

# MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN PELING TENGAH KABUPATEN BANGGAI KEPULAUAN

**Rutdiansy Malonta**

*Rutdiansymalonta@yahoo.co.id*

*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The purpose of this research is to know work motivation of the civil state apparatus in Central Peling subdistrict office of Banggai Kepulauan regency. Type of this research is a descriptive qualitative approach which was obtained from the deep interviews result. The location of this research was located in Central Peling sub district office of Banggai Kepulauan regency. As much as 5 (five) persons civil state apparatus was selected purposively as the informants of the research. With data sources were including primary data and secondary data and techniques of data collection which was through observation, interviews, and documentation. By using the Interactive model of data analysis Miles and Huberman (2007:20). The theory that be used was a theory which stated by McClelland that is there are 3 indicators of work motivation, they are achievement needs, power needs and affiliation needs. The results of the work motivation of the civil state apparatus in Central Peling subdistrict office of Banggai Kepulauan had been said good overall, this was indicated through 3 aspects of work motivation, it was achieving needs, as long as this time the employees had been motivated to work well in carrying out their duties and responsibilities because of the existence of a desire to fulfill their need of achieving to get good recognition from the boss or partners and from the employees it selves. An indicator of power needs was ran well, because most employees are motivated to work to get higher position behind his/her devotion as a man of the society, but for the most employees, the power needs is not a motivation to improve performance, as well as the needs of affiliated are already well, because all this time the relationship of cooperation had been harmonized in order to achieve the purpose of Central Peling subdistrict office of Banggai Kepulauan regency.*

**Keywords:** *Motivation; need for achievement; need for power; need for affiliation*

Motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang cukup menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Motivasi merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahannya tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh

perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan yang adil dari pimpinan. Ada beberapa hal yang dapat memotivasi atau merangsang seseorang untuk bekerja, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun faktor dari luar. Faktor dari dalam dapat berupa kebutuhan, keinginan, dan hasrat yang ada pada diri manusia. Dengan demikian motivasi yang muncul dari dalam ini disebabkan adanya motif tertentu yang mendorong seseorang untuk berbuat. (Sulistiyani, 2004:193).

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. Bagi kalangan pegawai khususnya aparatur pemerintah, secara umum ada beberapa faktor yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik antara lain sebagai mana yang di kemukakan oleh David Mc Clelland (Winardi, 2001:82), yaitu setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu : Kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achievement*) dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil, (2) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), Kebutuhan ingin memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. (3) Kebutuhan berafiliasi/hubungan (*need for affiliation*), keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Ketiga bentuk Teori kebutuhan di atas, dinilai merupakan sumber motivasi aparatur sipil negara dikantor keamanan peling tengah kabupaten banggai kepulauan, berkaitan dengan motivasi kerja aparatur yang diharapkan aparatur sipil negara memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan di dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya, yang dilandasi dengan adanya kemauan dalam diri pegawai untuk bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Harapan diatas belum sepenuhnya terpenuhi kerana berdasarkan pengamatan penulis, saat ini masih ditemukannya fenomena-fenomena yang bersentuhan dengan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara, yaitu: *pertama*, kebutuhan untuk berprestasi dimana Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Peling Tengah kurang memiliki keinginan untuk menjadi orang-orang yang

berprestasi.; *kedua*, kebutuhan akan kekuasaan dimana Aparatur Sipil Negara Kurang memiliki hasrat yang tinggi untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan yang tinggi. Atas dasar inilah teori McClelland yang peneliti jadikan sebagai pisau analisis karena peneliti beranggapan bahwa setiap pegawai diharapkan termotivasi untuk bekerja sesuai tanggung jawab yang dibebankan padanya, hanya saja motivasi yang dimiliki oleh pegawai tentu memiliki perbedaan antara satu dengan yang lainnya.

Oleh karena itu, jelaslah bahwa motivasi yang dimiliki setiap Aparatur Sipil Negara sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai itu sendiri dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang berkurang. Oleh karena itu sangat penting motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Begitu pula Di Kantor Kecamatan Peling Tengah kabupaten banggai Kepulauan.

Sebagaimana fenomena yang terjadi di kantor kecamatan peling tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, dimana masih adanya ketidak efektifan dan keefisienan dalam pekerjaan kantor. Hal ini disebabkan karena semangat kerja yang kurang sehingga berdampak pada pekerjaan yang diabaikan, minimnya kreatifitas dan inovasi dikalangan pegawai sehingga pekerjaan disepelkan yang berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya dan lebih cenderung terabaikan, kurangnya disiplin pegawai ini terlihat dengan masih ada pegawai yang santai diluar kantor pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang datang terlambat serta meninggalkan kantor belum pada waktu yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana Motivasi Aparatur Sipil Negara Di Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan sehingga penelitian ini diberi judul Motivasi Kerja

Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan.

