

## MOTIVASI PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SULAWESI TENGAH

Imam Sofyan<sup>1</sup>, Meldi Amijaya<sup>2</sup>, Erdiyansyah<sup>3</sup>

Universitas Tadulako, Palu, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

E-mail: [sofyanimamadm20@gmail.com](mailto:sofyanimamadm20@gmail.com)

### ABSTRAK

*Rendahnya motivasi kerja pegawai ditunjukkan oleh adanya sebagian pegawai yang hanya datang duduk dan menunggu waktu untuk istirahat, serta kurangnya desakan pimpinan membuat pegawai kurang termotivasi dan merasa aman dengan keadaan saat ini. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini untuk menginvestigasi motivasi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini didesain menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan makna dan permasalahan utama terkait dengan motivasi pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling kepada seluruh informan dengan pertimbangan bahwa informan penelitian ini adalah pegawai yang memahami masalah penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan aspek gaji dan kepastian penghasilan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, sehingga hal ini tidak lagi dianggap sebagai aspek yang mempengaruhi motivasi pegawai, sedangkan kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial yang dikaji dengan tinjauan aspek kenyamanan dalam bekerja dan keharmonisan dalam hubungan kerja di lingkungan kantor belum terpenuhi dengan baik. Begitupun dengan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri belum terpenuhi. Motivasi yang rendah dari penelitian ini karena kurangnya semangat kerja, etos kerja dan inovasi dari pegawai yang disebabkan karena tidak terpenuhinya kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.*

**Kata Kunci:** *Motivasi, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.*

### ABSTRACT

*Low work motivation is indicated by the presence of employees who come to sit and wait for time to rest only, and the lack of pressure from the superior makes employees less motivated and feels safe with the current situation. This study aims to investigate the work motivation of employees at the Youth and Sports Office of Central Sulawesi Province. This study used a qualitative approach to identify the meaning and the main problems related to work motivation. The sample was selected using the purposive sampling technique with the consideration of*

*understanding the research problem. Data were collected by observation, interviews, and documentation. This study used both primary and secondary data. Then, the data were analyzed qualitatively with a descriptive approach. The results showed that the aspects of salary and income certainty to meet physiological needs have been met so that this is no longer considered an aspect affecting employees' work motivation. Meanwhile, security and social needs in terms of comfort in working and good relationships in the workplace have not been fulfilled. Further, the esteem and self-actualization needs have not been met. The low work motivation is caused by the lack of working spirit, work ethic, and innovation so that security needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs cannot be fulfilled.*

**Keywords:** *Motivation, physiological needs, security needs, social needs, self-esteem needs, and self-actualization needs.*

## **PENDAHULUAN**

Reformasi administrasi publik menuntut peningkatan kinerja pelayanan publik dari aparat di berbagai negara, termasuk di Indonesia (Daryanto, 2007; Sandiasa & Agustana, 2018), dan fase reformasi tersebut terus berkembang (Hendrayady, 2011). Pengelolaan pemerintahan di Indonesia masih melekat pada pendekatan bisnis dibandingkan dengan pelayanan publik sebagai fungsinya (Hendrayady, 2011). Sementara itu, pegawai negeri di Indonesia diharuskan meningkatkan kualitas layanan secara kuantitatif dan kualitatif (Daryanto, 2007). Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah suatu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan publik di Indonesia masih banyak menimbulkan masalah sehingga perlu perbaikan melalui reformasi administrasi publik (Puspitasari, 2014), termasuk di berbagai daerah. Salah satu daerah yang dimaksud adalah Provinsi Sulawesi

Tengah, khususnya Dinas Pemuda dan Olahraga. Dinas Pemuda dan Olahraga sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi dalam pelayanan di bidang pemuda dan olahraga. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang mengacu pada profesionalitas, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial di Dinas Pemuda dan Olahraga mempunyai peran penting untuk diwujudkan. Berbagai lembaga pemerintah menjadi sorotan publik, khususnya masalah kinerja pegawainya.

Pegawai merupakan bagian terpenting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam suatu lembaga atau instansi, dimana keberadaannya menempati posisi utama dan sangat strategis dalam konsultasi penyelenggaraan suatu kegiatan, terutama bagi pegawai yang memiliki kemampuan. Seorang yang dominan dan memiliki kemampuan dibandingkan dengan orang lain, berarti orang tersebut memiliki kekuatan super yang diakui (Cullen, 1997). Untuk

mempelajari tingkat motivasi pegawai, dapat dikembangkan dari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara aktif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat, maka pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya aparatur pemerintah, agar lebih andal, professional, efektif dan efisien serta tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat terhadap dinamika proses perubahan lingkungan.

Semakin cepatnya arus perubahan yang terjadi di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah menuntut setiap pegawai agar berkinerja lebih optimal. Oleh karena itu, motivasi pegawai sangat diperlukan untuk menunjang perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai agar dapat mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Motivasi berhubungan dengan pekerjaan (Vroom, 1964). Peningkatan motivasi akan meningkatkan kualitas atau hasil pekerjaan. Kualitas dari hasil pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja (Herzberg, 2017).

Penelitian ini mengadopsi teori motivasi yang dikemukakan Abraham Maslow, yang terdiri dari (1) kebutuhan fisiologis (*the physiological needs*); (2) kebutuhan keamanan (*the safety needs*); (3) kebutuhan cinta/sosial (*the love needs*); (4) kebutuhan penghargaan (*the esteem needs*); (5) kebutuhan aktualisasi diri (*the need for self-actualization*). Selain itu, orang dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai atau

mempertahankan berbagai kondisi yang menjadi sandaran kepuasan dasar ini dan oleh keinginan intelektual yang lebih tertentu. Kegagalan atau kemungkinan menggagalkan tujuan dasar manusia ini, atau bahaya bagi pertahanan yang melindunginya, atau kondisi di mana mereka beristirahat dianggap sebagai ancaman psikologis (Maslow, 1958). Teori motivasi Maslow didasarkan pada gagasan bahwa perilaku manusia dikendalikan melalui sejumlah kebutuhan dasar yang berkembang yang beroperasi dalam urutan tetap (Sengupta, 2011).

Teori Maslow menjadi dasar penelitian ini disebabkan oleh berbagai masalah di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah yang sesuai dengan teori tersebut. Perilaku pegawai yang kurang berorientasi pada pelayanan menimbulkan berbagai masalah dan terlihat pegawai yang ingin memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga pelayanan terlihat seperti bisnis. Artinya, pegawai akan bekerja hanya karena adanya imbalan dan jika kebutuhan dasarnya terpenuhi. Setiap orang termotivasi karena ingin mengejar imbalan dan pilihan individu (Heckhausen & Heckhausen, 2018; Scheffer & Heckhausen, 2018).

Berdasarkan fenomena di lapangan mengenai rendahnya motivasi kerja sebagian pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga, yang ditunjukkan oleh adanya sebagian pegawai yang hanya datang duduk dan menunggu waktu untuk istirahat. Pada dimensi kebutuhan keamanan

ditunjukkan dengan kurangnya desakan dari pimpinan membuat pegawai kurang termotivasi dan merasa aman dengan keadaan saat ini. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan penghargaan yang rendah. Rendahnya penghargaan terhadap kinerja pegawai, kurangnya pemberian tanggungjawab dari atasan kepada pegawai, kurang melakukan pengembangan kemampuan pegawai, keterlibatan para pegawai dalam pengambilan keputusan sangat kecil dan ini berdampak pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri.

Fenomena yang diuraikan menunjukkan bahwa motivasi pegawai masih rendah sehingga diperlukan tindakan yang dapat meningkatkan motivasi yang dilakukan organisasi, yang dalam hal ini Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah. Motivasi yang rendah menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah (Harlie, 2012). Dengan demikian, berdasarkan fakta-fakta tersebut menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk menginvestigasi motivasi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pemilihan metode tersebut dianggap dapat mengungkapkan masalah yang terkait dengan motivasi melalui wawancara mendalam dan dengan metode tersebut hasil penelitian lebih menekankan pada makna dan menghasilkan temuan. Penelitian kualitatif melaporkan temuan

(Creswell, Hanson, Clark Plano, & Morales, 2007). Pendekatan ini bertujuan untuk menemukan makna dan permasalahan utama terkait dengan motivasi pegawai.

Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah dengan jumlah sampel sebanyak 8 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling kepada seluruh informan dengan pertimbangan bahwa informan penelitian ini adalah pegawai yang memahami masalah penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer bersumber dari wawancara dengan daftar pertanyaan sebagai pedomannya, namun peneliti dapat mengembangkannya sesuai dengan temuan di lapangan. Sementara data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen yang telah diolah, termasuk dari buku, peraturan, dan artikel ilmiah yang relevan.

Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Artinya, data yang dikumpulkan akan dianalisis secara deskriptif sesuai dengan temuan dan fakta di lapangan yang dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan terhadap hasil analisis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan pendorong atau daya gerak yang ada dalam diri manusia sehingga sangat dibutuhkan dalam situasi atau keadaan apapun. Penelitian ini fokus pada motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (*the physiological needs*), kebutuhan keamanan (*the safety needs*), kebutuhan cinta/sosial (*the love needs*), kebutuhan penghargaan (*the esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*the need for self-actualization*).

### 1. Kebutuhan Fisiologis (*the physiological needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hierarki kedudukan paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan pakaian yang dapat dipenuhi dengan gaji yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai sudah terpenuhi, adapun faktor yang mempengaruhinya yaitu tidak dimungkinkan mengerjakan tugas sehari-hari tanpa ditunjang oleh fasilitas fisik yang mendukung. Kebutuhan fisiologis tersebut terpenuhi melalui gaji dan penghasilan yang didapatkan. Belum ada ditemukan kasus Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga mengalami kekurangan sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia. Dengan demikian, kebutuhan fisiologis pegawai terpenuhi. Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah diatur melalui peraturan pemerintah. Pegawai Negeri Sipil

(PNS) tidak mempunyai pilihan lain selain menerima apa yang telah tercantum dalam aturan Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut. Olehnya itu, faktor gaji dan kepastian penghasilan bukan hal yang mendorong adanya motivasi kerja yang kuat pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga.

Hasil yang lain juga menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah mendapatkan gaji pokok berdasarkan penetapan pemerintah pusat sesuai dengan golongan dan masa kerja yang dimiliki. Jumlah gaji tersebut telah diperhitungkan oleh pemerintah untuk mencukupi kebutuhan pokok seorang Pegawai Negeri Sipil. Mencukupi atau tidak, itu tergantung dari pribadi masing-masing. Selain gaji yang diterima, ada tambahan penghasilan yang diperoleh dari kantor, seperti insentif dan juga biaya perjalanan dinas. Selain itu kebutuhan akan pakaian dinas juga dipenuhi dengan selalu memprogramkannya dalam DPA setiap tahun.

Setiap manusia akan membutuhkan yang namanya makan dan minum sebagai kebutuhan sehari-hari, sehingga seorang pegawai patutnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan makan dan minumannya sesuai kebutuhan keluarga. Aturan tentang ASN sendiri sudah di atur tentang pendapatan ASN sesuai golongan dan jabatan sehingga kebutuhan akan pangan tergantung konsumtif atau tidaknya manusia tersebut dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan

manusia sangat penting karna didasari oleh tanggung jawab kepada keluarga, sehingga dengan dorongan keluarga maka pegawai akan meningkatkan semangat kerjanya.

Kebutuhan fisiologis ini berkaitan dengan kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar seperti sandang, pangan dan papan tidak terlepas dari kebutuhan manusia sebagai makhluk hidup yang tentunya kebutuhan tersebut harus selalu ada untuk keberlangsungan hidup yang lebih layak, tergantung bagaimana mengelola keuangan sebaik-baiknya agar kebutuhan dapat terpenuhi, namun demikian setiap orang tidak akan pernah memiliki kepuasan yang dicapainya. Masalah besaran gaji, apakah mencukupi atau tidak untuk memenuhi kebutuhan pokok untuk setiap orang cenderung bersifat relatif. Sebagian besar pegawai sudah golongan III, gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kebutuhan fisiologis dari pegawai pemerintah sebenarnya tidak bermasalah, karena semua kebutuhan pegawai pemerintah sudah dipenuhi dan tertuang dalam peraturan yang mengikat, baik itu gaji pokok, maupun tunjangan, termasuk tunjangan pensiun. Tidak dimungkinkan mengerjakan tugas sehari-hari tanpa ditunjang oleh fungsi fisik yang mendukung. Kebutuhan fisiologis tersebut terpenuhi melalui gaji dan penghasilan yang didapatkan. Belum ada ditemukan kasus Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga mengalami kekurangan sandang, pangan dan papan selama menjadi pegawai. Dengan

