

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR BIRO AKADEMIK KEMAHASISWAAN DAN PERENCANAAN (BAKP) UNIVERSITAS TADULAKO

Moh. Royfandi

moh.royfandi17@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstrac

The objective of the research is to know how the employees' work motivation at Bureau of Academics Students Affairs and Planning (BAKP) Tadulako University. The writer applies descriptive qualitative research method and needs hirarki theory (Abraham Maslow), namely: (1) basic human needs, (2) safety needs, (3) social needs, (4) reward needs, and (5) self actualization needs. The informants of the research are employees' at Bureau of Academics Students Affairs and Planning (BAKP) Tadulako University. The data of the research are primary data. The technique of data collection are interview, observation, and documentation. Then, the data are analyzed through data reduction, data presentation, and conclusions. From the results of the research, the writer concludes that employees' basic needs at Bureau of Academics Students Affairs and Planning (BAKP) Tadulako University is fulfilled. But, in safety needs, social needs, reward needs, self actualization is not fulfilled yet. Because all these indicators is not running well as expected and it caused low on employees' work motivation in working.

Keywords: *Basic Human Needs; Safety Needs; Social Needs; Reward Needs; And Self Actualization Needs*

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 ditunjukkan 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 menyukseskan 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 hasil pra penelitian diatas terlihat bahwa yang menjadi cerminan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam mejalankan tugas pokok dan fungsinya, realitas ini menunjukkan bahwa masih adanya sebagian pegawai yang merasa gaji pokoknya sebagai PNS yang diterima setiap bulan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, merasa kurang aman dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan tidak adanya securiti yang menjaga disekitaran kantor BAKP Universitas Tadulako, dan sebagian pegawai aktif merokok dalam ruangan yang bercampur

bahan-bahan yang mudah terbakar, masih ada pegawai kurang mampu bersosialisasi dan menjaga hubungan yang harmonis dengan baik terhadap atasan maupun sesama pegawai lain dilingkungan kerjanya sehingga kebutuhan sosial lainnya kurang terpenuhi.

Beragam fenomena-fenomena tersebut diatas, menjadi penyebab terjadinya kesenjangan antara harapan dan kenyataan dengan harapan pegawai kantor BAKP Universitas Tadulako untuk dapat mewujudkan mivi, 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 BAKP Universitas Tadulako selaku atasan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai, seorang pimpinan dalam hal ini kepala BAKP 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.

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 kerja pegawai di kantor Biro Akademik Kemahasiswaan dan Perencanaan (BAKP) Universitas Tadulako. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Deskriptif Kualitatif. Sumber data terdiri dari:

1. Data primer, adalah dat yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui wawancara dan daftar pertanyaan. Wawancara dilakukan pimpinan dan

pegawai kantor BAKP. 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 BAKP berupa dokumen-dokumen.

Penelitian ini dilakukan dilingkungan kantor BAKP. Data yang di perlukan meliputi data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan berbagai teknik anara 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 BAKP Universitas Tadulako yang dipilih secara "AccidentalProslave", yaitu penarikan sampel dan tujuan tertentu, sesuai dengan data yang dibutuhkan. Dengan cara ini dapat diperoleh masukan-masukan untuk memperdalam kajian mengenai motivasi pegawai dikantor BAKP Universitas Tadulako. 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 observasilangsung diharapkan akan lebih melengkapi teknik wawancara yang diperhatiakn 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 BAKP Universitas Tadulako.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberadaan Universitas tadulako sebagai perguruan tinggi di sulawesi tengah, sebagai cikal bakal Universitas Tadulako melalui 3 (tiga) tahapan perjalanan sejarah yaitu periode tadulako status Swasta (1963-1966), periode status cabang (1966-1981), dan status perguruan tinggi Negeri yang berdiri sendiri, Universitas Tadulako (UNTAD), dari tahun 1981 sampai sekarang.

Universitas Tadulako sebagai perguruan tinggi swasta, tumbuh dan berkembang dengan dukungan dana dari swadaya murni dari masyarakat sulawesi tengah, berdiri sebelum daerah sulawesi tengah berstatus sebagai daerah propinsi sulawesi tengah. Pemberian nama tadulako bagi Universitas ini dimaksudkan oleh para pendirinya agar universitas tadulako menjadi lembaga pendidikan yang tinggi yang menghasilkan pemimpin-pemimpin yang memiliki sifat-sifat keutamaan. Tadulako secara kongkrit berarti pemimpin, dan menurut sifatnya, tadulako berarti keutamaan. Dengan demikian tadulako adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat keutamaan (adil, bijaksana, jujur, cerdas, bersemangat, pengayom, pembela kebenaran).

