

MOTIVASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN GANEAS KABUPATEN SUMEDANG

**Suherman*, Ai Rohaeni, Jeka Jaelani, Regita Dyah Iswara,
Ujang Iwan R, Yane Sri Mulyani**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas April

*Corresponding Email: suherman@unsap.ac.id

ABSTRACT

This research was carried out at the Ganeas Subdistrict Head Office, Sumedang Regency, West Java Province. The formulation of the problem in this administrative research practice is how the work motivation of employees at the Sub-district office of Ganeas, Sumedang Regency is, and how the efforts are made to increase employee motivation. The purpose of this research is to analyze the work motivation of employees at the subdistrict office of Ganeas Subdistrict, Sumedang Regency, as well as to find out what efforts are being made to increase employee motivation in the Ganeas subdistrict environment. This type of research is qualitative research. The data collection technique used is qualitative data collection, namely by reasoning the variables studied qualitatively in the form of information obtained from qualitative informants without using statistics. The research location is at the Subdistrict Head Office of Ganeas, Sumedang Regency. From this research, the research informant is Mr. Camat, an employee at the Ganeas Sub-district Head's office. The result of this research is that the work motivation of the Ganeas Subdistrict Head office, Sumedang Regency is categorized as good but there are still some things that need to be improved, therefore the author hopes that the Ganeas Subdistrict Camat will be able to improve employee performance so that it is even better supported by the provision of motivation appropriate so that employees at the Ganeas sub-district office can increase their work motivation well and maximally. The conclusion of this study is that the work motivation of the sub-district office employees of Ganeas Subdistrict, Sumedang Regency is categorized as good but there are still some things that need to be improved because there are still workers who are not on time at work and from the level of discipline of these employees. Suggestions from the author are expected to the leadership at the subdistrict office of Ganeas subdistrict, Sumedang regency, in order to increase work motivation and work quality of employees at the subdistrict office of Ganeas subdistrict, Sumedang regency, West Java province.

KeyWord: Motivation, Human Resources, Public Administration.

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu alat manajemen yang merupakan wadah, sehingga memberikan bentuk bagi yang memungkinkan manajer bergerak, dalam usaha memenuhi kebutuhan hidupnya manusia bekerjasama dengan manusia lain. Usaha untuk mempermudah pemenuhan kebutuhan tersebut dengan membentuk hubungan kerjasama dan selanjutnya membentuk kelompok-kelompok. Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan manusia dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.

Setiap organisasi, baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Keberadaan manusia merupakan motor penggerak utama dalam organisasi, jika sebuah organisasi memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi didalam organisasi tersebut tidak ada manusia, maka semua komponen diatas tidak akan mempunyai arti apa-apa dalam upaya menggerakkan organisasi. Namun sebaliknya dalam sebuah organisasi tidak memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi tetapi ada manusianya, maka organisasi tersebut masih dapat berjalan maupun dalam dinamika yang sangat rendah. Keberadaan manusia menjadi sangat penting, karena manusia tidak bisa ditiru oleh orang lain, sementara teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi dapat ditiru oleh orang lain.

Motivasi pegawai dilaksanakan oleh sumber daya manusia didalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tersebut diantaranya bisa melalui menilai atau mengawasi hasil kerja pegawai. Hal itu dilakukan dengan atau tanpa melihat struktural organisasi, tujuan dari kinerja itu sendiri adalah menghapus hambatan-hambatan yang mungkin datang dan sistem prosedur yang tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukanlah masalah hilangnya pengendalian atau hilangnya hal-hal lain. Sesungguhnya motivasi merupakan masalah keuntungan (waktu, mutu, komitmen, gagasan, dsb), yang paling penting kinerja memungkinkan pemanfaatan kecakapan dan pengetahuan sepenuhnya. Tercapainya tujuan tersebut dapat dijamin apabila bawahan dalam menjalankan tugasnya perlu dilakukan evaluasi, sehingga untuk membuat keputusan sendiri dan bertindak atas inisiatif sendiri justru lebih bergantung pada adanya tujuan sasaran dengan memperhatikan aspek kinerjanya.

Sumber daya manusia sebagai asset yang sangat penting bagi sebuah organisasi yakni sebagai pelaksana tugas-tugas yang membuat organisasinya berkerja. Sedangkan manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya yang lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu dimana manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan melaksanakan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misi Ganeas Kabupaten Sumedang memerlukan pengawasan yang kuat untuk dapat meningkatkan kualitas aparatur (sumber daya aparatur) dan dapat mewujudkan dan melaksanakan pemerintahan yang bersih (*good governance*) melalui peningkatan kualitas pegawainya. Namun tidak tertulis secara jelas bagaimana budaya organisasi yang seharusnya dijadikan pedoman bagi setiap pegawai untuk dapat menyelaraskan kesepahaman mereka dengan rekan kerja sebagai bentuk kerja sama yang dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak berada ditempat saat jam kerja. Apabila sumber daya aparatur tidak dengan benar dan tegas ditingkatkan kualitasnya bukan tidak mungkin tujuan yang tertuang dalam visi dan misi Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang tersebut sulit tercapai dan bentuk pelayanannya tidak bisa ditingkatkan.

Adapun fokus masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang dengan menggunakan landasan teori motivasi menurut Maslow dalam Manullang (2001) yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alami, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci (Sugiyono, 2014). Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (penggabungan), data yang dihasilkan bersifat deskriptif, dan analisis data dilakukan secara induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi sasaran adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang sedangkan untuk informan penelitian terdiri dari Camat; Kepala UPK; Kasubag Umum, Aset, dan Kepegawaian; Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum.

Untuk pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Sedangkan pengolahan dan analisis data yang digunakan melalui data display, reduksi data, penarikan kesimpulan, dan triangulasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai (bawahan) agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mangkunegara (2002:61) menyatakan bahwa Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja pada sebuah organisasi/perusahaan (*situation*). Selanjutnya Mathis dan Jackson (2006:89) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Dalam melakukan pengukuran motivasi menurut Murray dalam Mankunegara (2001) dilakukan dengan melihat karakter orang sebagai berikut: melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, kreatif dan inovatif, melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan, mencapai sesuatu yang baru, berkeinginan menjadi terkenal atau menguasai bidang tertentu, melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan, inisiatif kerja tinggi, dan melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Untuk mengukur motivasi kerja pegawai Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang, peneliti menggunakan teori motivasi mengenai lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow dalam Manullang (2001) yang terdiri dari fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pertama, Kebutuhan fisiologis menurut Maslow dalam Manullang (2001) adalah merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian dan yang lainnya. Dalam kehidupan berorganisasi yang termasuk kedalam kebutuhan fisiologis adalah pemberian insentif atau gaji. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum dapat dilihat dari pemberiannya yang telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dilihat dari segi administrasinya dengan sesuainya dengan peraturan yang ada, maka meningkatnya kinerja pegawai dan menjadi lebih baik, dan dari segi yuridisnya bahwa para pegawai menjadi termotivasi atas terpenuhi haknya. Sehingga dari segi fisiknya kebutuhan akan fisiologinya terpenuhi.

Kedua, Kebutuhan rasa aman menurut Maslow dalam Manullang (2001) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum dapat dilihat dari pemenuhan sarana penunjang yang telah terpenuhi untuk para pegawai. Secara administrasi dengan terpenuhinya sarana penunjang tentang kebutuhan akan rasa aman akan mendapatkan perlindungan keselamatan jiwa. Kemudian dengan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman sehingga terciptanya rasa aman. Sehingga apabila terpenuhinya akan rasa aman akan meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Ketiga, Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta di terima dalam pergaulan kelompok bekerja dan juga dalam lingkungan masyarakat (Maslow dalam Manullang, 2001). Berdasarkan hasil penelitian, hubungan sosial antara pegawai dengan pimpinan maupun antar pegawai dapat dikatakan baik. Hal ini dapat terlihat dari terciptanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan para pegawai, dan antara pegawai dengan pegawai sehingga terciptanya iklim bekerja yang nyaman. Dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keempat, Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan lain, pimpinan dan juga masyarakat lingkungannya bernaung (Maslow dalam Manullang, 2001). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kebutuhan penghargaan sudah berjalan dengan baik. Secara umum dapat dilihat dari pemberian penghargaan dan semua unsur yang terkait dalam kebutuhan akan rasa aman telah dilaksanakan dan diberikan dengan baik kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja. Secara administrasi dengan adanya pemberian kebutuhan akan rasa aman meningkatkan kinerja sehingga dalam bekerja lebih baik.

Kelima, yang dimaksud kebutuhan aktualisasi dijelaskan oleh Maslow dalam Manullang (2001) kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau sangat luar biasa. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi pegawai sudah berjalan cukup baik. Secara umum dapat dilihat dari adanya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk menyampaikan ide atau gagasan. Secara administrasi dengan adanya kesempatan untuk memberikan ide atau gagasan dapat memecahkan suatu permasalahan. Dalam praktik sesuai dengan kenyataannya para pegawai mempunyai hak dalam menyampaikan ide atau gagasan walaupun terdapat rasa malu karena adanya perbedaan jabatan.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang dilakukan dengan memperhatikan jenis-jenis motivasi. Hasibuan (2005) menjelaskan mengenai jenis-jenis motivasi sebagai berikut:

1. Insentif berupa uang (*Material Incentive*), adalah suatu cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi dengan nilai barang atau benda. Adapun pemberiannya dilakukan dengan cara berikut:

- a. Gaji yang cukup. Pengertian cukup di sini adalah relatif sifatnya, tetapi dapat diartikan sebagai jumlah yang mampu dibayarkan organisasi pada pegawainya tanpa menimbulkan kerugian, sehingga gaji yang diterima dapat memberikan semangat dan gairah kerja pada diri pegawai tersebut.
 - b. Tunjangan-tunjangan. Baik berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan jabatan, tunjangan istri dan anak, dan sebagainya.
 - c. Pemberian uang transport.
 - d. Pemberian penggantian premi asuransi jiwa, asuransi kecelakaan, dan sebagainya.
 - e. Pemberian/penggantian biaya berobat termasuk istri dan pegawai tersebut.
 - f. Insentif, bonus, atau rangsangan lain yang dapat diberikan organisasi kepada pegawainya.
2. Insentif tidak berupa uang (*Non Material Incentive*), adalah suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan atau organisasi dalam rangka memberikan rangsangan kepada pegawainya untuk bekerja giat dengan cara sebagai berikut:
- a. Promosi yang Obyektif. Dalam melakukan kebijakan promosi, suatu organisasi harus mempertimbangkan semua syarat yang telah ditetapkan. Misalnya tentang prestasi kerja, tanggung jawab, tingkat pendidikan, kejujuran, dan loyalitas. Sebaiknya menghindari dari tindakan pilih kasih dan memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai yang telah memenuhi syarat-syarat promosi. Promosi yang dilakukan hendaknya selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.
 - b. Wakil-wakil pegawai turut serta dalam pengambilan keputusan. Dalam proses pengambilan keputusan, sebaiknya organisasi mengikutsertakan secara langsung pegawai yang mempunyai tugas untuk melaksanakan keputusan yang dibuat tersebut, dengan tujuan agar keputusan yang dibuat akan lebih baik. Selain itu, para pegawai akan merasa diikutsertakan secara langsung dalam proses pengambilan keputusan, sehingga akan membuat pegawai ikut merasa bertanggung jawab terhadap terlaksananya keputusan tersebut.
 - c. Untuk menghindari kebosanan dan ketegangan kerja bagi pegawai, organisasi sekali-kali perlu menciptakan suasana santai antara lain mengadakan rekreasi. Rekreasi ini diharapkan akan dapat menciptakan semangat dan kegairahan kerja baru dalam diri pegawai.
 - d. Latihan yang sistematis. Latihan ini ditujukan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para pegawai. Dengan latihan yang sistematis, diharapkan pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.
 - e. Penempatan yang tepat. Penempatan yang tepat berarti menempatkan pegawai dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya lembaga kurang lancar, dan semangat serta kegairahan kerja akan menurun, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.\
 - f. Sistem penghargaan yang diberikan organisasi. Semangat kerja pegawai akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Misalnya, memberi penghargaan pada pegawai yang berprestasi, berupa kenaikan gaji, kenaikan pangkat, dan sebagainya.
 - g. Pemberian informasi tentang organisasi. Pemberian informasi yang jelas tentang keadaan organisasi akan sangat berguna untuk menghindari adanya desas-desus yang salah tentang organisasi.
 - h. Lingkungan yang menyenangkan. Setiap organisasi harus mengusahakan agar lingkungan kerja menyenangkan untuk bekerja, misalnya lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, lingkungan kerja yang aman, dan sebagainya.