### **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian rencana dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan, yaitu sejak Bulan Oktober 2016 s/d bulan Januari 2017.

### **Teknik Penentuan Informan dan Informan Penelitian**

#### ***Teknik Penentuan Informan***

Keseluruhan informan penelitian ditentukan dengan teknik *Purposive*. Teknik ini merupakan teknik penentuan Informan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010:96). Dimana teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian.

#### ***Informan Penelitian***

Informan dalam penelitian ini terdiri dari pimpinan sebagai motivator dan pegawai (staf/bawahan) yang diharapkan mampu memberikan informasi dan data yang diperlukan. Oleh karena itu peneliti menetapkan informan penelitian sebanyak 5 orang, yaitu : Camat, Kepala Seksi pemberdayaan masyarakat, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Staf/pegawai sebanyak 2 orang.

### **Jenis dan Sumber Data**

**Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data terukur yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam (*depth interview*) dengan informan penelitian untuk mengungkap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan serta literatur - literatur yang digunakan.

**Sumber Data**

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer,
- b. Data sekunder,

**Teknik Pengambilan Dan Pengumpulan Data**

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.

- a. Observasi
- b. Wawancara (*interview*)
- c. Dokumentasi

**Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti adalah instrument dari penelitian itu sendiri, yang didukung pedoman wawancara mendalam (*interview guide*) dalam pelaksanaan wawancara terhadap informan guna menfokuskan arah dalam mencari data penelitian.

**Teknik Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara baik dari informan dilakukan analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model yang dikemukakan oleh Milles B. Mathew & A. Michael Huberman (2007:20) yaitu:

1. Reduksi data
2. Penyajian data

3. Menarik kesimpulan (*Verivikasi*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai di Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan adalah adanya motivasi. Analisis motivasi tersebut dilakukan melalui pendekatan 3 (Tiga) aspek yang dikemukakan oleh David McClelland (Winardi 2001: 81-82) yaitu Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Penentuan aspek tersebut didasarkan oleh pengamatan penulis dan kondisi umum pada instansi pemerintah Kecamatan Peling Tengah.

Berikut hasil penelitian dan pembahasan Motivasi Aparatur Sipil Negara dikantor kecamatan Peling Tengah berdasarkan 3 (Tiga) aspek tersebut di atas dengan pendekatan Teori Kebutuhan dari McClelland adalah sebagai berikut:

**Kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achievement*).**

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk berprestasi. McClelland (Winardi, 2001:82). Pernyataan bahwa kebutuhan untuk berprestasi merupakan hal yang penting. Dengan demikian motivasi dapat dipandang sebagai Faktor pendorong yang menguatkan, menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan Organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Abd Rahman , (Camat) pada kantor Kecamatan Peling Tengah

*“Aparatur Sipil Negara yang berprestasi atau tidak, Dapat diukur dengan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, Serta Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.”* (Wawancara 5 Nopember 2016).

Hasil dari wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas,

menunjukkan bahwa informan penelitian menilai bahwa sebagian pegawai belum termotivasi untuk berprestasi Karena tidak didukung tingkat pendidikan yang mereka miliki. Serta Disiplin Kerja pegawai masih dikategorikan rendah.

Sesuai dengan hasil wawancara di atas, maka dalam pandangan penulis pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi menjadi sesuatu hal yang penting sebagai sumber motivasi kerja Dengan demikian, ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Sabran R. Bidilah, S. Hi (Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat) pada Kantor Kecamatan Peling Tengah, sebagai berikut:

*Tingkat disiplin, kompetensi inisiatif dan kreatif merupakan kriteria untuk memahami prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara, akan tetapi aparatur sipil negara kecamatan peling tengah masih terlihat tingkat kedisiplinan masih rendah, dan kompetensi inisiatif masih perlu ditingkatkan agar pegawai mampu memberikan pelayanan yang cepat. Dan Pimpinan harus memberikan motivasi melalui pengakuan bagi pegawai yang berprestasi sehingga mereka berusaha untuk berprestasi. (wawancara 5 Nopember 2016)*

