

**MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS  
SOSIAL KOTA PALU**

**EMPLOYEE WORK MOTIVATION IN THE SOCIAL SERVICE  
OFFICE OF PALU CITY**

**<sup>1</sup>Hardyanto, <sup>2</sup>Moh.Tofan Samudin, <sup>3</sup>Andi Famrizal**

*<sup>1,2,3</sup>Bagian Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Muhammadiyah Palu  
(Email : hardyantoanto001@gmail.com)  
(Email : tofansamudin@gmail.com)  
(Email : andifmarizal123@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palu. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokasi penelitian di Kantor Dinas Sosial Kota Palu. Informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang. Data yang dibutuhkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 6 bulan. Teknik analisis data meliputi reduksi data, analisis data, dan penarikan kesimpulan serta pemberian saran-saran. Kesimpulan penelitian ini adalah beberapa pegawai Dinas Sosial Kota Palu termotivasi oleh keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk berkuasa dalam bekerja. Sehingga mereka selalu berusaha bekerja dengan baik menyelesaikan tugas-tugasnya secara disiplin dan tepat waktu. Sedangkan sebagian pegawai lainnya tidak menjadikan prestasi dan keinginan memperoleh kekuasaan atau jabatan dalam bekerja. Pegawai inilah yang kinerjanya belum maksimal sebab mereka lebih santai dalam bekerja. Selanjutnya, kebutuhan afiliasi menjadi motivasi bagi semua pegawai dalam bekerja dan membuat mereka rajin datang ke kantor.

**Kata Kunci:** Motivasi, pegawai

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the work motivation of employees in the Palu City Social Service Office. This type of research is qualitative descriptive research with data collection techniques are observation, interviews, and documentation. Research location in Palu City Social Service Office. The informants in this study amounted to 6 people. The data needed consists of primary data and secondary data. Data collection is done by observation, interviews, and documentation. This research was conducted in approximately 6 months. Data analysis techniques include data reduction, data analysis, and drawing conclusions and giving suggestions. The conclusion of this study is that some employees of the Palu City Social Service are motivated by the desire for achievement, the desire to be in power at work. So they always try to work well to complete their tasks in a disciplined and timely manner. While some other employees do not make achievements and desires to obtain power or position in work. These employees are not maximized because they are more relaxed at work. Furthermore, the need for affiliation is a motivation for all employees to work and make them diligently.*

**Keywords:** Motivation, Employees

## **PENDAHULUAN**

Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. (Maslan Banni, dkk:2013).

Menurut Sedarmayanti (dalam Maryam:2013), kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang dan kuantitas kerja juga berkurang, maka kepuasan orang menerima jasa juga akan berkurang. Motivasi dapat menguatkan seseorang dalam melakukan pekerjaan apa saja, sekalipun sulit dan penuh tantangan. Sebab orang yang memiliki motivasi tinggi tidak mudah menyerah dan berputus asa, selalu ada keyakinan kuat dalam dirinya terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Orang yang memiliki motivasi selalu yakin dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab.

Mengapa orang yang memiliki motivasi dalam dirinya tidak mudah menyerah dalam bekerja, disiplin, tekun, dan giat ? sebab motivasi berhubungan dengan kebutuhan manusia, didalam motivasi terdapat hasrat, cita-cita, harapan-harapan yang tinggi yang ingin dicapai dan orang akan puas ketika mampu mewujudkannya. Sehingga seseorang tidak mudah untuk mengabaikan tugas-tugas dan pekerjaannya yang dapat mengantarkannya mencapai kebutuhan-kebutuhan tersebut. Situasi berbeda terjadi pada orang yang tidak memiliki motivasi dalam dirinya, cenderung mengabaikan tugas dan pekerjaan, tidak disiplin dalam pekerjaan sebab memang tidak ada sesuatu yang sedang dia kejar atau diidam-idamkan.

Motivasi seperti yang dibahas di atas sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan, menjadi menarik untuk dikaji lebih dalam. Penulis sebagai mahasiswa, melihat celah adanya ketidak efektifan dan keefisienan dalam pekerjaan di Kantor Dinas Sosial Kota Palu. Sering dijumpai adanya semangat kerja yang kurang, kurangnya gairah kerja, dan minimnya inovasi di kalangan pegawai. Hal ini bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi kerja. Berdasarkan pengamatan penulis terlihat kuantitas maupun kualitas fungsi kerja pegawai mengalami degradasi. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah bagaimanakah Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palu ?

## **METODE PENELITIAN**

Tipe penelitian ini adalah kualitatif. Menurut Moleong (2007:5) Penelitian kualitatif merupakan studi terhadap suatu fenomena dalam situasi dimana fenomena tersebut ada dan berorientasi pada penemuan. Penelitian dengan metode kualitatif tidak menguji hipotesis, tetapi hendak menemukan makna fenomena yang hendak dikaji. Dalam penelitian kualitatif digunakan pendekatan induktif, yaitu teori sesungguhnya digunakan sebagai alat yang akan diuji kemudian dengan data dan instrumen penelitiannya. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari Data sekunder dan Data Primer. Teknik penentuan informan dalam penelitian ini adalah *purposive*, yaitu memilih dan menentukan orang-orang yang dianggap mampu dan memiliki kapasitas memberikan informasi valid yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data adalah Observasi/pengamatan, *Interview*/wawancara, dan dokumentasi. Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Peneliti, untuk melakukan observasi atau pengamatan, serta wawancara pada sumber data dan obyek yang diteliti serta untuk memperoleh data dokumentasi; (2) Daftar pertanyaan atau *interview guide* sebagai alat bagi peneliti agar wawancara yang dilakukan lebih terarah pada masalah yang sedang diteliti; (3) Perangkat penunjang, berupa alat bantu untuk mencatat dan alat bantu untuk merekam. Analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif yang meliputi tahapan sebagai berikut: (1) *Data Reduction* (Reduksi Data); (2) *Data Display* (Penyajian Data).; dan (3) *Conclusion Drawing /verivication*. Penarikan kesimpulan dan melakukan verifikasi, yaitu makna-makna yang muncul dalam data harus di uji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yakni merupakan validitasnya (Miles& Huberman, 2007:20).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Kebutuhan Untuk Berprestasi**

Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan pegawai untuk menjadi yang terbaik, untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan untuk berjuang demi kesuksesan. Dengan demikian kebutuhan akan keberhasilan ini adalah motivasi pegawai untuk menjadi orang yang berprestasi sehingga mereka selalu bekerja keras untuk mencapainya.

Seseorang yang ingin menjadi pegawai terbaik pasti akan berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya. Sebab dia memiliki cita-cita dan impian menjadi orang yang terbaik diantara orang lain yang ada disekitarnya. Secara alamiah, setiap orang ingin menjadi

yang terbaik daripada orang lain. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kebutuhan akan prestasi adalah berkaitan dengan motivasi pegawai Dinas Sosial Kota Palu untuk menjadi yang terbaik dan mencapai keberhasilan dalam karier dan pekerjaannya. Dengan motivasi tersebut dia berusaha keras untuk mencapainya. Sebaba prestasi yang dicapainya akan menjadi kebanggaan tersendiri baginya apabila dapat diwujudkan.

Apakah motivasi untuk menjadi orang terbaik atau berprestasi ini juga dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kota Palu. Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada sebagian pegawai menjadikan prestasi sebagai motivasi dalam bekerja dan ada juga sebagian yang tidak. Mereka yang termotivasi oleh prestasi selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mencari solusi dan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pekerjaannya.

Sekretaris Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara Tanggal 12 Maret 2018 mengatakan :

*Setiap orang pasti ingin berprestasi, saya juga mau, makanya perlu kerja keras.*

Sedangkan Bapak Taufik, staf pegawai Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara tanggal 17 Maret 2018 mengatakan bahwa :

*Saya ingin menjadi orang berprestasi. Kalau kita bekerja keras pasti kita bisa berhasil dalam pekerjaan kita, apapun pekerjaan kita, termasuk menjadi pegawai seperti disini.*

Informasi di atas menunjukkan bahwa ada sebagian pegawai Dinas Sosial yang termotivasi untuk berprestasi sehingga selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik. Mereka selalu bergelut dengan kerja keras dalam mencapai tujuannya tersebut. Mereka tidak ingin pekerjaannya dikerjakan dan diselesaikan orang lain, tetapi harus diselesaikan sendiri dan akan menjadi kepuasan tersendiri baginya ketika mampu menyelesaikannya tepat waktu. Mereka selalu bekerja keras untuk menunjukkan kepada orang lain disekitarnya bahwa dialah yang terbaik dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sekalipun pekerjaan tersebut penuh dengan tantangan.

Selain menjadi kepuasan dan kebanggaan tersendiri jika mampu berprestasi, juga dengan sendirinya akan berdampak pada kariernya yang meningkat dan mudah mendapatkan keuntungan baik materi maupun non materi. Keuntungan materi yang dapat diperoleh atas prestasi tersebut adalah penghargaan-penghargaan. Misalnya, diberikan posisi strategis atau jabatan penting dalam organisasi dan secara tidak langsung akan berdampak pada gaji dan tunjangan diterimanya. Selain itu, mudah mendapatkan tugas dan pekerjaan tambahan yang pada akhirnya berdampak pada penghasilannya. Misalnya, dilibatkan dalam kepanitian-

kepanitiaan, diutus melakukan perjalanan dinas yang ujung-ujungnya menghasilkan materi berupa honor atau lumpsum.

Semua itu dapat diperoleh dengan mudah ketika pegawai berprestasi, sebab prestasi yang diraih akan menjadi perhatian orang-orang disekitarnya untuk menggunakan jasanya sebab dianggap memiliki kemampuan. Prestasi yang dicapai seorang pegawai akan menumbuhkan kepercayaan dari pimpinannya dan rekan-rekan kerjanya sehingga banyak dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan keuntungan material.

Keuntungan material lainnya sebagai buah dari prestasi dapat berupa peningkatan karier berupa kenaikan jabatan atau menerima jabatan-jabatan penting dimana jabatan tersebut akan berdampak kepada penghasilan yang akan diterimanya.

Ptl Kepala Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara tanggal 27 Maret 2018 mengatakan bahwa :

*Saya saja ingin menjadi orang berprestasi. Kalau kita berprestasi materi itu datang sendiri pak, jadi kita tidak perlu mengejar materi atau keuntungan, kita tunjukkan prestasi kerja kita saja.*

Ibu Yusniawati, S.Kom dalam wawancara tanggal 19 Maret 2018

*Bagi saya prestasi itu penting dimanapun kita bekerja, sebab prestasi merupakan salah satu cara menunjukkan kemampuan kita kepada orang lain, pimpinan tentang kemampuan yang kita miliki. Dan kalau kita berprestasi maka kita akan dihargai orang dan diperhtungkan.*

Sedangkan keuntungan dari sisi non materi adalah eksistensi pegawai itu sendiri. Dia senantiasa diperhitungkan dan dihargai posisinya oleh orang lain, baik atasan maupun rekan-rekan kerjanya sendiri. Ketika pegawai merasa dihargai dan diperhitungkan keberadaannya akan menjadi kepuasan tersendiri baginya sekalipun yang diterimanya bukan materi dalam bentuk uang. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pegawai ingin dihormati, dihargai, dan diperhitungkan keberadaannya dalam organisasi tempatnya bekerja, baik oleh atasan maupun rekan-rekan kerjanya.

Disisi lain, ada juga sebagian pegawai Dinas Sosial yang belum menjadikan prestasi sebagai motivasi dalam bekerja sehingga kinerjanya juga kurang maksimal. Bagi mereka berprestasi atau belum berprestasi bukanlah masalah, yang penting sudah bekerja. Prestasi belum menjadi prioritas bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan kantor sehari-hari.

Plt Kepala Dinas Sosial, Bapak Rifani, S.Sos. M.Si dalam wawancara tanggal 27 Maret 2018 mengatakan bahwa :

*Saya lihat masih ada pegawai yang belum memuaskan kienerjanya, cenderung lambat dalam bekerja. Masih ada pegawai yang belum menunjukkan prestasi kerjanya*

Sedangkan Sekretaris Dinas Sosial dalam wawancara tanggal 12 Maret 2018 mengatakan bahwa :

*Masih ada sebagian pegawai kurang maksimal kerjanya. Belum menunjukkan prestasi yang diharapkan.*

Keterangan di atas memperlihatkan bahwa ada sebagian pegawai yang tidak termotivasi untuk berprestasi sehingga kinerjanya belum maksimal. Kinerjanya cenderung lambat dan kurang respek terhadap tugas dan fungsinya. Situasi ini dapat disebabkan karena pegawai yang bersangkutan belum memiliki cita-cita menjadi pegawai yang bagus prestasi kerjanya. Sehingga semangat kerja dalam dirinya juga biasa-biasa saja. Sebab, jika dalam diri seseorang terdapat motivasi menjadi orang yang terbaik maka selalu berusaha sekuat tenaga mengerjakan pekerjaan yang dapat mengantarkan dirinya menjadi orang yang terbaik sebagaimana diharapkannya. Sebaliknya, jika motivasi semacam itu tidak ada dalam diri seseorang maka akan cenderung santai-santai-santai saja sebab tidak ada sesuatu yang dia kejar dan ingin diraihinya.

Misalnya, seorang murid atau siswa di Sekolah jika dalam dirinya ada cita-cita menjadi siswa berprestasi maka dia akan termotivasi untuk belajar secara giat, tekun siang dan malam tanpa mengenal waktu dan kata menyerah sampai cita-citanya berhasil diwujudkan. Begitupula dengan pegawai, jika dalam dirinya ada cita-cita menjadi orang yang terbaik kinerjanya di tempat kerjanya, maka dirinya akan termotivasi untuk selalu bekerja penuh waktu tanpa kenal lelah sebelum pekerjaannya berhasil diselesaikan secara sempurna dan tepat waktu.

## **B. Kebutuhan Akan Kekuasaan**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa. Atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Mc Lelland mengatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapi sustu posisi kepemimpinan. *n-pow* adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi status dan *prestise* pribadi.

Degan demikian kebutuhan akan kekuasaan ini berhubungan erat dengan kebutuhan pegawai Dinas Sosial Kota Palu untuk memperoleh suatu posisi atau jabatan tertentu sehingga selalu berusaha memperlihatkan kinerjanya kepada orang lain atau atasannya. Selain itu, juga berhubungan dengan keinginan pegawai untuk dihargai dan kebutuhan untuk

mengekspresikan kemampuan yang dimiliki kepada orang lain sehingga dia menjadi orang penting dan ditiru orang lain.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pegawai Dinas Sosial Kota Palu yang menjadikan kekuasaan sebagai motivasi dalam bekerja Mereka yang menjadikan kekuasaan sebagai motivasi dalam bekerja adalah mereka yang mengharapkan memperoleh jabatan tertentu dalam pekerjaannya. Mereka tidak ingin menjadi bawahan terus-menerus. Mereka ingin dihargai dan diperhitungkan keberadaannya dan menjadi orang penting dilingkungan kerjanya.

Bapak Taufik, pegawai Dinas Sosial dalam wawancara tanggal 17 Maret 2018 mengungkapkan :

*Siapa yang tidak mau jabatan, tidak mungkin kita jadi bawahan terus dan hanya diperintah terus. Sekali-kali kita juga bisa perintah orang lain.kita jenuh jadi bawahan terus.*

Sekretaris Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara tanggal 12 Maret 2018 mengatakan :

*Kadang-kadang juga terlintas dalam pikiran saya untuk menjadi atasan atau orang yang paling tinggi jabatannya.jenuh juga jadi bawahan terus, kita juga mau diatas.*

Guna memperoleh posisi penting tersebut mereka berusaha mengekspresikan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menantang untuk menunjukkan bakat dan kemampuan yang dimilikinya dengan harapan dirinya dilirik dan kelak diberikan jabatan atau posisi penting.

Selain itu, dengan posisi penting yang dimilikinya dia dapat mengaktualisasikan diri, kreativitas, inovasi, dan lain-lain sebagainya. Sebab untuk mengaktualisasikan diri memang diperlukan posisi yang kuat berupa jabatan tertentu. Selama masih menjadi bawahan mereka tidak dapat mengaktualisasikan diri, sebab dibatasi orang lain yang lebih tinggi kedudukannya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak pegawai memiliki kecerdasan, gagasan yang hebat, memiliki kreativitas tinggi, memiliki inovasi yang hebat. Tetapi mereka tidak memiliki wadah dan kesempatan untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri atas kemampuan-kemampuannya itu karena posisinya yang tidak kuat. Contoh, seorang karyawan perusahaan tidak dapat mengaktualisasikan diri secara bebas karena dibatasi oleh pimpinan. Semua yang dilakukannya harus sepengetahuan dan persetujuan pimpinan. Tetapi begitu pegawai tersebut menjadi pimpinan maka ada ruang dan kesempatan luas baginya untuk

menagaktualisasikan semua ide, gagasan, kreativitas, inovasi, dan potensi lain yang dimilikinya.

Kira-kira seperti itulah yang dirasakan oleh beberapa pegawai Dinas Sosial Kota Palu yang menjadikan kekuasaan sebagai motivasi dalam pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan oleh pegawai bahwa:

Bapak Rohil, S. Sos, staf pegawai Dinas Sosial dalam wawancara tanggal 17 Maret 2018 mengatakan :

*Kami staf biasa juga biasanya ada ide dan gagasan tetapi kita tidak bisa melaksanakan gagasan kita itu tanpa sepengetahuan dan persetujuan atasan, tetapi kalau kita jadi pimpinan pasti ide-ide kita bisa dijalankan.*

Selanjutnya, dengan kekuasaan atau posisi penting orang akan dihargai. Realitas sekarang ini bahwa dimanapun dan kapanpun, kekuasaan dan jabatan senantiasa beriringan dengan apa yang disebut *prestise* atau penghargaan, penghormatan dan lain-lain sejenisnya. Orang akan mudah tunduk dan patuh terhadap orang yang memiliki jabatan atau kekuasaan dengan sendirinya tanpa diminta atau dipaksa. Hal berbeda dengan orang yang tidak memiliki jabatan atau kekuasaan, cenderung dipandang sebelah mata dan kurang dihargai.

Ibu Siskarini, A.Md dalam wawancara tanggal 18 Maret 2018 mengatakan:

*Kita tidak bisa pungkiri pak dimana-mana kalau orang punya jabatan dan berkuas pasti dihargai, karena orang melihat jabatannya.*

Namun demikian ada juga sebagian pegawai tidak menjadikan Kekuasaan sebagai motivasi dalam bekerja. Mereka ini bekerja sekedar karena tugas dan tanggungjawabnya dan tidak terlalu memikirkan apakah nantinya akan mendapat jabatan dan memnduduki pucuk pimpinan atau tidak. Mereka ini melaksanakan tugas semata-mata karena tugas dan fungsinya. Baginya , batan atau kekuasaan bukan prioritas atau bukan menjadi cita-citanya dalam bekerja. Jabatan dan kekuasaan bukan sesuatu yang harus dikejar, sebab jabatan itu akan datang dengan sendirinya jika sudah memaan sudah rezeki dari tuhan.

Bapak Rifani, S.Sos. M.Si, Plt Kepala Dinas Sosial dalam wawancara tanggal 27 Maret 2018 mengatakan bahwa:

*Kalau saya tidak mengejar jabatan, saya bekerja karena tugas dan kewajiban saya.*

Ibu Yusniawati, pegawai Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara tanggal 19 Maret 2018 mengatakan :

*Ya kita kerja ihlas, tidak mengejar jabatan. Kita tunjukkan prestasi kerja saja nanti jabatan datang sendiri kalau sudah waktunya.*



Jadi ada juga sebahagian pegawai Dinas Sosial yang tidak menjadikan kekuasaan sebagai motivasi dalam bekerja. Mereka bisa dikatakan apatis terhadap masalah jabatan atau kekuasaan. Mereka melakukan pekerjaan kantor kerana telah menjadi tugas dan fungsinya. Mereka tidak terlalu berharap mendapatkan posisi atau jabatan tertentu dalam lingkungan kerjanya. Mengenai jabatan, mereka menyerahkan sepenuhnya kepada yang bewenang mengangkat pejabat. Bagi mereka yang penting berusaha menunjukkan presatasi kerjanya, sedangkan mengenai jabatan diserahkan kepada pejabat yang berwenang untuk menilai dan mengangkat pejabat.

### **C. Kebutuhan Akan Afiliasi**

Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan berupa keinginan untuk disukai dan diterima oleh orang lain. Orang dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi selalu berjuang untuk persahabatan. Lebih menyukai sistuasi-situasi yang kooperatif daripada yang kompetitif serta berkeinginan untuk memiliki hubungan-hubungan yang saling pengertian dan saling menguntungkan.

Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai Dinas Sosial Kota Palu dalam bekerja. Mereka ingin disukai dan diterima keberadaannya dengan baik oleh pimpian dan rekan-rekan kerjanya yang lain. Mereka ingin membangun persahabatan dan hubungan saling pengertian.

Jika kebutuhan afiliasi tersebut dihubungkan dengan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kota Palu, maka yang akan dilihat adalah pegawai Dinas Sosial Kota Palu rajin datang ke kantor kerana orang lain di tempat kerjanya menyukai dan menerimanya dengan baik. Tidak ada yang membenci dan memusuhinya. Terdapat suasana persahabatan dan kekeluargaan di kantornya. Tidak ada persaingan yang menonjol dan terdapat suasana saling pengertian diantara pegawai yang bekerja di kantor tersebut.

Penelitian penulis memperlihatkan bahwa di Kantor Dinas Sosial Kota Palu setiap pegawai saling menerima satu sama lain. Tidak ada yang saling membenci dan saling memusuhi, semua pegawai pada rukun. Situasi seperti ini membawa dampak tersendiri bagi pegawai dalam bekerja, yaitu mereka senantiasa senang dan nyaman dalam bekerja sebab antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak ada permusuhan atau saling membenci sehingga situasi di tempat kerja selalu cair dan santai.

Kondisi ini tentu berbeda apabila diantara pegawai ada permusuhan, kebencian, dan sikap tidak menerima orang lain. Situasi seperti ini pasti akan berdampak pada pekerjaan pegawai, yaitu pegawai tidak nyaman dalam bekerja baik yang dibenci maupun yang membencinya. Sebab ketika orang yang membenci dan dibenci berada dalam ruang dan

tempat yang sama maka pasti akan tumbuh suasana tidak nyaman diantara keduanya. Jika sudah begitu, mereka akan selalu saling menghindari satu sama lain dan berusaha mencari tempat yang jauh dari orang yang tidak disukai atau orang tidak menyukainya.

Komunikasi diantara pegawai tidak berjalan baik dan pada akhirnya berdampak pada pekerjaan. Sebab biasanya dan pada umumnya ketika orang yang tidak disukai dan orang yang tidak menyukai berada dalam satu lingkungan kerja maka kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja akan hilang, yang dibenci dan yang membenci menjadi malas masuk kerja, dan walaupun masuk kerja maka dia akan berusaha berpindah tempat.

Sebaliknya situasi saling menyukai dan saling menerima akan menumbuhkan suasana kerja yang nyaman dan tenang, dan perasaan betah berada ditempat kerja. Suasana saling menerima juga akan memotivasi seseorang rajin datang ketempat kerja karena disana terdapat teman yang dapat diajak berkomunikasi dan berbagi cerita.

Ibu Yusniawati, S.Kom, Kepala Seksi Jaminan Sosial dalam wawancara tanggal 19 Maret 2018 mengatakan :

*Tidak ada yang saling memusuhi diantara kita, dan kita nyaman dalam bekerja. Kita saling menerima antara yang satu dan yang lainnya.*

Ibu Siskarini, A. Md, Staf Perencanaan dan Program Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara tanggal 18 Maret 2018 mengatakan :

*Kalau sudah muncul permusuhan dan rasa tidak suka kepada orang lain, suasananya pasti menjadi tidak nyaman, makanya kita hindari sikap permusuhan itu.*

Bapak Rohil, S.Sos, Staf Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara tanggal 17 Maret 2018 mengatakan :

*Saya senang bekerja ditempat ini karena teman-teman saya menyukai saya dan menerima baik kehadiran saya.*

Selain itu, terdapat suasana persahabatan dalam lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Palu yang memotivasi pegawai selalu ingin cepat datang ke kantor agar dapat bertemu dengan teman-teman kerjanya. Ketika ada suasana persahabatan dalam lingkungan kerja, maka seseorang akan terdorong untuk selalu datang setiap saat dan menghabiskan waktunya di kantor. Persahabatan akan menumbuhkan rasa saling merindukan dan selalu ingin berada ditempat yang sama dalam setiap kesempatan. Pegawai Dinas Sosial merasakan bahwa suasana persahabatan itu ada ditempat kerjanya sehingga tempat kerja selalu dijadikan tempat bertemu. Dengan selalu berada ditempat kerja setiap saat bersama dengan sahabat, secara otomatis akan berdampak pada pekerjaannya. Paling tidak ada hal-hal yang dapat diselesaikan sekalipun tidak maksimal. Ini jauh lebih baik jika dibandingkan pegawai tidak

berada di kantor, sama sekali tidak ada pekerjaan yang dapat dikerjakan meskipun hanya sedikit.

Disisi lain, persahabatan juga akan menumbuhkan kepekaan sosial diantara sesama. Misalnya, saling mengunjungi ketika sakit, saling membantu ketika mengalami kesulitan dan saling mendukung, memotivasi, serta membantu dalam pekerjaan.

Bapak Taufik, staf Pegawai Dinas Sosial Kota Palu dalam wawancara tanggal 17 Maret 2018 mengatakan :

*Kami semua merasa bersahabat dan kantor ini menjadi tempat pertemuan kami, kalau kami cuma sendiri disini dan tidak ada teman, pasti saya tidak betah bekerja dan berlama-lama di kator karena tidak ada teman ba cerita.*

Kebutuhan akan afiliasi berupa persahabatan ternyata dianggap penting oleh pegawai Dinas Sosial Kota Palu dan menjadi motivasi tersendiri untuk selalu berada ditempat kerja. Sebab dengan begitu ada tempat untuk berbagi cerita, berbagai pengalaman dan dapat menghilangkan kejenuhan dalam bekerja. Suasana keakrabat dalam persahabatan ini justru menjadi kesenangan tersendiri diantara pegawai untuk berlama-lama ditempat kerja. Ketika pegawai merasa betah berada di kantor, paling tidak ada tugas yang dapat dikerjakan meskipun mungkin tidak selesai atau kurang maksimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan penelitian ini adalah beberapa pegawai Dinas Sosial Kota Palu termotivasi oleh keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk berkuasa dalam bekerja. Sehingga mereka selalu berusaha bekerja dengan baik menyelesaikan tugas-tugasnya secara disiplin dan tepat waktu. Sedangkan sebagian pegawai lainnya tidak menjadikan prestasi dan keinginan memperoleh kekuasaan atau jabatan dalam bekerja. Pegawai inilah yang kinerjanya belum maksimal sebab mereka lebih santai dalam bekerja. Justru kebutuhan akan afiliasi yang menjadi motivasi bagi semua pegawai dalam bekerja dan membuat mereka rajin datang ke tempat kerja. Saran yang direkomendasikan penulis adalah perlunya memberikan penghargaan atau hadiah, insentif kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja untuk memotivasi pegawai lainnya agar mereka juga berusaha menunjukkan prestasi kerjanya. Juga, pegawai yang memiliki prestasi kerja perlu diperhatikan dan menjadi prioritas untuk diberikan penghargaan berupa promosi jabatan guna memberikan stimulus kepada pegawai lainnya bahwa ketika kinerjanya baik maka akan diberikan posisi yang peting dalam organisasi. selain itu, agar pegawai senantiasa menjaga kekompakan, kebersamaan dan

persahabatan di tempat kerja serta saling memotivasi untuk rajin dan disiplin datang ke tempat kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afdaliah. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Makassar, Universitas Hasanuddin.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta, Bumi Aksara.

Miles, B. Mathew & A. Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Rosida, Bandung.

Patton, Michael Quinn. 2009. *Metode Evaluasi Kualitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.