

## Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba Di Kabupaten Gowa

Ade Firma<sup>1\*</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>, Sudarmi<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### Abstract

*This study aims to determine the role of motivation and inhibiting factors in improving the performance of employees at the Bontoramba Village Office. The type of research used is qualitative research methods and the type of research used is descriptive, collecting techniques using observation and interviews. The results of this study indicate that 1) Physical needs in the form of providing office facilities have been met. 2) Security needs, as well as civil servant discipline law at work. 3) social needs from the strength of kinship or friendship and coordination between other agencies in carrying out activities. 4) The need for appreciation, namely the provision of acknowledgment of self-esteem from the Regent. 5) Self-actualization of training or training development according to employee needs. The barrier to motivation is that there are still employees who can't operate computers and lack discipline in work, such as some who don't come on time.*

**Keywords:** *motivation, work, employees*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi dan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dan tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif, teknik pengumpulan menggunakan observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kebutuhan fisik berupa pemberian fasilitas kantor telah terpenuhi. 2) Kebutuhan Keamanan, serta hukum disiplin PNS dalam bekerja. 3) kebutuhan sosial dari kekuatan tali persaudaraan atau silaturahmi dan koordinasi antar instansi lain dalam melaksanakan kegiatan. 4) Kebutuhan penghargaan yaitu pemberian pengakuan atas penghargaan diri dari Bupati. 5) Aktualisasi diri pengembangan latihan atau diklat sesuai kebutuhan pegawai. Penghambat motivasi adalah masih adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer dan kurang disiplin dalam bekerja seperti masih ada yang datang tidak tepat waktu.

**Kata kunci:** motivasi, kerja, pegawai

---

\* adefirma@gmail.com

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi, yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan. Pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Kemampuan kerja karyawan diperlukan bagi perusahaan, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang melakukan tugas negara pemerintah dan pembangunan. Kinerja pegawai PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan atau instansi, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (need) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya. Orang-orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (visi dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (anconscious needs). Kebutuhan (need) setiap orang adalah “sama” misalnya

setiap orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (wonts) dari setiap orang “tidak sama”, karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. Dengan demikian sudah jelas bahwa setiap pekerjaan mempunyai motif (wonts) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang.

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja maupun dorongan dari diri sendiri.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti di Kelurahan Bontoramba ditemukan adanya masalah yaitu masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya kurang professional, seperti masih adanya karyawan yang datang terlambat pada waktu yang telah ditentukan pada jam kerja dan pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap

karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Selain itu, karyawan yang terbiasa menunda pekerjaan baik itu dengan mengalihkan pada hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan maupun bersantai-santai pada saat jam kerja, bahkan pekerjaan tersebut harus dikerjakan keesokan hari.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mengangkat judul Motivasi Kerja Pegawai Kantor kelurahan Bontoramba Di Kabupaten Gowa.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif, untuk meneliti masalah-masalah yang membutuhkan studi mendalam dan memberikan gambaran mengenai efektivitas penerapan pelayanan perpustakaan digital pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten

enrekang. Metode kualitatif inilah yang nantinya akan digunakan untuk memperoleh data yang lebih rinci dan secara mendalam. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian secara berulang terhadap suatu objek pengamatan pada tempat yang sama ataupun berbeda; wawancara, dilakukan guna memperoleh data primer tentang pelayanan perpustakaan digital. Teknik wawancara dengan melakukan hubungan komunikasi atau berhadapan langsung antara peneliti dan informan dengan maksud menghimpun informasi dari wawancara tersebut. Wawancara difokuskan untuk memperoleh data mengenai system pelayanan perpustakaan digital dan studi dokumentasi, dilakukan guna mendapatkan data sekunder dengan cara melakukan kajian terhadap data data dokumen pribadi dan dokumen resmi, baik visual maupun berupa tulisan yang berkaitan dengan masalah penelitian berupa eektivitas pelayanan dan koleksi perpustakaan digital. Motivasi kerja pegawai kantor Kelurahan Bontoramba Kabupaten Gowa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif memiliki beberapa perspektif teori yang didukung penganalisaan yang lebih mendalam terhadap gejala yang terjadi, dikarenakan kajiannya adalah fenomena masyarakat yang selalu mengalami perubahan (dinamis), yang sulit di ukur dengan menggunakan angka-angka maka penelitian ini membutuhkan analisis yang lebih mendalam dari sekedar penelitian kuantitatif yang sangat bergantung pada kuantifikasi data. Penelitian ini mencoba memahami apa yang dipikirkan oleh masyarakat terhadap suatu fenomena.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian. Wawancara yaitu pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden, caranya adalah dengan berkomunikasi secara tatap muka. Dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Data yang dikumpulkan menggunakan

pengumpulan data dokumentasi cenderung bersifat data sekunder.

Dari hasil kajian dan riset Maslow Motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan indikatornya, antara lain:

### **Pencapaian Tujuan**

#### **Fisical Needs**

Kebutuhan pertama, dikatakan sebagai kebutuhan fisiologis (physiological needs), yakni; kebutuhan paling dasar dari manusia yang mencakup kebutuhan air dan makanan, oksigen, seks, dan semua elemen-elemen fisik yang mendukung kehidupan manusia. Abraham Maslow memandang kebutuhan fisiologis ini, sebagai kebutuhan yang paling dasar dan mendominasi manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu dan bersifat homeostatik, yakni suatu usaha untuk menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik manusia.

Dalam pemberian gaji, upah makan setiap bulannya berdasarkan data sekunder penulis dari narasumber yang sudah diterima oleh pegawai Kelurahan Bontoramba sehingga semua fasilitas yang diberikan di kantor Kelurahan Bontoramba sudah terpenuhi dan tercukupi serta dapat meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang

baik untuk masyarakat Kelurahan Bontoramba.

#### **Security Needs**

Kebutuhan akan keamanan (safety needs) relative dapat terpenuhi pada anggota organisasi. Kebutuhan keamanan (safety needs), berhubungan dengan keamanan (fisik dan psikologis). Keamanan yang berhubungan dengan aspek fisik mencakup keamanan ditempat anggota organisasi berkerja, dan keamanan dari dan ke tempat anggota organisasi akan bekerja.

Mengenai kebutuhan akan keamanan dan keselamatan pada waktu dimana keadaan awal pandemi dibandingkan dengan saat ini, sudah berbeda sehingga pegawai kantor Kelurahan Bontoramba tidak terlalu menerapkan himbauan jaga jarak dan penggunaan masker karena masyarakat sebagian besar telah melakukan vaksin 1 maupun vaksin 2. Namun dimana peraturan daerah tentang wajib masker dan menerapkan protokol kesehatan dalam pencegahan penyebaran corona virus masih ditetapkan sesuai dengan peraturan daerah.

Namun dimana peraturan daerah tentang wajib masker dan menerapkan protokol kesehatan dalam pencegahan penyebaran corona virus masih

ditetapkan sesuai dengan peraturan daerah.

Selain menjaga keamanan dan keselamatan dalam bekerja pegawai kantor Kelurahan Bontoramba juga dituntut untuk menegakkan dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan menurut Hasibuan dalam Anastacia adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan tersebut merupakan motivasi seorang pegawai untuk lebih meningkatkan semangat dalam bekerja serta kepatuhan terhadap hukum yang berlaku agar tidak mendapatkan hukuman yang dapat menurunkan semangat kerja mereka.

### **Social needs**

Social Needs merupakan kebutuhan yang muncul karena kedudukan seorang individu dalam masyarakat, sehingga individu tersebut harus mampu menyelenggarakan berbagai upaya, agar dipandang layak. Sebagai contoh sumbangan sosial, kendaraan bermotor, dan lain sebagainya.

Social Needs ini juga berpartisipasi dalam kelompok atau masyarakat, menciptakan suasana kerja yang harmonis serta terciptanya hubungan akrab dan penuh

kekeluargaan, baik antar sesama pegawai maupun antar pegawai dengan atasannya. Untuk menjalin kekompakan, dan pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba selalu mengadakan makan siang bersama di Kantor Kelurahan Bontoramba.

Untuk menjalin kekompakan, dan pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba selalu mengadakan makan siang bersama di Kantor Kelurahan Bontoramba. Mereka bukan saja menjalin hubungan sesama rekan kerja saja, tetapi mereka juga menguatkan tali persaudaraan dengan instansi lain dengan cara berkoordinasi kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan antar Kelurahan, Kecamatan serta Kabupaten yang dapat menguatkan rasa kekeluargaan.

### **Esteem Needs**

Abraham Maslow mengatakan, esteem needs, terbagi menjadi dua bagian, yakni; self respect dan respect from others. self-respect didefinisikan sebagai suatu keinginan untuk mencapai kekuatan, prestasi, keberhasilan, kesuksesan, kecukupan, kepercayaan diri dalam menghadapi dunia, dan untuk kebebasan dan kemerdekaan.

Esteem needs ini juga sebagai pemberian penghargaan dari Bupati berupa satya lencana dalam

menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas penghargaan diri ini sangat memotivasi pegawai atau semua PNS di Kabupaten Gowa termasuk Kantor Kelurahan Bontoramba. Penghargaan tersebut diberikan kepada pegawai yang tidak pernah melakukan tindakan-tindakan atau pelanggaran yang ringan maupun berat selain itu sudah bekerja selama 10 tahun sebagai PNS.

