

# ANALISIS MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN LINDUNG LARIANG PADA DINAS KEHUTANAN KABUPATEN MAMUJU UTARA

Andi Kamiluddin

endang.hutan@gmail.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

## Abstract

*From the results of observation on the research object, namely Employees of KPH Lariang at Department of Forestry of North Mamuju, there is a phenomenon that shows low motivation of employees which its indication has an impact on the implementation of their optimal duties and functions which are not optimal, therefore the purpose of this research is to analyze the motivation in improving performance of civil servant of Lariang Protected Forest Management Unit at Department of Forestry of North Mamuju. This study is a qualitative research with five informants who were determined by using purposive technique. Collecting and gathering data were done by applying triangulation technique using observation, interviews, and documentation instruments. The result shows that the motivation of civil servant of Lariang Protected Forest Management Unit at Department of Forestry of North Mamuju in carrying out the duties and functions is still not executed well based on the analysis using Abraham Maslow's Hierarchy Theory, which includes: Physiological Needs consisting of a number of inadequate salaries, procurement of uniforms that inadequate and the provision of holiday allowance which is not sufficient; Safety and Security Needs work consisting of facilities and infrastructure which are inadequate and not conducive to use; The award needs consisting of the absence of awards given for outstanding employees, and training and career opportunities for employee are still insufficient; Self-actualization needs consisting of the opportunity to participate in education and training have not been met. While the Social Needs consisting of the relationship between leader and the employees and the relationship among the employees have been intertwined harmoniously, thus this indicator gives the smallest impact on the motivation level of KPH Lariang's employees because theoretically this requirement has been met.*

**Keywords:** *Motivation, Physiological Needs, work Safety and Security Needs, Social Needs, award Needs, Self Actualization Needs.*

Dalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Negara ditegaskan bahwa untuk mencapai tujuan nasional diperlukan Pegawai Negeri sebagai unsur Aparat Negara, Abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Selanjutnya dalam penjelasan Undang-Undang No. Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian Negara disebut bahwa, kelancaran penyelenggaraan

pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Kesempurnaan aparatur pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri.

Dalam implemmentasi tugas-tugas pemerintahan, aparatur pemerintah seharusnya menekan diri sebagai pendorong, pengarah, dan berusaha menggairahkan kegiatan-kegiatan pembangunan yang dilaksanakan oleh masyarakat. Dengan demikian perlu dikembangkan orientasi pelayanan yang dapat merangsang kegairahan

tersebut. Hal ini berarti dibutuhkan suatu perubahan orientasi yang legalistik dan terikatnya pada formalisme ke arah sikap pemecahan masalah (*Problem Solving*). Ini menyiratkan suatu makna yang intinya adalah pergeseran dari peranan birokrasi pemerintah yang memerintah menuju ke peranannya sebagai penggerak pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Tekhnis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung Lariang Kabupaten Mamuju Utara ada fenomena yang perlu dicermati menyangkut rendahnya motivasi Pegawai. Indikasi yang terlihat menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsinya belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari intensitas pelaksanaan tugas rutin dan tanggung jawab kerja dari masing masing pegawai yang belum optimal. Pegawai Negeri Sipil kurang memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan bersemangat, karena kebutuhan-kebutuhan dan harapannya kurang terpenuhi seperti adanya keluhan-keluhan tingkat pendapatan yang terbatas sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan, kurangnya fasilitas, kurang penghargaan yang mereka terima, kurang tersedianya kesempatan mereka untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dan lain-lain. Padahal secara konseptual faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Sehingga, dengan hal tersebut maka peneliti akan mengkaji Bagaimana motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung Lariang di Kabupaten Mamuju Utara.

## METODE

Sesuai dengan dasar metodologi, rumusan dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang bersifat survei dimana bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah individu/pegawai yang dapat mewakili individu/pegawai secara keseluruhan

dan juga untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan secara actual. Lokasi ini sengaja dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat aparat Pemerintah Kabupaten Mamuju Utara khususnya Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung Lariang Kabupaten Mamuju Utara masih perlu dimotivasi Dalam Rangka Peningkatan prestasi kerja dalam rangka pelaksanaan Otonomi Daerah secara efektif. Jika fokus studi ini adalah bagaimana motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung Lariang di Kabupaten Mamuju Utara, maka variabel atau faktor yang terkait dengan Tahap pengolahan data diawali dari kegiatan dengan menggunakan model analisis interaktif (Miles dan Huberman, 1992:20 dalam Sanafiah Faisal, 1990:98).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara

Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor 05 Tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Lembaga Teknis Kabupaten Mamuju Utara. Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara dalam Peraturan Daerah kemudian dijabarkan dalam Peraturan Bupati Kabupaten Mamuju Utara Nomor 4 Tahun 2011 tentang Tugas, Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktural Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara, disebutkan bahwa mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

#### a. Tugas Pokok

Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah dibidang kehutanan yang menjadi tanggung jawabnya.

**b. Fungsi**

Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan kewenangan dibidang kehutanan;
- b. Penyusunan rencana pengembangan, pengawasan serta pengendalian dibidang kehutanan;
- c. Pemberian perizinan dan pembinaan teknis pengawasan dan pengendalian usaha dibidang kehutanan;
- d. Penyusunan laporan hasil pemantauan dan evaluasi kegiatan dibidang kehutanan;
- e. Penyelesaian administrasi umum meliputi ketatalaksanaan, keuangan, kepegawaian, peralatan dan perlengkapan;
- f. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan pelaksanaan tugas fungsi pegawai KPH Lariang Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara adalah adanya motivasi. Instansi harus dapat memberikan motivasi, sehingga prestasi kerja Pegawai KPH Lariang dapat meningkat yang pada akhirnya juga akan bermuara pada pencapaian tujuan organisasi. Berikut hasil penelitian dan pembahasan motivasi Pegawai KPH Lariang berdasarkan Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow mengungkapkan berbagai tingkatan kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisik hingga psikologis. tingkat kebutuhan tersebut.

**Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)**

Pemenuhan kebutuhan fisiologis yang merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, masih belum terpenuhi. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan informan yang menyatakan bahwa besaran gaji, pengadaan seragam dan pemberian tunjangan hari raya belum mencukupi. Sejalan dengan pandangan

Frederick Taylor dalam manajemen ilmiah (*scientific management*). Para manajer menentukan cara yang paling efisien untuk melaksanakan tugas-tugas yang berulang-ulang dilakukan, kemudian mereka memotivasi para 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 atau pimpinan lebih memahami pekerjaan yang harus dilaksanakan, dibandingkan dengan para pekerja yang pada dasarnya memiliki sifat malas, hingga mereka termotivasi oleh uang (Winardi, 2007: 68-69).

**Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja (*safety and security needs*)**

Kebutuhan keselamatan kerja dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta merupakan faktor yang sangat penting. Dengan lingkungan yang aman, pegawai dapat bekerja dengan baik. Oleh sebab itu dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas kerja yang memadai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Sejalan dengan pendapat Siagian (2004:150-151), yang menyatakan bahwa untuk mendorong motivasi pekerja sehingga dapat bekerja dengan baik maka kebutuhan keamanan sangat penting untuk mendapat perhatian dari seorang pimpinan. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan ditempat pekerjaan dan kemandirian dari dan ketempat pekerjaan, pengecekan terhadap alat-alat yang digunakan adalah contoh dari tindakan pengamanan. Perasaan tidak aman akan mempunyai dampak negatif yang tercermin dari produktivitas kerja yang merosot, tingkat kemangkiran yang tinggi, keinginan pindah tempat kerja yang besar, kepuasan kerja yang rendah, tingkat stress yang tinggi, disiplin kerja yang tidak sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi dan lain sebagainya.

**Kebutuhan Sosial (*social needs*)**

Kebutuhan sosial mencakup kebutuhan akan rasa memiliki-dimiliki, saling percaya, cinta, dan kasih sayang akan menjadi motivator penting bagi pegawai. Individu sebagai pegawai dalam organisasi menginginkan dirinya tergolong pada kelompok tertentu. Ia ingin berasosiasi dengan rekan lain, diterima, berbagi, dan menerima sikap persahabatan. Sejalan dengan pendapat ahli Elton Mayo *dalam* Winardi (2007:69), yang menyatakan bahwa hubungan antar manusia menemukan fakta berperasaan bosan dan pengulangan banyak macam tugas sesungguhnya mengakibatkan penyusutan motivasi, sedangkan kontak-kontak sosial membantu menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sehingga para manajer dapat memotivasi karyawan dengan memahami kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna.

Maslow *dalam* Winardi (2007:12), menyatakan bahwa sebuah kebutuhan yang dipenuhi, bukanlah sebuah motivator perilaku, hanya kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi memotivasi perilaku. Dengan demikian, hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan timbulnya kekuatan-kekuatan besar atas apa yang dilakukan seorang individu.

**Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)**

Semua orang dalam masyarakat mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat dan bermutu tinggi akan rasa hormat diri atau harga diri. Orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri. Dengan demikian ia akan lebih berpotensi dan produktif. Sebaliknya harga diri yang kurang akan menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya, bahkan rasa putus asa. Selanjutnya sejalan dengan pandangan ahli James Stoner, Edward Freeman dan Daniel Gilber *dalam* Winardi (2007:77), yang menyatakan bahwa bagian dari sebuah pendekatan yang bersifat lebih

konstruktif, manajemen partisipatif, dan program-program umpan balik positif (*positif feedback programs*) dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan. Pihak manajemen dalam hal ini manajer dapat mendorong motivasi dengan jalan mendesain kembali pekerjaan-pekerjaan yang memberikan lebih banyak otonomi dan tanggung jawab kepada karyawan sehingga memungkinkan untuk lebih berprestasi.

**Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self actualization needs*)**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan motivasi tertinggi, dalam pandangan Maslow aktualisasi diri adalah kesempatan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki. Rendahnya motivasi pegawai KPH Lariang tersebut sejalan dengan pendapat Maslow bahwa untuk seseorang agar bisa berkembang dan terus maju, kebutuhan kelima yaitu pengaktualisasian diri perlu diperhatikan. Kebutuhan kelima ini adalah kebutuhan yang membuat seseorang termotivasi untuk memperbaiki kualitas diri.

Selanjutnya pandangan Siagian (2004:231), menyatakan bahwa semua teori motivasi mengakui pentingnya pemuasan kebutuhan manusia yang sifatnya pengembangan atau aktualisasi diri. Sasaran pemuasan kebutuhan ini adalah agar potensi, baik fisik maupun mental dan intelektual yang terdapat dalam diri manusia itu dapat diangkat ke permukaan sehingga menjadi kekuatan efektif. Aktualisasi diri sebagai kebutuhan nyata menjadi lebih penting untuk dipuaskan apabila diingat bahwa realisasi potensi menjadi kekuatan nyata akan berakibat pada dua hal, yaitu di satu pihak meningkatkan produktivitas kerja para pekerja yang bersangkutan dan di pihak lain memungkinkan mereka memberikan kontribusi yang semakin besar kepada keberhasilan organisasi.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pegawai KPH Lariang Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara dalam memenuhi kebutuhannya masih belum terpenuhi sehingga pelaksanaan tugas dan fungsinya tidak optimal. Hal ini berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow, yaitu meliputi: Kebutuhan Fisiologis yang terdiri dari jumlah gaji yang belum mencukupi, pengadaan pakaian dinas yang belum memadai dan pemberian tunjangan hari raya yang belum mencukupi; Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan kerja yang terdiri dari sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai dan tidak kondusif untuk digunakan; Kebutuhan Penghargaan yang terdiri dari belum adanya penghargaan yang diberikan bagi pegawai KPH lariang yang berprestasi, serta pembinaan dan kesempatan karir pegawai belum memadai; Kebutuhan Aktualisasi diri yang terdiri dari kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan belum terpenuhi.

Kebutuhan Sosial yang terdiri dari hubungan antara pimpinan dengan pegawai dan hubungan antar sesama pegawai telah terjalin dengan harmonis sehingga indikator ini memberikan dampak yang paling kecil terhadap tingkat motivasi Polisi Kehutanan karena pada prinsipnya kebutuhan ini telah terpenuhi.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan dari penelitian ini, maka direkomendasikan:

#### 1. Rekomendasi Teoritis

Untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai KPH Lariang pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju diperlukan

komitmen Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara untuk lebih mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai KPH Lariang dengan lebih memperhatikan hal-hal yang berpotensi menurunkan tingkat motivasi dari Pegawai, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan kerja, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri.

#### 2. Rekomendasi Praktis

Pimpinan Instansi Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara perlu melakukan tindakan nyata dalam upaya meningkatkan motivasi Pegawai melalui upaya pemenuhan kebutuhan sebagai berikut :

- a. Pemenuhan Kebutuhan Fisiologis dengan memberikan insentif, dan pengadaan seragam pakaian dinas pdh dan pdl;
- b. Pemenuhan Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan Kerja dengan menyediakan kendaraan operasional yang kondusif untuk digunakan dilapangan melalui perawatan dan pemeriksaan secara rutin;
- c. Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan dengan memberikan penghargaan bagi pegawai KPH Lariang yang berprestasi, serta pembinaan karir melalui pendidikan dan latihan serta Bimbingan teknis.
- d. Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai melalui pendidikan formal dan pelatihan-pelatihan yang memadai.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dr. Nawawi Natsir, M.Si selaku pembimbing utama dan Dr. Muhammad Khairil, M.Si selaku pembimbing anggota.

## DAFTAR RUJUKAN

- Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Utara Nomor 05 Tahun 2005 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Laksana Lembaga Teknis Kabupaten Mamuju Utara.
- Peraturan Bupati Mamuju Utara Nomor 04 Tahun 2011 Tentang Tugas Fungsi dan Rincian Tugas Jabatan Struktur pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara.
- Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 tahun 1999 Tentang pokok-pokok Kepegawaian Daerah.