Hasil Penelitian tersebut, membuktikan bahwa pegawai di kantor kecamatan peling tengah membutuhkan motivasi dari pimpinan melalui pengakuan atas hasil pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Amrin,S.Sos, (Kasubag Perencanaan) pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*“Memang Pegawai di kecamatan peling tengah masih membutuhkan pemberian motivasi melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) karena sebagian pegawai di kantor kecamatan masih memiliki tingkat*

*pendidikan SMA, dan ingin adanya pengakuan dari pimpinan atas prestasi Kerjanya. (Wawancara, 5 Nopember 2016).*

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas, menggambarkan. Pegawai kecamatan Peling Tengah masih membutuhkan Motivasi melalui adanya pengakuan dari pimpinan serta diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ibu Santi S. Ip, (Staf Seksi Pemerintahan) pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan , dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*“Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri seperti adanya pengakuan baik dari atasan ataupun sesama rekan kerja atas prestasi kerja yang didapatkan harus dilakukan berdasarkan pada penilaian secara obyektif tidak dengan dasar keinginan sendiri ataupun hubungan kekeluargaan”. (Wawancara, Selasa, 10 Nopember 2016).*

Melihat pada hasil wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas, tersirat sebuah gambaran bahwa pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi harus didasari pada sebuah penilaian yang obyektif bukan atas dasar keinginan ataupun hubungan kekeluargaan antara atasan dengan pegawai yang bersangkutan. Adanya unsur obyektifitas dalam menilai prestasi kerja pegawai yang layak mendapatkan pengakuan atas prestasi kerjanya akan dapat memacu motivasi kerja seluruh aparatur pemerintah di Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan untuk mau memacu diri bekerja dengan penuh kreativitas, dengan mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki agar dapat memenuhi kebutuhan beprestasi tersebut sebagai bentuk tataran

kebutuhan tertinggi dibalik pengabdian pegawai sebagai abdi masyarakat.

Bila dasar penilaian untuk dapat memenuhi kebutuhan berprestasi tidak didasari atas dasar-dasar penilaian yang obyektif atau lebih mengarah kepada hubungan kekeluargaan maka terkesan pemenuhan kebutuhan ini tidak melihat kepentingan seluruh pegawai dan pegawai akan cenderung menghalalkan segala macam cara melalui sebuah kompetensi yang tidak sehat untuk dapat memenuhi kebutuhan berprestasi tersebut. Jika kondisi itu yang terjadi, maka pegawai akan memberikan pandangan bahwa kebutuhan untuk berprestasi bukan menjadi sebuah prioritas utama sebagai sumber motivasi kerja didalam pengabdiannya sebagai aparatur Sipil Negara. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Darman (Staf Seksi Kesejahteraan Sosial) pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*“Keinginan untuk berprestasi tidak menjadi sumber motivasi karena kadang-kadang terjadi hanya karena mengharapkan pengakuan yang baik dari atasan, pegawai tidak lagi mempertimbangkan kepentingan orang banyak, dan menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuannya”.* (10 Nopember 2016).

Bila dianalisis lebih jauh maka banyak pegawai yang bekerja dengan baik hanya karena pimpinan menilai pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih belum optimalnya keinginan berprestasi yang dimiliki oleh pegawai.

Keseluruhan hasil wawancara dengan informan, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa kurangnya pemberian penilaian/ pengakuan dari pimpinan kepada pegawai yang berprestasi, sehingga sebagian pegawai bekerja malas-malasan.

### **Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*)**

Teori kebutuhan McClelland (Winardi, 2001:82), menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi. Kebutuhann pencapaian merupakan dorongan untuk melebihi, dan berjuang untuk berhasil. Kebutuhan kekuasaan merupakan kebutuhan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan mengendalikan individu lain. Individu dengan nPow (*Need For Power*) tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung khawatir dengan wibawa dan pengaruh ketimbang kinerja yang efektif. Seperti halnya pegawai di kantor kecamatan c peling tengah menurut Bapak Abd. Rahman, S.IP ( camat Peling Tengah) mengatakan Bahwa:

*“pimpinan bertanggung jawab terhadap pegawai yang belum termotivasi untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, sehingga pimpinan merasa bertanggung jawab mengarahkan pegawai kearah pencapaian tujuan. Bentuk motivasi kami lakukan adalah memberikan pengarahan dan kesempatan pada pegawai mengikuti pendidikan formal serta memberi peluang untuk di promosikan bagi pegawai yang memenuhi syarat menduduki jabatan.* (Wawancara 5 Nopember 2016)

Hasil wawancara tersebut, menggambarkan bahwa pegawai tetap mendapat dorongan dari pimpinan. Artinya tanggung jawab pimpinan terhadap pengembangan pegawai dapat dilaksanakan dengan penuh rasa tanggungjawab. Jika pegawai memiliki prestasi yang baik maka pimpinan berupaya mempromosikan untuk mendapatkan kedudukan atau jabatan. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan tingkat kedisiplinan, potensi dan kreativitas.

Selanjutnya Pendapat bapak Sabran R. Bidilah, S.Hi, Mengatakan Bahwa:

*Promosi jabatan atasan atas prestasi kerja sangatlah penting dimana hasil kerja yang baik dihargai sehingga pegawai termotivasi untuk terus lebih giat bekerja didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Wawancara, 5 Nopember 2016)*

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian di atas, memberikan penggambaran bahwa kebutuhan untuk berkuasa atau mempengaruhi orang lain yang dibutuhkan oleh pegawai pada pangkat, golongan dan jabatan struktural tertentu adalah kebutuhan akan promosi untuk menduduki jabatan pada tingkat level eselon yang lebih tinggi karena pegawai merasa pencapaian prestasi kerja yang diberikan kepada instansi selama ini layak dinilai dengan adanya promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

Promosi jabatan akan efektif sebagai salah satu sumber motivasi kerja pada diri seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, apabila dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan prosedur yang sebenarnya menjadi tolak ukur penilaian sehingga pegawai merasakan adanya unsur keadilan didalam pemenuhan kebutuhan untuk berkuasa. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Amrin S.Sos(Kasubag Perencanaan) pada Pada Kantor Kecamatan Peling Tengah kabupaten banggai Kepulauan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*'Aparatur Sipil Negara di kantor kecamatan peling tengah selalu dimotivasi agar bekerja lebih baik agar dapat diusulkan untuk dipromosikan menduduki jabatan. Aparatur mengharapkan promosi jabatan sesuai keahlian dan prestasi kerja(wawancara 5 Nopember 2016).*

Hasil Wawancara membuktikan bahwa pegawai di kantor kecamatan peling tengah selalu di motivasi kearah pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan melalui promosi

jabatan berdasarkan prestasi yang dimiliki setiap pegawai. Oleh karena itu pegawai harus bertanggungjawab atas pekerjaan yang sudah ditentukan. Hasil wawancara tersebut peneliti memaknai bahwa kebutuhan akan kekuasaan juga merupakan sumber motivasi untuk mendapatkan kedudukan, karena kedudukan merupakan kekuatan yang mutlak dimiliki oleh unsur pimpinan.

Ibu Santi S.ip ( Staf seksi pemerintahan) mengatakan bahwa:

*"Motivasi bukan untuk mendapat penghargaan ataupun jabatan tetapi untuk mengaplikasikan pengetahuan yang saya miliki". (Wawancara, 10 Nopember 2016).*

Hasil dari wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut di atas, menunjukkan bahwa informan penelitian tidak termotivasi melaksanakan tugas-tugasnya di kantor untuk kepentingan promosi jabatan atau mendapatkan kekuasaan melainkan lebih mengarah kepada motivasi untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh yang dimiliki didalam tugasnya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Ungkapan ini menggambarkan sebuah fakta bahwa ada penilaian informan promosi jabatan sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan untuk berkuasa belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Darman, (Staf Seksi kesejahteraan Sosial) pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, dengan hasil petikan wawancara sebagai berikut:

*"Motivasi untuk bekerja bukan untuk mendapatkan jabatan, kalau saya lebih untuk menjalankan tugas rutinitas keseharian sesuai dengan apa tugas saya, tidak perlu untuk mengejar jabatan karena jabatan yang menentukan itu pimpinan." (Wawancara, 10 Nopember 2016).*