Dimana terakhir pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba mendapatkan penghargaan berupa satya lencana dari Kabupaten pada tahun 2019. Untuk penghargaan dari Lurah Bontoramba untuk pegawai yang berprestasi dalam bekerja berupa cendera mata atau sertifikat itu tidak ada.

### **Self Actualization**

Self-actualization adalah kebutuhan setiap anggota organisasi untuk melakukan apa yang menjadi tujuan awal mereka masuk dan bergabung dalam sebuah organisasi. Melalui uraian yang ada, motivasi kerja (work motivation) dengan teori hierarki kebutuhan yang dirumuskan oleh Abraham Maslow dan kawan-kawan memiliki relevansi dalam menyusun, merumuskan, mengembangkan, dan meningkatkan motivasi kerja pengetahuan, serta sebagai wadah yang berperan untuk membantu masyarakat

dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi, khususnya yang berhubungan antar pegawai.

Untuk kebutuhan aktualisasi diri pegawai Kelurahan Bontoramba tidak semua pegawai atau staff mengikuti diklat yang diadakan oleh instansi lain atau DKD (Dewan Kerja Daerah) yang mengikuti diklat hanya PNS yang didanai oleh instansi atau kantor. Jumlah pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba berjumlah 6 orang yang terbagi dua jenis pegawai yaitu PNS dan Non PNS dimana jumlah pegawai PNS berjumlah 4 orang, sedangkan yang Non PNS berjumlah 3 orang.

Selain itu pegawai yang non PNS atau Honorer hanya mengikuti seminar seperti untuk menambah pengetahuan dalam bidang pekerjaan masing-masing tetapi pegawai honorer Kelurahan Bontoramba jarang mengikuti kegiatan tersebut karena menggunakan dana masing-masing atau tidak ditanggung oleh kantor.

### **KESIMPULAN**

Fisical Needs yang sudah diterapkan dengan baik pada Kantor Kelurahan Bontoramba berupa pemberian fasilitas fisik kantor sudah terpenuhi.

Security Needs dari himbauan jaga jarak dan menggunakan masker sudah tidak menerapkan himbauan tersebut karena keadaan pandemi sekarang dengan yang dulu itu sudah berbeda, keamanan kantor juga terpenuhi karena ada salah satu warga Kelurahan Bontoramba yang diberikan amanah oleh pak Lurah untuk menjaga kantor.

Social Needs di kantor Kelurahan Bontoramba untuk menciptakan hubungan yang akrab antar sesama pegawai ataupun atasan mengadakan makan siang bersama.

Esteem Needs yaitu pemberian penghargaan dari Bupati berupa satya lencana dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas penghargaan diri ini sangat memotivasi pegawai atau semua PNS di Kabupaten Gowa termasuk Kantor Kelurahan Bontoramba.

Actualization Needs pegawai Kelurahan Bontoramba tidak semua pegawai atau staff mengikuti diklat yang diadakan oleh instansi dan untuk pegawai yang non PNS atau Honorer hanya mengikuti seminar seperti untuk menambah pengetahuan dalam bidang pekerjaan masing-masing tetapi pegawai honorer Kelurahan Bontoramba jarang mengikuti kegiatan tersebut karena menggunakan dana

masing-masing atau tidak ditanggung oleh kantor.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, dkk. (2019). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk Kartika.” *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), pp. 1–118.
- Anastacia, D, Irwan N, & Agung S. (2021). “Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan The Role of Motivation in Improving Employee Performance Based on Requirements.” *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik* 3(September):176–84. doi: 10.31289/strukturasi.v3i2.748.
- Diawati, Hana. (2019). “Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1(1), pp. 1–9. doi: .1037//0033-2909.126.1.78.
- Ferdiansyah, M. E., & Arsiyah, A. (2014). Peran Pemerintah dan Kader Masyarakat dalam Pemberdayaan Masyarakat untuk Pengolahan Sampah. *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 2(2), pp. 191–204. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v2i2.438>
- Hafidzi, dkk. (2019) dalam Rizky, M & Raya, J. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja & budaya organisasi (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>



- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240, p. 146. Doi: 10.23887/jjpe.v10i1.20093.
- Merton. (2007). Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten Magetan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), pp. 1689-1699.
- Rismawati & Mattalata. (2018) dalam Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (n.d.). Peranan kinerja pegawai: disiplin kerja dan kepemimpinan. Sintesa cered seminar nasional teknologi edukasi dan humaniora, In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1).
- Sinaga, dkk. (2020). "Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office of Tanjung Balai City." *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik* 2(1):89–97.
- Soekanto. (2012). "Peran Dinas Sosial Dalam Pemberdayaan Anak Jalanan Di Kabupaten Magetan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Uhing (2019:363) dalam Arya, K., Putra, N., Indra, T. (n.d.). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Witel Purwokerto. *eProceedings of Management*, 9(4).
- Wardini Dyta Anastacia. (2021). "Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan (Studi Kasus Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan)" (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan).