebut diberikan kepada bagian komputer dan disitulah kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya.

Ibu Dahniar, A.Md mengatakan bahwa :

“Kalau masalah pendidikan, kita malah didorong oleh pimpinan agar melanjutkan pendidikan, yang belum sarjana agar kuliah S1 dan sudah S1 lanjut lagi ke S2 dan seterusnya (wawancara, 18 November 2017)”.

Pegawai diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Tidak ada larangan untuk melanjutkan pendidikan sampai gelar S3 selamaa tidak menghambat pekerjaannya. Pegawai harus mampu mengatur waktunya agar perkuliahan dan

pekerjaannya di kantor berjalan secara beriringan. Bahkan, pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi mendorong semua pegawai untuk melanjutkan pendidikan. Mereka yang masih SMA didorong kuliah S1 dan mereka yang sudah Sarjana S1 didorong melanjutkan ke tingkat S2 dan seterusnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi belum terpenuhi kebutuhan fisiologisnya, khususnya kebutuhan penting diluar makan dan minum jika hanya mengandalkan gaji sebagai pegawai. Kebutuhan lain yang belum terpenuhi adalah kebutuhan akan penghargaan. Sedangkan kebutuhan terhadap rasa aman sudah terpenuhi, tetapi hanya bagi pegawai yang statusnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), bagi pegawai honorer kebutuhan rasa aman ini belum terpenuhi. Kemudian, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri telah terpenuhi bagi semua pegawai. Belum terpenuhinya beberapa kebutuhan, khususnya kebutuhan fisiologis cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebab mereka berusaha mencari pekerjaan tambahan diluar pekerjaan utamanya sebagai pegawai. Saran yang direkomendasikan peneliti kepada pemerintah agar gaji pegawai mejadi perhatian dan perlu kenaikan gaji menyesuaikan kebutuhan saat ini. Pegawai perlu diberikan tunjangan kinerja agar mereka termotivasi dan fokus pada pekerjaannya, tidak lagi mencari pekerjaan tambahan di luar yang dapat mengganggu konsentrasi mereka pada pekerjaan kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh & Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta. Garaha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. Refika Aditama.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gava Media.
- Winardi. 2010. *Azas-Azas Manajemen*. CV. Bandung. CV. Mandar Maju Mandar Maju.