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan adanya

beragam pandangan tentang pentingnya pemenuhan kebutuhan untuk mendapatkan kekuasaan sebagai salah satu sumber motivasi kerja pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan. Bagi sebagian informan penelitian yang memiliki pangkat, golongan dan jabatan struktural tertentu, pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan merupakan suatu keharusan sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai sehingga dengan adanya penghargaan dalam bentuk promosi jabatan maka pegawai akan terus termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Namun bagi sebagian informan penelitian lainnya yang kedudukannya hanya sebagai staf biasa, pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan bukan merupakan tujuan utama dibalik pengabdianannya karena jika tidak dilaksanakan dengan penilaian yang tepat dan memenuhi unsur keadilan maka pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan akan menciptakan kondisi persaingan yang tidak sehat diantara sesama pegawai sehingga akan merusak iklim kerja pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan. Oleh sebab itu, perlu adanya objektivitas dan transparansi penilaian sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku didalam menilai prestasi kerja pegawai yang dijadikan sebagai dasar pemenuhan kebutuhan akan kekuasaan dalam bentuk promosi jabatan sehingga seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, menjadikan pemenuhan akan kekuasaan penghargaan ini sebagai salah satu sumber motivasi kerjanya didalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Dengan merujuk dari hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian diatas serta fakta yang peneliti amati maka peneliti memberi kesimpulan bahwa dalam melakukan promosi jabatan seyogyanya dengan penuh rasa keadilan serta melihat kemampuan setiap pegawai, agar nantinya tidak menyebabkan munculnya rasa pilih kasih karena kedekatan tertentu dengan atasan, serta tidak menyebabkan rasa apatis dari setiap pegawai yang nantinya berdampak pada pelaksanaan tugas setiap pegawai.

### **Kebutuhan Akan Afiliasi (Need For Affiliation)**

Kebutuhan akan berafiliasi atau bersahabat(n-affil) antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan dan memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan memengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi, (Winardi 81-82). Hal Ini mendapat dukungan dari informan yang bernama Bapak Amrin, S.Sos sebagai Kepala Sub Bagian Perencanaan Mengatakan bahwa: *Hubungan antar pegawai di kantor ini, silaturahmi lebih di utamakan baik sesama pegawai dan atasan tanpa memandang agama, ras, dan keturunan. Di kantor ini kami berupaya untuk menghindari perselisihan antar pegawai agar tidak menghambat kerja dikantor". (Wawancara, 5 Nopember 2016).*

Melihat pada hasil wawancara penulis dengan informan penelitian di atas, tergambar bahwa kemampuan pegawai menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan semua kelompok pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Kabupaten Banggai Kepulauan

akan membuat keakraban diantara sesama pegawai terjalin secara meluas karena adanya ikatan emosional yang tinggi diantara sesama pegawai dan menghindari konflik antar sesama pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini lebih mempermudah untuk bersama-sama mewujudkan tanggung jawab memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan Pemerintah Kecamatan Peling Tengah dapat tercapai sesuai dengan visi dan misinya. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Abdul Rahman S.Ip, (Camat Peling Tengah) pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*Kerjasama memang sangat diharapkan, tanpa ada kerjasama maka organisasi sulit mencapai apa yang diharapkan. Aparatur Sipil Negara di kantor kecamatan Peling Tengah mempunyai tingkat kerjasama yang baik, Hal ini dapat dilihat dari sikap saling mendukung dan memberi informasi. Artinya Komunikasi antar Pegawai maupun pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik. (Wawancara, 5 Nopember 2016).*

Hasil Wawancara tersebut, menggambarkan bahwa Aparatur Sipil Negara di kantor kecamatan Peling Tengah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disebabkan karena salah satu bentuk motivasi terjalin kerjasama yang baik dan saling berkomunikasi antara satu dengan lainnya merupakan hal penting dan mendukung kesuksesan pencapaian tujuan organisasi, khususnya di kantor kecamatan peling Tengah kabupaten Banggai kepulauan. Ini didukung pendapat Bapak Sabran R. Bidilah, S.Hi, Mengatakan Bahwa:

*Kerjasama yang baik itu penting dan sangat mendukung kesuksesan pencapaian visi dan misi sebuah organisasi. Di kantor Kecamatan Peling Tengah Aparatur Sipil Negara tetap berupaya menjalin kerjasama yang harmonis baik antara pimpinan dan bawahan maupun*

*sesama bawahan atau Pegawai ( wawancara 5 Nopember 2016).*

Mencermati Pendapat Informan tersebut, menggambarkan bahwa memang dalam sebuah organisasi sangat penting membangun kerjasama antara pimpinan dan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Jika hal ini tercipta maka pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Apalagi para pimpinan selalu menghargai apa yang telah dikerjakan oleh bawahannya. Hal ini mendapat dukungan dari informan Ibu Santi, S.IP (staf seksi Pemerintahan) Mengatakan Bahwa:

*Saya selalu berharap untuk dapat membina hubungan yang baik dengan sesama pegawai ataupun dengan atasan agar nantinya dapat menyelesaikan masalah bersama, supaya kerja lebih mudah lagi.” (Wawancara, 10 Nopember 2016).*

