

ANALISIS KONDISI MOTIVASI PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS KEBERSIHAN KOTA LHOKESEUMAWE DENGAN MENGGUNAKAN TEORI EMPAT– DORONGAN

Bobby Rahman

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Malikussaleh

Email : bo13by_84@yahoo.com

ABSTRAK

Sebuah instansi pada umumnya memiliki jumlah karyawan yang banyak. Agar karyawan-karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi, diperlukan Motivasi yang cukup dalam bekerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "Movere" yang artinya adalah "Menggerakkan". Motivasi kerja dalam sebuah instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Teori Empat-Dorongan adalah suatu teori motivasi yang didasarkan pada dorongan dalam diri manusia untuk mendapatkan, meningkatkan, mempelajari, dan mempertahankan secara utuh, baik emosi-emosi dan rasionalitas. Pada Dinas Kebersihan Kota Lhokseumawe apabila dikaitkan dengan "Teori Empat-Dorongan", tingkat motivasi karyawannya masih sangat rendah, hal ini berdasarkan analisis dari keempat teori tersebut kesemuanya masih dibawah standar yang diharapkan sesuai dengan "Teori Empat-Dorongan" tersebut.

Kata Kunci : Motivasi, pegawai, empat dorongan.

A. Identifikasi Masalah

Manusia mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi, maka perhatian dari seorang pemimpin sangat diperlukan. Betapa pun baik dan sempurnanya perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung minat dan semangat kerja dari pegawainya, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal.

Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, salah satu ukuran keberhasilan suatu instansi dilihat dari tingkat produktivitas manusianya. Produktivitas pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai motivasi tinggi untuk menjalankan tugasnya, dan disinilah pentingnya peranan motivasi.

Motivasi kerja dalam sebuah instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Karena pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dan produktivitas kerja akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu organisasi perlu memberikan motivasi sebagai pendorong semangat kerja karyawannya dengan melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Keberadaan motivasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan dan semangat bagi pegawai dan pimpinan. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kedua belah pihak yaitu pegawai dan pimpinan, sehingga tujuan instansi dapat tercapai dan berhasil secara optimal.

Motivasi sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Tugas seorang pemimpin adalah untuk memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai agar

bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Begitu juga semangat kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian semangat kerja merupakan suatu keadaan yang harus selalu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja adalah sikap individu atau sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Semangat kerja juga diartikan sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan terpadu, dalam mengerjakan tujuan bersama.

Banyak sekali akibat yang merugikan suatu organisasi yang disebabkan karena pegawainya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi. Akibat ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk tindakan atau perbuatan yang merugikan organisasi pemerintah, sebagai contoh adalah kurangnya disiplin waktu, kurangnya inovasi, kelalaian kerja dan lain-lain.

Demikian juga yang terjadi pada Dinas Kebersihan Kota Lhokseumawe yang mempunyai tugas dalam melayani masyarakat, maka motivasi kerja merupakan masalah pokok dalam mencapai tujuan. Banyaknya keluhan akan kurang optimalnya pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah pada Dinas Kebersihan merupakan akibat dari lemahnya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai di instansi terkait yang tercermin dalam aktifitas pekerjaan

yang dilakukan oleh para pegawai Dinas Kebersihan Kota Lhokseumawe.

Melihat kondisi ini, perlu adanya solusi bagi pemecahan permasalahan tersebut, maka perlu dianalisis lebih jauh kasus yang ada sehingga dapat disimpulkan faktor penyebab dan solusi yang efektif dalam menekan dampak negatif yang ditimbulkan. Dalam hal ini penulis akan mencoba mengadopsi Teori Empat Dorongan yang dikemukakan oleh Prof. Paul Lawrence dan Nitin Nohria dari Harvard Business School untuk dapat melihat kesenjangan antara harapan dengan kenyataan dalam hal tingkat motivasi pegawai di Dinas Kebersihan Kota Lhokseumawe.

B. Landasan Teori

1. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihot, 2002, hal : 320).

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2000, hal : 140). Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan/semangat kerja yang timbul demi mencapai keinginan diri dan tujuan dari suatu organisasi. Telah dimaklumi bahwa produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya.

2. Teori motivasi menurut Abraham H. Maslow

Manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu tingkat atau hirerarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain dan mencintai orang lain.
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

3. Teori motivasi menurut Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG" yang merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu :

E = Existence (identik dengan hierarki pertama dan kedua teori maslow).

R = Relatedness (senada dengan hierarki ketiga dan keempat konsep maslow).

G = Growth (mengandung makna yang sama dengan hierarki kelima maslow).