Demikian kuatnya keinginan para pemuka masyarakat di daerah ini, yang memulai kerja kerasnya dengan meletakkan langka-langka kearah terciptanya lembaga dan masyarakat ilmiah, melalui terbentuknya sebuah Univeristas. Dari kerja keras tersebut, pada tanggal 8 mei 1963 berdirilah Universitas Tadulako dengan berstatus

Swasta, dengan rektor pertama Dr H. Nasri Gayur. Setelah melalui berbagai usaha untuk meningkatkan status dan peran Universitas Tadulako, pada tanggal 12 september 1964 di tingkatkan statusnya menjadi "TERDAFTAR". Sesuai dengan surat keputusan menteri perguruan tinggi dan ilmu pengetahuan Nomor :94/BSWT/P/64 dengan 4 fakultas, masing masing:

1. Fakultas Sosila Politik
2. Fakultas Ekonomi
3. Fakultas Peternakan
4. Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan, Jurusan ilmu hayat dan ilmu pendidikan.

Perkembangan selanjutnya bertambah lagi 1 Fakultas yaitu Fakultas Hukum sehingga keseluruhan menjadi 5 Fakultas. Berkat kerja keras yang dilakukan oleh pemuka masyarakat di daerah ini, melahirkan perguruan tinggi negeri dengan status cabang, masing-masing Universitas tadulako cabang Universitas Hasanuddin, berdasarkan surat keputusan menteri perguruan tinggi dan ilmu pengetahuan (PTIP) Nomor 1 tahun 1966 tanggal 1 januari 1966 dan institut keguruan dan ilmu pendidikan (IKPI) ujung pandang cabang palu berdasarkan surat keputusan menteri perguruan tinggi dan ilmu pengetahuan (PTIP) Nomor 2 tahun 1966 tanggal 1 januari 1966. Universitas tadulako cabang Universitas Hasanuddin (Universitas Tadulako cabang Unhas), terdiri atas 4 Fakultas yaitu:

1. Fakultas Peternakan
2. Fakultas Ekonomi
3. Fakultas Hukum
4. Fakultas Sosial Politik

Sedangkan Institut ilmu keguruan dan ilmu pendidikan ujung pandang cabang palu terdiri atas 3 Fakultas yaitu:

1. Fakultas ilmu pendidikan
2. Fakultas keguruan sastra dan seni
3. Fakultas keguruan ilmu Eksata

Sejak saat itulah kedua perguruan tinggi cabang tersebut mengalami kehidupannya dengan cara yang amat di tentukan oleh induknya masing-masing,

terutama dalam hal penyelenggaraan pendidikan, pengadaan tenaga akademik dan administrasi. Disamping peran perguruan tinggi induk yakni Universitas Hasanuddin dan institut keguruan ilmu pendidikan ujung pandang, peran pemerintah daerah serta pemuka masyarakat di daerah ini sangat menentukan perkembangan kedua perguruan tinggi cabang tersebut. Pada tahun 1981 Universitas Tadulako berdiri sendiri.

Setelah melalui perjalanan dan perjuangan panjang selama 15 tahun dengan status cabang, berbagai pengalaman dan penyesuaian sistem perguruan tinggi Nasional, dapat dilaksanakan dengan satu komitmen peningkatan status yaitu pemebentukan satu wadah Universitas Negeri yang berdiri sendiri. Dengan dukungan pemerintah daerah dan pemerintah pusat (Departemen pendidikan dan Kebudayaan), Universitas Tadulako cabang Univeristas Hasanuddin dan institut keguruan dan ilmu pendidikan (IKIP) ujung pandang cabang palu secara sendiri-sendiri telah melakukan berbagai upaya berupa penataan akademik, administrasi dan penyediaan prasarana dan sarana yang dibutuhkan.

Untuk lebih mengefektifkan upaya mewujudkan satu Universitas Negeri yang berdiri sendiri, pada tahun 1981 atas fasilitas direktorat jendral pendidikan tinggi dan pemerintah daerah Provinsi sulawesi tengah dibentuklah keordinatorium perguruan tinggi sulawesi tengah (PTST) yang diketahui oleh gubernur sulawesi tengah dengan 6 orang wakil ketua yang berasal dari Universitas Tadulako Cabang Universitas Hasanuddin (UNHAS) (3 orang) dan ilmu keguruan dan ilmu pendidikan ujung pandang cabang palu (3 orang).

Upaya keordinatorium PTST tersebut untuk menyatukan kembali kedua perguruan tinggi cabang di sulawesi tengah pada akhirnya muncul dan menjadi dasar yang lebih kokoh untuk berdirinya universitas negeri yang berdiri sendiri. Atas dukungan dan upaya masyarakat disulawesi tengah,

pemerintah daerah, rektor Universitas Hasanuddin (UNHAS) rektor institut keguruan dan ilmu pendidikan (IKIP) ujung pandang serta direktorat jendral pendidikan tinggi, akhirnya status cabang ke dua lembaga pendidikan tinggi tersebut ditingkatkan menjadi universitas negeri yang berdiri sendiri, dengan nama Universitas Tadulako disingkat (UNTAD) sesuai dengan keputusan presiden RI Nomor 36 Tahun 1981 tanggal 14 Agustus 1981. Berdasarkan keputusan Presiden tersebut Universitas Tadulako terdiri atas 5 Fakultas:

1. Fakultas Keguruan dan ilmu Pendidikan
2. Fakultas ilmu sosial dan ilmu Politik
3. Fakultas Ekonomi
4. Fakultas Pertanian
5. Fakultas Hukum.

Dalam perkembangan selanjutnya satu fakultas yaitu fakultas teknik sesuai dengan surat keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan RI Nomor: 0378/ 0/ 1993 tanggal 21 oktober 1993.

Dari enam fakultas yang ada, saat ini Universitas tadulako menyelenggarakan pendidikan sarjana dan program diploma dengan 34 (tiga puluh empat) program studi.

Adapun visi pada tahun 2020 Universitas tadulako unggul dalam pengabdian kepada masyarakat melalui pengembangan pendidikan dan penelitian. Sedangkan misi Universitas Tadulako sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran yang bermutu, modern dan relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa;
2. Menyelenggarakan penelitian dan mengembangkan IPTEKS melalui penelitian dan pengabdian masyarakat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan kewilayahan, dan
3. Menyelenggarakan dan mengembangkan tatakelola universitas sebagai penyelenggara pendidikan tinggi sesuai tuntutan dan kebutuhan dengan mengembangkan manajemen internal

yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan berkelanjutan.

Dalam melaksanakan pengembangan universitas yang sesuai visi dan misi yang ditetapkan, perlu dilandasi tata nilai yang merupakan dasar sekaligus pemberi arah bagi sikap dan perilaku pemimpin, sivitas akademika dan staf dalam menjalankan tugas sehari-hari. Nilai-nilai yang dibutuhkan dalam rangka mencapai keunggulan, meliputi:

- a. Amanah dan beradab, memiliki integritas, bersikap jujur dan mampu membangun kepercayaan.
- b. Profesional, memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai serta memahami bagaimana mengimplementasikannya.
- c. Bertanggungjawab, memahami resiko pekerjaan dan berkomitmen untuk mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.
- d. Disiplin, taat kepada tata tertib dan aturan yang ada serta mampu mengajak orang lain untuk bersikap yang sama.
- e. Peduli, menyadari dan mau memahami serta memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pihak lain.
- f. Visioner dan berwawasan, bekerja berlandaskan pengetahuan dan informasi yang luas serta wawasan yang jauh kedepan.
- g. Menjadi teladan, berinisiatif untuk memulai dari diri sendiri untuk melakukan hal-hal baik sehingga menjadi contoh bagi pihak lain.
- h. Akuntabel, bekerja secara terukur dengan prinsip yang standar serta memberikan hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.
- i. Produktif (efektif dan efisien), memberikan hasil kerja yang baik dalam jumlah yang optimal melalui pelaksanaan kerja yang efektif dan efisien, suka mutu tinggi.

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 wawancara bahwa besaran gaji yang diterimanya setiap bulan belum mencukupi, namun kebutuhan dasar tersebut sudah terpenuhi, tanpa pemenuhan kebutuhan fisiologis seperti perumahan, pangan seorang tidak dapat dikatakan hidup normal yang sudah barang tentu akan mempengaruhi kualitas kerja seperti pendapat 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 pekerjaankantor, 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 sehinggalah 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 di ikutkan 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.Hj.Mustaina, M.Si dan Dr. Hajar Anna Patundrangi, 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.
- Hasibuan M, S.P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung Jakarta.
- Siagian S P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT Rieneke Cipta, Jakarta.
- _____, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Gunung Agung, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2008, *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi I, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, 2007, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta.