

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR UPT. MUSEUM DAN TAMAN BUDAYA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI SULAWESI TENGAH

Mohammad Syafril

arilrn@gmail.com.

Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research was done in purpose of understanding Employee Work Motivation at UPT. Museum and Cultural Park Education and Culture Agency Of Central Sulawesi Province. In this research, write used descriptive qualitative method, by using need hierarchy theory (A. Maslow) which consist of (1) physiological need, (2) Security need, (3), Sosial need, (4) Appreciation need, (5), Self Actualization need, subject in this research are employee of UPT Museum and Cultural Park education and culture agen which consist of five (5) people as measured data collected by in-depth interview. Meanwhile, the resouce data was separated as primer and seconder data, while data collected through interview, observation, and documentation. And then, data analysis was done in steps such as data reduction, data data presentation, and conclusion. From this research, writer concluded occurring phenomena such such as 1) there are dissatisfaction regarding salary that considered as insufficient to acquiring basic need such as food, clothing, and household items, especially interim employee with yheir stipends. 2) employee still feels unsafe in their working environment which is caused by two (2) factor such as very old office building and the absent of security team or SATPOL-PP in UPT. Museum and Cultural Park Education and Culture Agency Of Central Sulawesi Province. 3), there was disharmony between employee and employee wqich disrupted social relationship which empact working process resulting in underperforming. 4) disharmony between employee and employee causing the lack of appreciation or promotion for reserve employee resulting in apathy and lack of enthusiasm. 5). There are employee who regards themselves as capable in their chosen fied but unutilized and their need for self_actualization was not satisfied. These five need was not actualized which is resulting in low employee motivation in working prosces.

Keywords: Basic Need, Security Need, Social Need, Appreciation Need, and Self Actualization Need

PENDAHULUAN

Dalam sejarah teory motivasi yang berkembang di era tahun 1950-an, dimana proes dan formulasi telah terbentuk ketika itu. Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya yaitu motiv (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang orang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/keinginan, yang berlangsung secara sadar.

Seringkali istilah-istilah kepuasan (*satisfacation*) dan motivasi (*motivation*) digunakan secara bergantian. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pegawai dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau diharapkan seseorang.

Kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Keinginan

pegawai untuk bekerja biasanya ditunjukan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian apa yang disebut dengan motivasi pegawai adalah perilakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktivitas-aktivitas yang dengan mudah dapat terganggu.

Salah satu faktor dalam diri seorang pegawai yang menentukan berhasil tidaknya pegawai dalam proses kerja adalah motivasi intrinsik. Motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak dalam diri pegawai yang menimbulkan rasa ingin bekerja yang menjamin kelangsungan kegiatan bekerja tersebut. dalam memaksimalkan motivasi kerja para pegawai tersebut dibutuhkan juga seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk selalu menjalankan tugas dengan baik sesuai peraturan yang ada, agar dapat menyukkseskan apa yang telah ingin dicapai, tentunya dalam hal ini adalah memberikan motivasi terhadap bawahannya dalam mengurus segala bentuk kebutuhan atau keperluan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kantor tersebut, karena seorang pemimpin juga sangat berpengaruh dalam setiap organisasi, baik organisasi pemerintah, partai politik, swasta, ormas, dll. Dalam menentukan sukses tidaknya sebuah organisasi tersebut, sebagai pemimpin bukannya hanya dilihat segi kemampuan dalam membangun hubungan yang baik terhadap organisasi lain, namun juga dibutuhkan dalam membangaun hubungan baik secara internal atau terhadap para bawahannya sebagai bentuk rasa kebersamaan, rasa kepedulian atasan terhadap bawahannya, dan memberikan motivasi atau arahan agar bawahannya dapat bekerja secara maksimal dan memuaskan.

Motivasi kerja pada dasarnya merupakan rangsangan yang diberikan dalam berbagai macam bentuk dengan tujuan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Bila ragsangan ini bersinerji baik dengan pegawai maka akan melahirkan motivasi kerja yang tinggi, demikian pula sebaiknya rangsangan yang diberikan tidak bersinerji baik dengan pegawai

maka akan berdampak timbulnya motivasi kerja yang rendah (Hasibuan 2006: 114). Pada umumnya motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beragam faktor. Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2006: 105-106)

Berdasarkan pengamatan serta hasil penelitian penulis, saat ini masih ditemukannya fenomena-fenomena yang bersentuhan dengan motivasi kerja pegawai, diantaranya adalah: 1), masih adanya yang belum puas terhadap gaji yang diterimanya sehingga belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dasar seperti kebuthan makan, kebutuhan pakaian, serta kebutuhan rumah tangga khususnya pegawai honorer, gaji yang diterima sangatlah berpengaruh dengan pemenuhan kebutuhan dasar seseorang, karena gaji tersebut merupakan satu-satunya sumber penghasilan bagi pegawai yang ada di kantor Upt.museum dan taman budaya dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulawesi tengah, 2), masih ada pegawai yang merasa kurang aman dalam menjalankan tugasnya disebabkan dua factor yaitu factor bangunan yang sudah sangat tua dan tidak adanya penjagaan security atau SAT-POLPP di lingkungan Upt.museum dan taman budaya dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulawesi tengah, faktor bangunan yang sudah tua membuat kebanyakan pegawai pada kantor tersebut tidak aman apalagi pasca gempa dan liquifaksi terjadi di kota palu yang hampir semua bangunan yang ada di kantor Upt. museum dan taman budaya dinas pendidikan dan kebudayaan Provinsi Sulawesi tengah mengalami retak parah dan ringan, sehingga dalam melakukan pekerjaan pegawai di hantui rasa was-was atau tidak merasa aman, dan selain itu tidak adanya petugas keamanan permanen di kantor tersebut yang juga berpengaruh terhadap keamanan pegawai yang di kantor tersebut yang sering terjadi pencurian baik barang milik pegawai dan barang milik museum, sehingga penulis melihat dari segi kebutuhan keamanan belum terpenuhi, 3).terjadinya hubungan yang kurang baik antara pegawai/bawahan terhadap atasan yang

menyebabkan hubungan sosial antara atasan dan bawahan tidak terjalin dengan baik sehingga berdampak pada proses kerja yang tidak maksimal, selain itu juga dalam proses komunikasi juga terkadang tidak menemukan ketidakcocokan antara atasan dan bawahan yang berdampak etos kerjanya tidak maksimal, 4). dengan adanya kejadian hubungan yang kurang baik antara pegawai/bawahan terhadap atasan menyebabkan tidak adanya pemberian penghargaan atau promosi jabatan bagi pegawai/bawahan yang dianggap berprestasi, sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak ada daya dorong, semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, 5). masih ada pegawai yang merasa memiliki kemampuan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal dalam dirinya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di kantor sesuai dengan bidang kerjanya namun kebutuhan aktualisasi diri yang belum terpenuhi.

Beragam fenomena-fenomena empirik tersebut diatas, menjadi penyebab terjadinya kesenjangan antara harapan dan kenyataan dengan harapan pegawai di kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan yang di emban melalui keberadaan pegawai yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya melalui motivasi kerja dalam dirinya untuk mau bekerja lebih tinggi lagi, untuk mengatasi kesenjangan tersebut, maka peran kepala Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah selaku atasan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai, seorang pimpinan dalam hal ini kepala Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah harus dapat melihat apa yang dibutuhkan dan diinginkan bawahannya dari hasil pekerjaannya. Oleh karena itu pimpinan dalam memotivasi

haruslah menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya, maka dari ke lima uraian masalah diatas itulah yang menjadi alasan mengapa penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam hal ini adalah data kualitatif, yaitu data terukur yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam (*depth interview*) dengan informan penelitian untuk mengungkap motivasi pegawai di kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Deskriptif Kualitatif. Sumber data terdiri dari:

1. Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui wawancara dan daftar pertanyaan. Wawancara dilakukan pimpinan dan pegawai kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah . Untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk melengkapi data penelitian.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui pihak kedua yaitu data pada kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah berupa dokumen-dokumen.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah. Data yang di perlukan meliputi data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan berbagai teknik antara lain sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik wawancara digunakan terutama untuk memperdalam data-data yang terkait langsung dengan pelaksanaan kegiatan sebelumnya, dan untuk merespon berbagai pendapat tentang kebijakan yang akan datang. Wawancara dilakukan terhadap pegawai kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah yang dipilih secara “*Accidental Proside*”, yaitu penarikan sampel dan tujuan tertentu, sesuai dengan data yang dibutuhkan. Dengan cara ini dapat diperoleh masukan-masukan untuk memperdalam kajian mengenai motivasi pegawai di kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah, Panduan wawancara digunakan sebagai alat dalam melakukan wawancara agar dapat lebih terfokus dan konsistensi hasil pendataan.

2. Observasi

Observasi merupakan kegiatan pengamatan fenomena yang secara langsung dengan sasaran yang diamati dan hanya membatasi pada persoalan yang ditanyakan, (Thoha, 1989). Dengan adanya observasi langsung diharapkan akan lebih melengkapi teknik wawancara yang diperhatikn sulit untuk dipertanyakan serta memperkuat dan membenarkan data yang terkumpul melalui teknik wawancara. Hasil dari observasi ini dapat mempermudah dalam menjelaskan keterkaitan dari fenomena-fenomena yang ada.

3. Dokumen

Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film yang dipersiapkan untuk penelitian, pengujian suatu peristiwa atau record (Moleong, 2001:161) maupun yang tidak dipersiapkan untuk itu. Data-data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang terkait selain dokumentasi juga dilakukan pengambilan data di kantor Upt. Museum dan Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perintisan pendirian museum di Provinsi Sulawesi Tengah dimulai dengan usaha perlindungan terhadap peninggalan sejarah dan purbakala pada tahun 1960. Sesuai dengan Surat Instruksi Menteri Dalam Negeri/Otonomi Daerah Tanggal 5 Februari 1960, Perihal Pelanggaran-pelanggaran terhadap MonumenOrdonantie 1938 No. 238. Isi surat memerintahkan kepada Gubernur di Seluruh Indonesia untuk melindungi peninggalan sejarah dan purbakala di wilayahnya masing-masing.

Tim Pra SurveiKebudayaan Provinsi Sulawesi Tengah terbentuk pada tahun 1972 dengan tugas mengobservasi ke lokasi peninggalan sejarah dan purbakala, serta mengumpulkan data-data tentang benda-benda budaya yang akan dikumpulkan untuk menjadi koleksi museum. Wilayah yang pertama menjadi sasaran adalah Kabupaten Poso dan Kabupaten Donggala.

Pembangunan gedung museum dimulai pada tahun 1977 di areal tanah seluas 18.330 m², dan selesai dibangun pada tahun 1978. Jumlah koleksi telah bertambah menjadi 138 buah, yang terdiri dari koleksi Etnografika 103 buah, Historika 10 buah, dan Keramologika 25 buah.

Berdasarkan dari Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 0754/0/ 1987, Tanggal 2 Desember 1987 Museum Negeri Provinsi Sulawesi Tengah resmi menjadi Unit Pelaksana Teknis dalam lingkungan Direktorat Jenderal Kebudayaan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 6 Tahun 2001 Tentang. Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada dinas-dinas Provinsi, maka museum beralih status pengelolaan dari Pemerintah Pusat menjadi UPTD di bawah koordinasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi

Tengah dan bernama UPTD Museum Sulawesi Tengah.

Peraturan Gubernur Provinsi Sulawesi Tengah Nomor 27 Tahun 2013 Tanggal 27 Februari 2013 Tentang Uraian Tugas Fungsi Dan Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, pengelolaan museum berada dalam lingkungan kerja Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengannama UPT Museum Sulawesi Tengah.

Arti penting dari pendirian museum di Provinsi Sulawesi Tengah merupakan amanat dari UUD 1945 yang tertera dalam Alinea ke – 4 Pembukaan UUD 1945, yaitu “*Mencerdaskan kehidupan Bangsa*”. Karena peranan museum sebagai lembaga pendidikan non formal yang berbasis kebudayaan merupakan pusat informasi ilmu pengetahuan dan jendela kebudayaan Sulawesi Tengah. Kemudian dalam pasal 32 UUD 1945 ayat 1 Menyatakan “Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya”.