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian di atas, kembali mempertegas bahwa salah satu sumber motivasi kerja informan pada Kantor kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan adalah apabila kebutuhan berafiliasi terpenuhi dalam bentuk adanya jalinan hubungan kerjasama yang harmonis baik diantara sesama pegawai ataupun pegawai dengan atasan. Hal ini menandakan bahwa jalinan hubungan kerjasama yang baik akan dapat menciptakan sebuah iklim kerja yang kondusif dalam lingkungan kerja pegawai sehingga menjadi pendorong terhadap semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Hubungan kerjasama yang baik dapat pula menciptakan suasana kerja yang nyaman karena lingkungan kerja yang mendukung dimana diantara pegawai timbul keakraban dan sikap saling menghargai dan menghormati diantara satu dengan lainnya sehingga terbentuk tim kerja yang solid yang dapat menopang pencapaian tujuan

pemerintah kecamatan sesuai dengan visi dan misi yang ada.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara penulis dengan Bapak Darman, (Staf Seksi Kesejahteraan Sosial) pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

*“Kami sebagai pegawai akan menjalin dan menjaga hubungan baik dengan atasan dan sesama pegawai lainnya, agar dapat memberikan masukan dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan akan selesai sesuai rencana”. (Wawancara, 10 Nopember 2016).*

Hasil wawancara penulis dengan informan penelitian tersebut, memberikan sebuah Gambaran bahwa terciptanya lingkungan kerja yang harmonis sebagai akibat dari adanya jalinan hubungan kerja sama yang baik antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan akan mampu memberi pengaruh positif pada peningkatan motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan, karena terpenuhinya kebutuhan berafiliasi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu mendorong semangat kerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Melihat pada keseluruhan pendapat dari beberapa informan penelitian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kebutuhan untuk berafiliasi merupakan salah satu sumber motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan dan selama ini telah berjalan dengan baik di tandai dengan adanya harmonisasi hubungan kerjasama baik diantara sesama pegawai maupun diantara pegawai dengan atasan tanpa memandang kelompok sehingga memberikan kontribusi positif pada kekompakan pegawai didalam melaksanakan tugas-tugasnya memberikan

pelayanan publik dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan akhirnya tujuan organisasi terwujud sesuai dengan visi dan misi yang ada.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di kantor kecamatan peling tengah Kabupaten Banggai Kepulauan sudah baik, hal ini di indikasikan melalui 3 aspek motivasi kerja yakni Kebutuhan berprestasi, selama ini pegawai sudah termotivasi bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebab adanya sebuah keinginan memenuhi kebutuhannya berprestasi untuk mendapatkan pengakuan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja dan dari dalam diri pegawai itu sendiri. Begitu pula dengan indikator Kebutuhan Kekuasaan, sebagian pegawai termotivasi bekerja untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dibalik pengabdianya sebagai abdi masyarakat namun untuk sebagian besar pegawai kebutuhan akan kekuasaan bukan merupakan motivasi untuk meningkatkan kinerja, serta Kebutuhan berafiliasi, sudah berjalan dengan baik sebab selama ini hubungan kerjasama sudah harmonis untuk mencapai tujuan dari Pemerintah Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan.

### **Rekomendasi**

Dari beberapa kesimpulan yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal pokok khususnya untuk pimpinan Kecamatan Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan perlu memperhatikan Pegawai melalui upaya pemenuhan kebutuhan sebagai berikut :

Sebaiknya memberikan ruang untuk mengaktualisasikan diri dengan mengembangkan dan mengabdikan pengetahuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas sehingga dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki oleh setiap pegawai.

- a. Sebaiknya memberikan Penghargaan dan memberikan usulan promosi jabatan ataupun mutasi jabatan serta kesempatan kepada semua pegawai untuk menciptakan motivasi kerja yang lebih baik lagi.
- b. Sebaiknya Pimpinan memberikan Penghargaan dengan Penilaian yang obyektif dan transparan

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Dr. Nawawi Natsir, M.Si, Ketua Tim Pembimbing dan Dr. Intam Kurnia, M.Si, selaku Anggota Tim Pembimbing yang telah banyak mencurahkan perhatian, bimbingan, dan arahan kepada

penulis sejak perencanaan penelitian sampai penulisan artikel ini.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Miles, B. Mathew & A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. Universitas Indonesia Press.
- Sugiyono, 2010. *Metode penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- SulistiyaniAmbar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gava Media.
- Winardi 2001. *Motivasi Pemativasian*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.