SIMPULAN

Motivasi kerja para pegawai di Kantor Kecamatan Ganeas Kabupaten Sumedang Sudah berjalan dengan baik terbukti dengan harmonisnya hubungan antara pimpinan dengan para pegawai dan antara pegawai dengan pegawai, telah terpenuhinya seluruh hak yang harus diberikan kepada para pegawai terbukti telah sesuai dengan peraturan yang ada.

Agar bisa meningkatkan kualitas kerja dengan semaksimal mungkin sesuai dengan tugas yang sebagai seorang yang memberikan pelayanan kepada masyarakat agar terciptanya masyarakat yang makmur. Memberi kesempatan menyampaikan ide atau gagasan tersebut juga akan membantu atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin berkembang. Di lingkup kecamatan pun seperti itu. Sesuai dengan keadaan dilapangan setisp pegawai sejatinya mempunyai hak menyampaikan ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi ya tentunya dikecamatanpun harus seperti itu, tapi seringkali ada rasa malu dan perbedaan jabatan yang membuat ide tersebut tidak tersampaikan oleh sebagian pegawai. Kemampuan dalam menyampaikan suatu gagasan sangat diperlukan dalam berorganisasi untuk membangun, sehingga mendorong para pegawai untuk melakukan berbagai pembaharuan dengan berbagai pendekatan untuk memecahkan suatu permasalahan dengan cara evaluasi dan penyelesaian dengan ide atau gagasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adir, Jhon . 2007. Pemimpin yang berpusat pada tindakan. Binarupa Aksara; Jakarta
- Basrowi dan Siwandi. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta
- Chatab, Nevizond. 2007. Diagnostic manajemen: Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Dessler, Garry. 2006. Manajemen Personalialia, (terjemahan). Bandung: Erlangga
- Handoko, 2013. Menejemen Sumber Saya Manusia , cv Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Imam Nurul, Maslow Abraham. 1994. Motivasi dan Kepribadian. PPM
- Manullang. 2001. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada University
- Neuman, W. Lawrence. 2013. Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta: PT. Indeks.
- Panggabean. S, Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghaliah Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin, Umar. 2003. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks. Jakarta: Gramedia.
- Saparuddin. 2007. Teori supervisi kepemimpinan. Jakarta: Raha Gafindo Persada.
- Sugiyono. 201. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2006. Metodologi Penelitian. Mataram: Yayasan Cerdas Press.
- Thoha, Miftah. 2004. Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasi. Jakarta: Raja Gafindo Persada.
- Whitmore, Hamza B. Uno. 2014. Teori kinerja dan pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.