Langkah-langkah pelestarian dan pengembangan nilai-nilai budaya di museum berdasarkan pula dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2010 Tentang Cagar Budaya. Dalam Pasal 18 ayat 1 sampai 3 diuraikan arti penting dari pendirian museum, yaitu:

- 1) Benda Cagar Budaya, Bangunan Cagar Budaya, dan/atau Struktur Cagar Budaya bergerak yang dimiliki oleh Pemerintah Daerah, dan/atau setiap orang yang dapat disimpan dan/atau dirawat di museum.
- 2) Museum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lembaga yang berfungsi melindungi, mengembangkan, memanfaatkan koleksi berupa benda, bangunan, dan/atau struktur yang telah ditetapkan sebagai Cagar Budaya atau yang bukan Cagar Budaya, dan

mengkomunikasikannya kepada masyarakat.

- 3) Perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan koleksi museum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berada di bawah tanggung jawab pengelola museum.

Tujuan

Tujuan UPT Museum Sulawesi Tengah dibentuk untuk melaksanakan sebagian tugas teknis operasional dan menyelenggarakan kegiatan teknis penunjang pada dinas sesuai bidang museum.

Visi dan Misi

Visi

Museum Sulawesi Tengah, yakni terwujudnya Museum Sulawesi Tengah sebagai sumber pengetahuan dan objek wisata budaya daerah untuk kemajuan masyarakat dan kelestarian budaya bangsa

Misi

Menanamkan nilai-nilai luhur budaya tentang kehidupan masyarakat melalui koleksi museum.

Menjadikan museum sebagai sumber pendidikan non formal dan sarana rekreasi.

Menumbuhkan kesadaran di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Meningkatkan apresiasi dan kreatifitas kepada berbagai stakeholders.

Struktur Organisasi

Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi museum secara optimal, maka dilakukan pembagian tugas yang tertuang dalam struktur organisasi. Struktur organisasi UPT Museum Sulawesi Tengah ditetapkan, sebagai berikut:

- a. Kepala UPT
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Pelestarian dan Pengembangan
- d. Seksi Pengelolaan dan Pemanfaatan

Tipe Museum

Museum Sulawesi Tengah termasuk dalam tipe museum umum, karena memiliki

koleksi dari kumpulan bukti material manusia dan lingkungannya yang berkaitan dengan cabang seni, disiplin ilmu, dan teknologi yang terdiri dari Koleksi Geologika, Biologika, Etnografika, Arkeologika, Historika, Numismatika/Heraldika, Filologika, Keramologika, Koleksi Seni Rupa, dan Teknologika.

Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan sandang, pangan dan kebutuhan akan tempat bernaung serta kebutuhan lainnya, pada dasarnya seseorang bekerja agar memperoleh penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam rangka mencapai tujuan kehidupan yang lebih baik di masa-masa akan datang, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang bekerja karena di dorong oleh adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, untuk makan harus bekerja, untuk itulah maka dikatakan bahwa kebutuhan fisik ini adalah kebutuhan yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia.

Pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi Pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara bahwa besaran gaji yang diterimanya setiap bulan belum mencukupi, tanpa pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti perumahan, pangan seorang tidak dapat dikatakan hidup normal yang sudah barang tentu akan mempengaruhi kualitas kerja seperti pendapat Sondang Siagian (2012:146), Perwujudan paling nyata dari kebutuhan fisiologis ialah kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan, dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal."

Pendapat ini diperkuat lagi oleh pandangan yang dikemukakan oleh Frederick Taylor (dalam Winardi 2007:68-69) yang menyatakan bahwa:

"Para menentukan cara yang paling efisien untuk melaksanakan tugas-tugas yang berulang-ulang dilakukan, kemudian mereka memotivasi pekerja dengan sebuah sistem insentif upah, dimana terlihat gejala bahwa makin banyak para pekerja menghasilkan (output), makin banyak penghasilan mereka. Asumsi yang melandasinya adalah bahwa para manajer lebih memahami pekerjaan yang harus dilaksanakan, dibandingkan dengan para pekerja yang bersifat malas, hingga mereka termotivasi oleh uang,"

Kebutuhan Keamanan (*safety and security need*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, selanjutnya menurut Abraham Maslow adalah kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman bagi pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bahwa keamanan bagi pegawai yang melaksanakan tugasnya, merasa aman dari gangguan teman-teman sewaktu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan kantor, jadi aman tidak dalam pengertian adanya ancaman dari gangguan fisik, kondisi keamanan dalam bekerja menjadi sebuah kebutuhan, oleh sebab itu ruang kantor tempat pegawai melakukan kegiatan pekerjaan tentunya harus di dukung oleh fasilitas-fasilitas pendukung keamanan dan kenyamanan dalam bekerja yang memadai sehingga tercipta suasana yang kondusif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Selain itu juga kebutuhan keamanan dan kenyamanan bukan hanya dari kebutuhan fisik saja atau kebutuhan sarana dan prasarana yang memadai namun kebutuhan rasa aman dan nyaman juga adalah perlakuan dari atasan terhadap pegawai atau baawahannya yang dapat membuat pegawai merasa nyaman atau

tidak nyaman, hal demikian juga sangat penting mengingat karakter pegawai berbeda jadi untuk memperlakukannya juga dengan cara yang berbeda, namun pada umumnya semua orang ingin diperlakukan dengan baik dalam kondisi apapun.

Menguat pendapat tersebut selanjutnya Siagian (2012: 151-152) mengatakan bahwa:

“untuk mendorong motivasi pekerja sehingga dapat bekerja dengan baik, maka dibutuhkan keamanan, keamanan sangat penting untuk mendapat perhatian dari seseorang pimpinan, keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan ditempat pekerjaan dan keamanan dari dan ke tempat kerja, pengecekan terhadap alat-alat yang digunakan adalah sebagai contoh dari tindakan pengamanan, perasaan yang tidak aman akan mempunyai dampak yang negatif yang tercermin dari produktivitas kerja yang merosot, tingkat kemangkiran yang tinggi, keinginan pindah tempat kerja yang besar, kepuasan kerja yang rendah, tingkat stres yang tinggi, disiplin kerja yang tidak sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi dan lain sebagainya”.

Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial adalah sebuah kebutuhan dimana seorang merasa bahwa keberadaannya dihargai oleh orang lain dan sebaliknya, merasa dihormati oleh rekan sekerja, perasaan diterima dan diikutkan dalam kelompok lingkungan kerja dan sebaliknya menerima sikap persahabatan dari rekan-rekan kerja, hal ini kelihatan seperti sepele namun tanpa disadari bahwa hal ini adalah sebuah kebutuhan dan sangat manusiawi, apabila diabaikan, tentunya akan menimbulkan menurunnya motivasi kerja.

Cakupan mengenai kebutuhan sosial dengan indikator interaksi antara pegawai, peneliti menyimpulkan bahwa perasaan diterima atau diperlakukan dengan baik dalam bentuk pekerjaan atau pergaulan dapat memberi daya dorong atau motivasi yang luar

biasa bagi seseorang untuk melakukan aktivitas, apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan sangat menghambat kegiatan dalam melakukan pekerjaannya. Pendapat ini diperkuat oleh Elton Mayo (dalam Winardi 2007: 69) yang menyatakan bahwa:

“Hubungan antara manusia menemukan fakta perasaan bosan dan pengulangan banyak macam tugas, sesungguhnya mengakibatkan menyusutnya motivasi, sedangkan kontak-kontak sosial membantu menciptakan dan mempertahankan motivasi”.

Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)

Penghargaan atau pengakuan orang lain terhadap kemajuan atau prestasi merupakan sebuah kebutuhan, sangat manusiawi jika seseorang butuh akan pengakuan diri dari orang lain tentang status dan harga diri serta prestasi kerja, dalam kaitan dengan prestasi kerja, artinya pegawai telah berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dengan baik dan benar tentunya membutuhkan pengakuan dan penghargaan orang lain tentang capaian prestasi kerja, hal ini menjadi penting menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi, dan diharapkan memberi rasa motivasi dan daya dorong yang kuat terhadap seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Datangnya penghargaan atas prestasi kerja dari dua sisi yakni penghargaan dari luar diri seseorang (Eksternal) misalnya pemberian piagam, hadiah dan lain kemudian penghargaan dari dalam (Internal) seperti pujian dan sebagainya. Kedua model penghargaan tersebut merupakan kebutuhan bagi seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Seperti yang telah peneliti sebutkan pada paragraf diatas bahwa penghargaan atau pemberian insentif tidak hanya dalam bentuk promosi jabatan akan tetapi bisa juga dalam bentuk pemberian pujian dan penghargaan lainnya, ini memberikan petunjuk bahwa dalam bekerja disamping untuk memenuhi

kebutuhan dalam kehidupan bersama keluarga alasan lain mengapa orang bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan seperti yang dikemukakan oleh Danim (2004:10)

“tidak dipungkiri bahwa seseorang bekerja untuk memperoleh penghasilan yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Disamping untuk memenuhi kebutuhan dari hari ke hari, seseorang bekerja untuk memperoleh kepuasan kerja dan kepuasan yang diperoleh dari hasil pekerjaan”

Pernyataan ini lebih memperkuat alasan bahwa seseorang bekerja disamping untuk mencari uang juga membutuhkan kepuasan kerja kepuasan ini dapat saja diperoleh melalui pengakuan seseorang atas prestasi kerja, demikian pentingnya pengakuan dari sebuah prestasi kerja sangat mempengaruhi dan memberikan daya dorong yang sangat luar biasa bagi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan pekerjaan, maka sangatlah manusiawi bahwa pengakuan akan prestasi dari seseorang merupakan sebuah kebutuhan diri.

Pendapat tersebut diatas lebih dikuatkan oleh Siagian (2012:215) mengatakan bahwa:

“apabila para pekerja memiliki prestasi bahwa mereka mendapat perlakuan yang adil dalam melaksanakan tugas masing-masing, pimpinan organisasi tidak akan mengalami banyak kesulitan dalam mendorong mereka bekerja dengan tingkat efisiensi, efektifitas dan produktifitas lebih tinggi karena kebutuhannya akan semakin besar pula,”

Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization need)

Kebutuhan Aktualisasi diri adalah merupakan motivasi tertinggi dalam teori Abraham Maslow dalam pandangan Maslow aktualisasi diri identik dengan kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita dan harapan individu lebih jauh.

Selanjutnya Siagian (2012:231) mengatakan bahwa:

“Semua teori motivasi mengakui pentingnya kebutuhan manusia yang sifatnya pengembangan atau aktualisasi diri, saran pemuasan kebutuhan ini ialah agar potensi, baik fisik maupun mental dan intelektual yang terdapat dalam diri manusia itu dapat diangkat kepermukaan sehingga menjadi kekuatan efektif.”

Cakupan analisis mengenai kebutuhan aktualisasi diri dari faktornya kesempatan untuk turut serta dilibatkan dalam solusi-solusi persoalan-persoalan kantor atau dalam berbagai bentuk kegiatan-kegiatan kampus.

UCAPAN TERIMA KASIH

Banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, untuk itu maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada Dr. Hasbullah, M.Si, dan Dr. Nawawi Natsir, M.Si. yang telah rela meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Danim, Sudrawan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan efektifitas Kelompok*. Rineke Cipta, Jakarta.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M.D, James, 1998, *Organisasi Perilaku Struktur, Proses*, Ahli bahasa: Nunuk Andriani, Edisi Kedelapan Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan M, S.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung Jakarta.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Perbandingan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Siagian S P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT Rineke Cipta, Jakarta.

- Siagian S,P 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Gunung Agung, Jakarta.
- Suhardi, 2013. *The Science Of Motivation*, PT. Elex Media Compotindo, Jakarta
- Sukarno, K, 1980, *Motivasi dan teori Penelitiannya*, penerbit angkasa, Bandung.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Thoha, Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi I, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahyosumidjo, 1980, *Dasar-dasar Motivasi*, Edisi Ketiga, BPFE, yogkyakarta.
- Wasistiono, sadu, 1992, *Organisasi Kecamatan*, Bandung. Mekar Rahayu.
- Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, PT, Raja Grafindo Perseda, Jakarta.
- Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, PT, Raja Grafindo Perseda, Jakarta.
- Zainun Buchari, 1979, "*Manajemen dan Motivasi*" Balai Aksara. Jakarta.