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut lagi, maka akan terlihat bahwa :

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar, apabila kebutuhan "yang lebih rendah" telah dipuaskan.
3. Sebaliknya, semkin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

4. Teori motivasi menurut Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan "Model dua faktor" dari

motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau "pemeliharaan". Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor higiene atau

pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir dan penguatan orang lain. Sedangkan faktor-faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

6. Asas-asas Motivasi

1. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas Wewenang yang didelegasikan, artinya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas Perhatian Timbal Balik, artinya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan

atau harapan perusahaan disamping berusaha

C. Hasil dan Pembahasan

Teori Empat Dorongan dikemukakan oleh Prof. Lawrence dan Nitin Nohria dari Harvard Business School, teori ini bersifat holistic (dengan mengemukakan secara bersama-sama beragam dorongan dan kebutuhan) juga sekaligus bersifat humanistic karena menyangkut pemikiran manusia dan pengaruh-pengaruh sosialnya, tidak sekedar hanya mengenai instink.

Secara singkat "Teori Empat-Dorongan", adalah suatu teori motivasi yang didasarkan pada dorongan dalam diri manusia untuk mendapatkan, meningkatkan, mempelajari, dan mempertahankan secara utuh, baik emosi-emosi dan rasionalitas.

Berikut ini akan diberikan gambaran kenyataan motivasi pegawai di Kantor Kebersihan Kota Lhokseumawe dengan Teori Empat – Dorongan, hal ini bertujuan untuk menganalisis kekurangan dan kelemahan serta penyebab lemahnya motivasi pegawai di institusi terkait :

NO.	KONSEP	DESKRIPSI	KENYATAAN	SOLUSI
1.	Dorongan untuk mendapatkan/ memperoleh sesuatu	Dorongan ini mencoba mencari, mengambil, mengontrol dan memahami obyek-obyek dan mendapatkan makanan dan air, juga meliputi	Para pegawai tidak terlalu berambisi berkompetisi untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal (dalam konteks ini pelayanan maupun administrasi), karena tidak adanya	Adanya penghargaan yang jelas baik secara materi dan non materi yang dapat dirasakan langsung apabila pegawai melakukan pekerjaannya sesuai standar

NO.	KONSEP	DESKRIPSI	KENYATAAN	SOLUSI
		keinginan untuk mendapatkan status berkeluarga dan mendapatkan tempat/penghargaan dalam masyarakat. Ini bermakna merupakan dasar dari dasar kompetisi dan sekaligus merupakan dasar dari kebutuhan untuk memiliki harga diri	penghargaan yang jelas baik secara materi dan non materi. Sehingga semangat berkompetisi menjadi kabur dan hanya sekedar melakukan rutinitas standar dari pekerjaan, atau malah dibawah standar	atau di atas standar. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian uang insentif lembur, penghargaan dalam bentuk lisan atau pemberian tanda jasa/piagam bagi pegawai yang telah melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab.
2.	Keinginan untuk mengikatkan diri/menyatukan diri	Merupakan keinginan untuk membentuk hubungan social dan mengembangkan upaya mengembangkan komitmen bersama orang lain.	Dipengaruhi factor yang pertama di atas, pada aspek ini juga mendapatkan pengaruh negative, para pegawai telah melakukan kerjasama dalam pelaksanaan pekerjaan, hanya saja pekerjaan tersebut dilakukan sebatas pada waktu yang bersamaan saja, tidak adanya rasa saling memiliki antara satu sama lain, karena pekerjaan yang dilakukan hanya sebatas formalitas pekerjaan, sehingga hubungan social antar pegawai pun	Untuk meningkatkan hubungan social dalam organisasi, harus diciptakan nuansa kekeluargaan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kegairahan kerja sehingga mendorong kerjasama antar pegawai menjadi optimal, saling tolong menolong dan melengkapi terjadi, sehingga tidak ada pekerjaan yang sulit dilakukan, karena selalu dikerjakan secara bersama-sama.