demikian, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kebutuhan fisiologi pegawai dapat terpenuhi yang dihasilkan dari gaji pegawai negeri sipil (PNS) dan telah diatur melalui peraturan pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mempunyai pilihan lain selain menerima apa yang telah tercantum dalam aturan ASN tersebut. Olehnya itu, faktor gaji dan kepastian penghasilan bukan hal yang mendorong adanya motivasi kerja yang kuat Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga.

## **2. Kebutuhan Keamanan (*the safety needs*)**

Kebutuhan rasa aman meliputi keselamatan kerja dan kelangsungan pekerjaan, serta jaminan hari tua. Hasil penelitian menunjukkan kebutuhan keamanan sudah terpenuhi untuk pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah. Hal itu ditunjukkan dengan kondisi lingkungan kerja yang cukup kondusif, misalnya saja untuk melakukan kegiatan di luar kantor, maka dilibatkan beberapa orang untuk turun bersama-sama dan begitupun di kantor sangat aman karena berada dalam lingkaran perkotaan, yang cukup ramai. Lingkungan Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga aman-aman saja, berjalan sesuai dengan koridor yang ada dan tidak mendapat tekanan/ancaman dari pihak manapun namun setiap melakukan kegiatan harus senantiasa berkoordinasi dengan pimpinan maupun pejabat yang ada. Namun hal lain yang saya pikir masih menghambat kerja pegawai adalah sarana dan prasarana yang masih belum memadai terutama

kendaraan operasional roda empat yang jumlahnya sangat terbatas dan kendaraan roda dua, hanya pegawai yang memiliki, jadi kadang pegawai memakai kendaraan pribadi, walaupun dalam kondisi kendaraan mereka kurang bagus.

Keamanan kantor sangat terjamin, selama ini belum ada laporan dari pegawai mengenai hal-hal yang mengancam jiwa mereka ketika dalam bertugas, meski mereka yang bertugas luar banyak berhubungan masyarakat, meskipun belum ditunjang oleh sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Dinas Pemuda dan Olahraga, terutama kendaraan operasional roda empat. Sarana dan prasarana merupakan faktor yang sangat mendukung dalam kelancaran melaksanakan pekerjaan, sehingga jika sarana dan prasarana yang ada tidak memadai maka akan berdampak pada terhambatnya pelaksanaan pekerjaan yang implikasinya akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Sarana dan prasarana harus memadai dan dalam keadaan kondusif untuk digunakan.

Selain fasilitas kantor, masalah jaminan kesehatan dari pemerintah juga sudah terpenuhi. Dengan adanya jaminan kesehatan Askes atau BPJS Kesehatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah bisa merasakan jaminan kesehatan diri dan keluarga di tanggung sesuai golongan dan kepangkatan dan ini cukup aman dan terkendali sehingga untuk jaminan kesehatan ASN tidak perlu lagi dikhawatirkan.

Hal ini diperlukan agar memotivasi Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal. Begitupun dengan lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi hal yang sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Untuk mendorong motivasi pekerja sehingga dapat bekerja dengan baik maka kebutuhan keamanan sangat penting untuk mendapat perhatian dari seorang pimpinan (Siagian, 2004).

Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan di tempat pekerjaan, termasuk keamanan pada jaminan kesehatan bagi pegawai. Untuk pegawai negeri sipil, kebutuhan rasa aman sudah terpenuhi, karena pemerintah telah memfasilitasi, yang dimulai dari tempat kerja hingga pada jaminan kesehatan.

### **3. Kebutuhan Cinta/Sosial (*the love needs*)**

Menurut Maslow kebutuhan sosial yaitu kebutuhan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan sosial belum sepenuhnya baik. Artinya ada yang sesuai dan ada juga yang tidak, seperti dalam lingkungan kerja yang terkadang tidak kondusif. Motivasi pegawai belum baik karena terdapat kendala dalam hubungan pergaulan di lingkungan Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga baik antara pimpinan dan bawahan,

serta antara sesama pegawai. Adanya perasaan tidak percaya terhadap kebijakan-kebijakan pimpinan menjadi sekat dalam hubungan sosial. Hal ini sangat mungkin menimbulkan dampak rendahnya motivasi kerja pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olaharaga. Sebab, kepercayaan adalah modal besar dalam membangun hubungan kerja di setiap organisasi. Selanjutnya kepercayaan adalah landasan dari rasa cinta dan kasih sayang. Dengan demikian disimpulkan bahwa kebutuhan akan rasa cinta dan kasih sayang atau hubungan sosial belum terpenuhi dengan baik. Namun tidak semua pegawai merasa demikian, karena ada juga pegawai yang merasa hubungan sosial yang terjalin harmonis, saling menghargai dan menghormati yang tentunya dalam tatanan dan porsi masing-masing. Pegawai saling menjaga hubungan baik dan selalu berkomunikasi, sebab tanpa adanya kerjasama dan hubungan yang baik maka akan sulit dapat mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai rencana.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil observasi serta wawancara diketahui bahwa sepertinya ada kendala dalam hubungan pergaulan di lingkungan Kantor Dinas Pemuda dan Olaharaga baik antara pimpinan dan bawahan, serta antara sesama staf. Adanya perasaan tidak percaya terhadap kebijakan-kebijakan pimpinan menjadi sekat dalam hubungan sosial. Hal ini sangat mungkin menimbulkan dampak rendahnya motivasi kerja pada Pegawai. Sebab, kepercayaan adalah modal besar

dalam membangun hubungan kerja di setiap organisasi. Selanjutnya kepercayaan adalah landasan dari rasa cinta dan kasih sayang. Dengan demikian disimpulkan bahwa kebutuhan akan rasa cinta dan kasih sayang atau hubungan sosial belum terpenuhi dengan baik, meskipun pegawai terlihat harmonis.

#### **4. Kebutuhan Penghargaan (*the esteem needs*)**

Kebutuhan penghargaan, meliputi keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi yang dicapai, pengakuan atas kemampuan dan keahlian. Didapatkan bahwa motivasi pegawai belum baik, adapun faktor yang mempengaruhinya 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.

Kebutuhan penghargaan, yang meliputi pemberian penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi serta kesempatan karir pegawai pada Dinas Pemuda dan Olaharaga Provinsi Sulawesi Tengah. Pemberian penghargaan kepada pegawai adalah pemicu untuk bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Sistem kepegawaian untuk pegawai saat ini sudah ada penilai angka kredit, diharapkan kepegawaian benar-benar



melihat dengan cakup pegawai yang berprestasi agar bisa dipikirkan kedepan untuk yang berprestasi bukan pujian yang bisa diberikan tetapi penghargaan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi selama ini berdasarkan tugas masing-masing saja, penghargaan atau promosi jabatan hanya berhak dilakukan oleh pimpinan selama itu mengikuti standar prosedur yang berlaku.

Adanya dorongan kebutuhan untuk mendapatkan apresiasi dari hasil kerja atau kenaikan golongan menjadi pemicu agar bisa bekerja dengan lebih baik sehingga apa yang dihasilkan dapat membawa keberhasilan dengan diberikannya penghargaan berupa promosi dari atasan atas prestasi kerja yang telah dicapai". Pemberian penghargaan kepada bawahan adalah pemicu untuk bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik, saya kira itu suatu kebutuhan dan mengenai apakah ada penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh pimpinan bagi pegawai yang punya prestasi, menurut belum semua pegawai mendapat apresiasi dari pimpinan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan penghargaan belum terpenuhi, baik itu penghargaan secara formal maupun informal. Seperti yang telah peneliti sebutkan pada uraian di atas 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.

Sejalan dengan pandangan ahli James Stoner, Edward Freeman dan Daniel Gilber, bahwa bagian dari sebuah pendekatan yang bersifat lebih konstruktif, manajemen partisipatif dan program-program umpan balik positif dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan (Winardi, 2007). Pihak manajemen dalam hal ini pimpinan dapat mendorong motivasi dengan jalan mendesain kembali pekerjaan-pekerjaan yang memberikan lebih banyak otonomi dan tanggungjawab kepada pegawai sehingga memungkinkan untuk lebih berprestasi.

##### **5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*the need for self-actualization*)**

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, keahlian dan potensi diri. Motivasi pegawai dalam penelitian ini belum terlihat, adapun faktor yang mempengaruhinya bahwa pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi menjadi sesuatu hal yang penting sebagai sumber motivasi kerja disebabkan karena dengan adanya pengakuan dari atasan ataupun sesama rekan kerja atas kinerja pegawai yang merupakan

dorongan dari luar, maka pegawai yang bersangkutan akan terus termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan mengembangkan segala potensi yang dimilikinya untuk bekerja secara kreativitas, penuh ekspresi serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas yang merupakan dorongan dari dalam diri pegawai.

Pengembangan pengetahuan dan keterampilan serta peningkatan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Tengah maka diperlukan pendidikan dan pelatihan maupun bimbingan teknis. Hal itu sangat penting karena bukan hanya berpengaruh pada peningkatan kemampuan diri pegawai itu sendiri tapi tentunya akan berdampak positif bagi kemajuan Dinas Pemuda dan Olahraga ini. Namun terkadang tidak ditunjang dengan dana yang mencukupi sehingga pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) tidak dapat rutin dilakukan. Tetapi akan selalu diupayakan agar kedepannya dinas kami mendapatkan dana yang lebih sehingga diklat bisa semua pegawai merasakan dan lebih mengetahui pekerjaan yang ada dibidang masing-masing dan bisa lebih giat lagi bekerja.

Selama ini pegawai sudah ada beberapa orang pegawai dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis khusus, baik penyegaran maupun lanjutan, karena disebabkan masalah dana, alokasi APBD yang terbatas untuk instansi sehingga dana

yang ada lebih diprioritaskan untuk kegiatan publik dibanding untuk pengembangan aparatur. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan akan terus ada sejalan dengan waktu, untuk itu diperlukan upaya-upaya agar kita tidak ketinggalan. Salah satunya adalah mengikuti pendidikan dan pelatihan, sehingga aturan-aturan baru dapat segerah diketahui dan dikuasai bagi pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga yang tugasnya selalu berkaitan dengan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, tanggapan tentang kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis bahwa selama menjadi pegawai pada instansi, sering ada diutus pegawai satu atau dua orang untuk mengikuti penyegaran pendidikan dan pelatihan pegawai, surat masuk diminita dan peserta diklat untuk mengikutinya, namun pegawai di instansi hanya menunggu perintah atasan untuk mengikutinya dan kadang hasilnya tidak sesuai tugas pokok dan fungsi di kantor dengan diklat yang diikuti. Dengan demikian setelah selesai diklat pengembangan karirnya tidak maksimal sebab akan kembali ke bidangnya masing-masing.

Perhatian pimpinan terhadap pendidikan dan pelatihan teknis pegawai bisa dibilang belum maksimal. Seharusnya pegawai diutus untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan penyegaran untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sesuai dengan

pekerjaan dan berdasarkan tugas pokok dan fungsi.

Setiap orang menginginkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dengan tambahan pengetahuan dan keterampilan, akan meningkatkan kualitas SDM yang ada sehingga pegawai tersebut dapat pengakuan bahwa kemampuan kerjanya patut diperhitungkan.

Pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi menjadi sesuatu hal yang penting sebagai sumber motivasi kerja disebabkan karena dengan adanya pengakuan dari atasan ataupun rekan kerja atas kinerja pegawai yang merupakan dorongan dari luar, maka pegawai yang bersangkutan akan terus termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan mengembangkan segala potensi yang dimilikinya untuk bekerja secara kreativitas, penuh ekspresi serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berkualitas yang merupakan dorongan dari dalam diri pegawai.

Kebutuhan aktualisasi diri mendorong seseorang untuk berperilaku. Semua orang mempunyai kebutuhan ini, dan kebutuhan itu bervariasi tidak hanya satu macam mulai yang sederhana sampai pada yang kompleks. Kebutuhan-kebutuhan itu bersaing, artinya diantara semua kebutuhan itu manakah yang paling kuat mendorong, sehingga perilakunya mengarah pada tercapainya suatu tujuan bersarkan kebutuhan tersebut.

Kebutuhan yang sudah tercapai dan yang memberikan kepuasan, akan menurun kekuatannya dan secara normal tidak memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan guna memuaskan kebutuhan tersebut (Thoah, 2008).

Teori Maslow dalam penelitian ini tidak dipandang sebagai tingkatan pemenuhan kebutuhan satu persatu dalam piramida Hierarki Kebutuhan Maslow, tetapi ditinjau dari segi kebutuhan mana yang paling mendominasi dan mendorong motivasi pada Pegawai. Maslow menyatakan bahwa ketika suatu kebutuhan terpuaskan, kebutuhan tersebut tidak lagi memotivasi perilaku (Thoah, 2008). Jika memperhatikan hasil analisis motivasi pegawai dalam penelitian ini, maka diketahui bahwa kebutuhan fisiologi dengan pembiayaan dari gaji yang diperoleh telah terpenuhi. Dengan demikian, aspek gaji dan kepastian penghasilan bukan lagi sebagai hal yang mempengaruhi motivasi pegawai dinas pemuda dan olahraga. Meskipun secara ukuran kualitas, terpenuhinya kebutuhan tersebut belum maksimal. Kebutuhan akan keselamatan, kasih sayang atau sosial yang dikaji dengan tinjauan aspek kenyamanan dalam bekerja dan keharmonisan dalam lingkungan kerja di lingkungan kantor belum terpenuhi dengan baik. Dengan demikian berdasarkan teori Maslow di atas maka kedua aspek tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai,

dalam hal ini motivasi pegawai. Begitupun dengan belum terpenuhinya kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pada Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang dikaji melalui aspek penghargaan dan kesempatan pengembangan diri belum terpenuhi. Hal ini mempengaruhi motivasi Pegawai sesuai dengan Teori bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi perilaku atau motivasi.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pada dimensi kebutuhan fisiologis, aspek gaji dan kepastian penghasilan telah terpenuhi, sehingga hal ini tidak lagi dianggap sebagai aspek yang mempengaruhi motivasi pegawai, sedangkan dimensi kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial yang dikaji dengan tinjauan aspek kenyamanan dalam bekerja dan keharmonisan dalam hubungan kerja di lingkungan kantor belum terpenuhi dengan baik. Begitupun dengan dimensi kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri juga belum terpenuhi. Kurangnya semangat kerja, etos kerja dan inovasi dari pegawai disebabkan karena tidak terpenuhinya kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). *Qualitative research designs: Selection and implementation*. *The Counseling Psychologist*, 35(2), 236–264.
- Cullen, D. (1997). *Maslow, Monkeys and Motivation Theory*. *Organization*, 4(3), 355–373. <https://doi.org/10.1177/135050849743004>
- Daryanto, A. (2007). *Merit system dalam manajemen pegawai negeri sipil*. *Civil Service Journal*, 1(2 November), 1–10.
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (2018). *Motivation and Action: Introduction and Overview*. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Eds.), *Motivation and Action* (pp. 1–14). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4_1)
- Hendrayady, A. (2011). *Reformasi Administrasi Publik*. *Jurnal Fisip UMRAH*, 1(1), 107–113.

- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory of Human Motivation*. In *Understanding human motivation* (pp. 26–47). Cleveland, OH, US: Howard Allen Publishers. <https://doi.org/10.1037/11305-004>
- Puspitasari, D. (2014). *Reformasi Administrasi Pelayanan Publik pada Kantor Pelayanan Terpadu ( Studi pada Disperindag dan Dispendukcapil Kota Malang )*. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 338-343–343.
- Sandiasa, G., & Agustana, P. (2018). *Reformasi Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik di Daerah*. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1–8.
- Scheffer, D., & Heckhausen, H. (2018). *Trait Theories of Motivation*. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Eds.), *Motivation and Action* (pp. 67–112). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4_3)
- Sengupta, S. S. (2011). *Growth in Human Motivation: Beyond Maslow*. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1), 102–116. JSTOR. Retrieved from JSTOR.
- Siagian, S., P. (2004). *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2008). *Birokrasi Pemerintah di Era Reformasi*. Jakarta. Kencana.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi dan Pemotivasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.