NO.	KONSEP	DESKRIPSI	KENYATAAN	SOLUSI
			menjadi tidak terlalu erat	Untuk mendorong hal tersebut organisasi dapat melakukan rekreasi bersama/tour, tidak hanya antara pegawai namun juga keluarga pegawai dapat ikut serta, arisan dll
3.	Dorongan untuk mempelajari sesuatu/belajar	Dorongan ini untuk memuaskan keberanian/keinginan kita, untuk mengetahui dan mengerti diri dan lingkungan kita. Dorongan untuk belajar ini berkaitan dengan keinginan akan aktualisasi diri.	Para pegawai tidak terlalu menyukai pelatihan/belajar apabila tidak ada surat perintah dari atasan untuk belajar mengenai sesuatu yang diperlukan dalam organisasi, sehingga hanya bersifat dan menunggu tanpa adanya kesadaran untuk mencari informasi demi pengembangan diri. Hal ini diperparah dengan tidak pro-aktifnya pimpinan dalam memberikan dukungan moril dan materil untuk memacu minat bawahannya untuk terus up to date dalam bidang informasi dan ilmu yang dapat di praktekan dan	Adanya aturan dan kopetensi yang jelas untuk melaksanakan sebuah pekerjaan sehingga para pegawai termotivasi untuk belajar sehingga mencapai standar yang dibutuhkan dalam organisasi, hal ini juga di dukung oleh pimpinan dengan memberikan keleluasaan dan peluang bagi pegawai yang ingin terus belajar mengembangkan inovasinya untuk kemajuan instansi, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan sarana dan prasarana yang

NO.	KONSEP	DESKRIPSI	KENYATAAN	SOLUSI
			berguna bagi instansi terkait	menunjang kegiatan tersebut, serta memberikan penghargaan materil dan moril bagi pegawai yang produktif.
4.	Dorongan untuk mempertahankan sesuatu	Dorongan ini menciptakan suatu respon semangat berjuang/bertempur atau bahkan menghindari, jika berhadapan dengan hal-hal yang membahayakan dirinya.	Dorongan untuk bertahan dengan kondisi yang lebih baik sudah dimiliki oleh pegawai di instansi terkait, hanya saja bersifat monoton. Sehingga terkesan jalan di tempat tanpa ada grafik peningkatan kemajuan yang berarti. Hal ini tidak terlepas dari ketiga faktor di atas.	Pimpinan harus dapat pro aktif memacu pegawainya agar lebih memahami arti pentingnya produktifitas kerja dan pengaruhnya terhadap kesejahteraan pegawai. Sehingga hal kembali lagi tidak terlepas dengan kebijakan promosi dan mutasi dari instansi terkait dengan sehat, sehingga semua pegawai merasakan bahwa semua dapat mendapatkan sesuatu yang layak sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan, oleh karena itu akan timbul atmosfer kompetisi yang

NO.	KONSEP	DESKRIPSI	KENYATAAN	SOLUSI
				sehat antar sesama karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja yang efektif dan efisien.

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Motivasi kerja dalam sebuah instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Pelaksanaan motivasi kerja menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja.

Secara singkat “Teori Empat-Dorongan”, adalah suatu teori motivasi yang didasarkan pada dorongan dalam diri manusia untuk mendapatkan, meningkatkan, mempelajari, dan mempertahankan secara utuh, baik emosi-emosi dan rasionalitas.

Pada Dinas Kebersihan Kota Lhokseumawe apabila dikaitkan dengan “Teori Empat-Dorongan”, tingkat motivasi karyawannya masih sangat rendah, hal ini berdasarkan analisis dari keempat teori tersebut kesemuanya masih dibawah standar yang diharapkan sesuai dengan “Teori Empat-Dorongan” tersebut.

2. Saran

1. Akademis

- 1) Perlu ada pemahaman mendasar mengenai pentingnya motivasi baik

bagi Pimpinan dan Pegawai itu sendiri

- 2) Teori Empat-Dorongan dapat dijadikan landasan berfikir dan bertindak bagi atasan untuk memperbaiki keadaan yang tidak sesuai dengan harapan

2. Praktis

- 1) Pimpinan dapat menggerakkan bawahan agar lebih termotivasi dengan menerapkan aturan-aturan yang sifatnya efektif seperti dengan menerapkan standar kompetensi.
- 2) Merekrut pegawai yang memiliki motivasi tinggi, hal ini dapat dilakukan dengan seleksi sesuai SOP.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga timbul harmonisasi yang turut mendorong motivasi karyawan untuk lebih produktif dan inovatif.
- 4) Pemberian penghargaan yang sepadan dengan prestasi pegawai, baik materil dan moril.
- 5) Pemberian peluang untuk belajar (melanjutkan studi) untuk pengembangan

keilmuan pegawai yang dapat berguna bagi kemajuan institusi

E. Daftar Pustaka

- Arep, Ishak & Tanjung Hendri. (2003). *Manajemen Motivasi*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2005). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. International Edition. Eight Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2001) *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. PT Indeks, Jakarta.
- Wahyu, Marhaeni. (2005). *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi DIY*, Jurnal Sinerai,
- Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.