

STRATEGI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN BIRA KECAMATAN TAMALANREA KOTA MAKASSAR

Riska Febrianti^{1*}, Samsir Rahim², Nur Wahid³

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 purposed to determine the implementation of employee work motivation strategy at the Bira Village Office, Tamalanrea District, Makassar City. This study used a qualitative research method with a descriptive type of research. Data collection techniques used interviews, observation, and documentation. The results of the study show 5 indicators of implementing employee motivation strategies at the Bira Village Office, such as 1) Involving, that the leadership involved employees before making decisions and involving them to attend community events had run well. 2) Communication, that the leadership had a good communication so that have a good relationship between the employees and the leadership of Bira Village. 3) Recognition, that the leadership provided rewards that were in accordance with the performance of their employees such as providing small gifts, certificates, and also giving direct congratulations. 4) Delegated authority, that the leadership enforces this delegation of authority to give responsibility and trust to its employees so that they did not an obligation. 5) Reciprocal Attention, that the Leader gave permission and fulfilled the facilities in accordance with the work of his employees so that they could carry out their work as expected.

Keywords: strategi, work motivation, employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan strategi motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Jenis Penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan 5 indikator penerapan Strategi Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bira yaitu indikator 1) Mengikutsertakan, bahwa Pimpinan melibatkan pegawainya sebelum melakukan pengambilan keputusan dan melibatkan mereka untuk menghadiri acara-acara masyarakat sudah berjalan dengan baik. 2) Komunikasi, bahwa Pimpinan melakukan komunikasi yang baik sehingga memiliki hubungan yang bagus antar pegawai dan pimpinan Kelurahan Bira. 3) Pengakuan, bahwa Pimpinan memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja pada pegawainya seperti pemberian hadiah kecil, sertifikat, dan juga memberikan ucapan selamat langsung. 4) Wewenang yang didelegasikan, bahwa Pimpinan memberlakukan pendelegasian wewenang ini untuk memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada pegawainya agar mereka merasa memiliki kewajiban. 5) Perhatian Timbal Balik, bahwa Pimpinan memberi izin dan memenuhi fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan pegawainya sehingga bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai harapan.

Kata kunci: strategi, motivasi kerja, pegawai

* riskafebrianti@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, salah satu instrument dalam meningkatkan produktivitas kinerja sumber daya manusia suatu organisasi adalah adanya motivasi kerja dari seorang pemimpin sebagai *top leader* baik dalam bentuk materil maupun dalam bentuk non materil. Upaya pemberian motivasi kerja yang memadai dalam suatu organisasi dapat berupa pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat internal (keinginan untuk menempatkan dirinya di posisi yang memuaskan) dan kebutuhan eksternal (keinginan memenuhi kebutuhan papan, sandang serta lingkungan yang memadai).

Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang termasuk kedisiplinan pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Deriyani (2016) di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang bahwa dengan memberi penghargaan, kemudahan, kesempatan, serta pemberian piala bergilir sebagai tingkat penilaian kehadiran akan meningkatkan semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas. Dalam buku Hasibuan (2013) pemberian motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan melalui indikator asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang

didelegasikan dan perhatian timbal balik.

Melihat begitu pentingnya suatu organisasi memberikan motivasi kerja bagi sumber daya manusia yang dimilikinya dalam mencapai tujuan, maka kantor kelurahan sebagai tempat interaksi untuk menyelesaikan masalah administrasi masyarakat memerlukan pegawai yang jujur, adil, bertanggung jawab serta profesional dalam membantu keperluan masyarakat. Undang-undang No.5 Tahun 2014 merupakan kriteria dari tiap Pegawai Negeri Sipil yang harus dicapai oleh tiap Pegawai Negeri Sipil agar menjadi bagian dari Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat, dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 yaitu dengan memberikan Gaji, Cuti dan Tunjangan. Sedangkan, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 merupakan pedoman dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, agar pejabat yang berwenang memberi hukuman disiplin terhadap pegawai yang lalai terhadap tugasnya. Namun, yang terjadi saat ini di kantor kelurahan, jumlah pegawai yang selalu melayani tidak berdasarkan standar jumlah ideal

pegawai yang ada disetiap kelurahan. Maka dari itu diperlukannya strategi motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja seseorang.

Kantor Kelurahan Bira merupakan salah satu instansi pemerintah yang terletak di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar yang melakukan pelayanan kepada masyarakat sebanyak 11.926 jiwa. Namun observasi awal yang dilakukan peneliti, masih ada pegawai yang jarang ditemukan di kantor. Maka diperlukan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di kantor tersebut.

Awal mula kata Strategi yang diambil dari bahasa Yunani dapat diterjemahkan sebagai Komandan Militer pada zaman Demokrasi. Strategi dalam konteks awal diartikan sebagai suatu rencana yang telah disusun kemudian dikerjakan oleh para pemimpin dalam menaklukkan musuh agar bisa memenangkan perang.

Secara umum, strategi merupakan ilmu perencanaan serta langkah-langkah dalam melakukan suatu kegiatan yang berpengaruh besar dengan menggerakkan semua sumber daya organisasi yang dapat menguntungkan secara aktual yang menjadi perhatian utama dalam manajemen puncak organisasi. Sama seperti yang dikemukakan oleh Rangkuti (2013)

bahwa strategi merupakan perencanaan induk yang komprehensif dengan memperhatikan dari berbagai aspek dan menjelaskan bagaimana akan mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan misi yang telah ada sebelumnya. Dengan kata lain, strategi merupakan siasat yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siagian (2004) yang berpendapat bahwa strategi merupakan kumpulan keputusan atau tindakan dasar yang tersusun oleh manajemen puncak dan dilaksanakan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka agar bisa mencapai tujuan yang ada pada organisasi tersebut. Adapun tiga tahapan terhadap proses manajemen strategi menurut David (2011) diantaranya: a. Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*). Perumusan Strategi merupakan langkah awal yang dilakukan dalam kegiatan manajemen strategi, yang berupa: 1) Pengembangan visi dan misi, 2) Identifikasi peluang eksternal organisasi dan ancaman, 3) Menganalisa kekuatan serta kelemahan internal, 4) Merumuskan tujuan jangka panjang, 5) Menghasilkan strategi yang alternatif. 6) Memilih strategi tertentu agar bisa mencapai tujuan. b. Implementasi Strategi (*Strategy Implemented*). Pada langkah ini maka perlu melakukan

pengembangan strategi dukungan budaya, struktur organisasi yang efektif, penataan kembali upaya pemasaran yang dilakukan, penyusunan anggaran, pengembangan sistem informasi serta menghubungkan kompensasi pegawai dengan kinerja organisasi. c. Evaluasi Strategi dan Pengawasan. Langkah pengawasan terhadap segala kegiatan perusahaan, mengenai kegiatan yang sudah berjalan dan sesuai dengan rencana strategi yang telah dipilih, serta menggunakan metode analisis kondisi aktual dibandingkan dengan perencanaan awal.

Menurut Koten dalam Salusu (2006) tipe-tipe strategi meliputi: a) Strategi Organisasi ini berkaitan erat dengan perumusan misi, tujuan, nilai dan strategi inisiatif yang baru. Secara umum sasaran strategi organisasi adalah penetapan tujuan jangka panjang yang menjadi dasar bagi suatu organisasi, b) Strategi Program. Strategi tersebut memberi perhatian keterlibatan dari program tertentu. Kemudian melihat dampaknya untuk organisasi jika program tertentu dijalankan, c) Strategi Kelembagaan. Strategi kelembagaan ini berfokus pada pengembangan kemampuan organisasi dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia agar bisa memberikan peningkatan kualitas organisasi. Sumber

daya tersebut dapat berupa keuangan, tenaga dan sumber daya lainnya.

Secara umum, motivasi kerja merupakan keinginan untuk bekerja yang timbul disebabkan oleh dorongan yang ada dari dalam diri seseorang sebagai akibat dari hasil keseluruhan integrasi kebutuhan pribadi maupun pengaruh dari lingkungan fisik dan sosial yang ada. Hal ini berkaitan dengan yang dikatakan oleh Steers & Porter dalam Miftahun dan Sugiyanto (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara serta mempertahankan perilaku yang bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja untuk memenuhi kebutuhan dasar sehingga berakibat pada kesuksesan suatu kegiatan.

Dalam buku Siagian (2008), motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menyebabkan seorang pegawai mau dan rela menggerakkan kemampuannya untuk membentuk keahlian maupun keterampilan tenaga serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajiban untuk pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh. Teori-teori motivasi menurut

Hasibuan (2012), dibagi menjadi dua kelompok, yaitu: (1) Teori Kepuasan (*Content Theory*). Teori ini merupakan teori yang didasarkan pada faktor kebutuhan maupun kepuasan individu yang membuat seseorang melakukan tindakan maupun berperilaku dengan cara-cara tertentu. Jika kebutuhan terpenuhi, semangat kerja akan lebih baik. Jika kebutuhan terpenuhi, semangat kerja akan lebih baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain: Teori Herzberg. Menurut Herzberg, ada dua faktor yang menimbulkan rasa puas atau tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan yaitu karena adanya dua faktor yang merupakan bagian dari kebutuhan, diantaranya: a) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*). *Maintenance Factor* atau faktor pemeliharaan adalah faktor yang berkaitan erat dengan hakikat manusia yang ingin mendapatkan ketenangan tubuh. Menurut Herzberg kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berkelanjutan, karena kebutuhan ini akan menjadi nol kembali setelah terpenuhi. Faktor pemeliharaan ini mencakup hal-hal berupa gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan kerja antar pribadi dan kualitas pengawasan. b) Faktor Motivasi (*Motivation Factors*). *Motivation factors*

adalah mengenai kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini mencakup serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan kerja yang apabila hadir dalam pekerjaan akan mengakibatkan tingkat motivasi yang meningkat. Faktor motivasi ini berkaitan dengan penghargaan pribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi prestasi, tanggung jawab, pengakuan serta pengembangan potensi individu.

Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan. Menurut Abraham Maslow, bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, diantaranya kebutuhan akan keamanan maupun keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan realisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi beberapa indikator agar bisa mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: a) Kebutuhan fisik: Pemberian uang transport, uang makan, bonus dan fasilitas perumahan, b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan: Tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja. c) Kebutuhan sosial: Teman dan interaksi, d) Kebutuhan akan penghargaan: Penghargaan diri, Pengakuan akan prestasi, e) Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan

keterampilan potensial optimal.

Teori Motivasi Claude S. George. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang memiliki kebutuhan yang berkaitan dengan kondisi dan tempat di lingkungan seseorang bekerja, yaitu: Dengan upah yang layak dan merata, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan pengakuan sebagai individu, memberikan keamanan kerja dan tempat kerja yang baik dapat diterima oleh kelompok, serta perlakuan yang wajar dan pengakuan atas prestasi. (2) Teori Proses. Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana mengarahkan, menguatkan, juga memelihara serta menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya: Teori Harapan (*Expectancy*), teori harapan ini teori yang berasal karena dikemukakan oleh Victor Vroom yang memberi dasar teorinya pada tiga konsep penting, yaitu: a) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan untuk terjadi karena perilaku, b) Nilai (*valence*) adalah hasil dari perilaku tertentu yang memiliki nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Kemudian, c) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan di kaitkan dengan

hasil tingkat kedua.

Teori Keadilan, keadilan merupakan salah satu daya penggerak yang mampu memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai terhadap perilaku bawahan harus dilakukan dengan cara objektif.

Teori Pengukuhan, teori yang didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan kompensasi. Misalnya, promosi tergantung pada prestasi yang selalu bisa dipertahankan.

Karena melihat dari beberapa teori motivasi tokoh yang dikemukakan oleh Hasibuan. Adapun indikator asas motivasi kerja menurut Hasibuan (2013) yang terdiri dari: (1) Mengikutsertakan. Asas mengikutsertakan maksudnya adalah mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan peluang kepada mereka untuk menyampaikan ide dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Melalui cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi sehingga semangat kerja pegawai akan meningkat. (2) Komunikasi. Asas Komunikasi maksudnya adalah menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara melakukannya, dan hambatan yang dihadapi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka pegawai akan lebih mudah berinteraksi dan menyelesaikan

pekerjaannya dengan baik. (3) Pengakuan. Asas Pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya pengakuan/pujian itu semakin besar. (4) Wewenang yang didelegasikan. Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebuah wewenang agar kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, atasan harus meyakinkan bawahan bahwa pegawai mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Seorang Pegawai yang telah diberikan delegasi, biasanya bisa memahami tentang sesuatu yang mereka harus kerjakan, serta tentang apa dan bagaimana cara mengerjakannya, sehingga apabila ia terlalu banyak telah menerima arahan justru akan

mengurangi motivasi kerja pegawai. (5) Perhatian timbal balik. Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan serta harapan instansi disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari kantornya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea. Jenis Penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Adapun tujuan penelitian deskriptif yakni agar dapat memberikan suatu gambaran yang sesuai dengan kenyataan dan fenomena yang terjadi, menjelaskan tentang penerapan Strategi Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar.

Teknik Pengumpulan data pada penelitian yaitu dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Informan pada penelitian ini berjumlah 10 (sepuluh) orang yang sengaja dipilih karena terlibat langsung dan dianggap memahami, mengetahui data dan informasi serta fakta untuk melakukan wawancara.

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis data model Miles dan Huberman mulai dari proses reduksi data hingga verifikasi data. Berikut Teknik

pengumpulan data yang perlu diketahui, meliputi: Reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Reduksi Data, tahap awal yang dilakukan ketika reduksi data adalah memilah-milah data baik yang data primer maupun data sekunder kedalam bagian-bagian sesuai dengan kode pertanyaan yang sama. Data yang kemudian tidak digunakan akan dieliminasi agar tidak mengganggu proses analisis. Dengan demikian, data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah proses analisis data.

Penyajian Data, setelah dilakukan pemilahan terhadap data yang telah dikumpulkan, maka langkah selanjutnya yaitu menyusun data tersebut kedalam kalimat-kalimat yang berguna untuk menjelaskan hasil penelitian. Data yang sesuai pembahasan kemudian disusun secara sistematis kedalam paragraf maupun tabel agar mudah dipahami.

Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi, ditahap ini, langkah yang dilakukan yaitu mengambil kesimpulan dari data-data yang telah dipilah dan disusun. Dari data yang telah terpilih tersebut akan menghasilkan kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan yang ada dirumusan masalah dibagian awal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui penerapan Strategi Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, maka dapat dilihat dengan menggunakan indikator asas motivasi kerja menurut Hasibuan (2013). Adapun indikator asas motivasi kerja yaitu:

Mengikutsertakan

Mengikutsertakan merupakan salah satu indikator yang digunakan dalam memotivasi pegawai. Dengan melibatkan pegawai dalam memberikan ide untuk menghasilkan keputusan dan juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk hadir dalam kegiatan-kegiatan masyarakat sebagai ajang pengenalan merupakan bagian dari indikator mengikutsertakan karena secara tidak langsung mampu mendorong semangat kerja pegawai.

Melibatkan pegawai dalam memberikan ide untuk menghasilkan keputusan keputusan dan juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk hadir dalam kegiatan-kegiatan masyarakat merupakan salah satu faktor motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan seseorang yaitu kebutuhan akan penghargaan keberadaan diri. Seorang pegawai memiliki motivasi

yang tinggi bila memiliki kebutuhan dan ketika seseorang membutuhkan suatu hal misalnya penghargaan akan keberadaan dirinya maka seseorang akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Indikator asas motivasi kerja Mengikutsertakan Pegawai di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar sudah diterapkan dengan cara: Pimpinan di Kantor Kelurahan Bira melibatkan pegawai mereka sebelum mengambil keputusan, dengan cara mereka diperbolehkan menawarkan ide atau gagasan ketika sedang melaksanakan rapat. Kegiatan mengikutsertakan itu dapat dilihat berdasarkan data yang ditemukan peneliti di lokasi mengenai nama-nama semua pegawai yang diperbolehkan untuk mengikuti rapat.

Kemudian pegawai juga diberikan kesempatan untuk ikut menghadiri kegiatan masyarakat sebagai ajang pengenalan mereka agar masyarakat bisa kenal orang-orang yang bekerja di Kantor Kelurahan jadi apabila ada yang memiliki urusan di Kantor Kelurahan tetapi masih belum mengerti mengenai hal apa saja yang harus di urus disana maka mereka bisa bertanya kepada pegawai kenalan mereka yang bekerja di Kantor Kelurahan Bira.

Komunikasi

Komunikasi merupakan komunikasi merupakan suatu aktivitas pertukaran yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang berupa penyampaian informasi baik mengenai ide, gagasan dan terutama pesan agar bisa mencapai pemahaman bersama. Komunikasi begitu penting untuk dilakukan agar tidak terjadi kesalahpahaman untuk melaksanakan tujuan yang ingin dicapai.

Komunikasi merupakan salah satu indikator motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan sosial motivasi kerja yang berperan penting dalam kehidupan sehari-hari. Di Kantor Kelurahan Bira Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar menggunakan beberapa pola komunikasi yaitu pola komunikasi linear, pola komunikasi roda dan pola komunikasi lingkaran yang hampir sama dengan pola komunikasi yang ada di setiap instansi atau organisasi. Untuk mengenai pola komunikasi linear ini berupa pemberian tanggapan langsung sehingga mampu memberikan pemahaman. Pola komunikasi ini lebih mengarah kepada kepribadian yang selalu bersifat menjaga komunikasi antarpersonal. Selama penelitian ini berlangsung, penulis menemukan pola komunikasi linear ini

karena melihat orang-orang yang bekerja di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar selalu berusaha untuk memberikan pemahaman yang bisa menciptakan pengertian antar sesama sehingga bisa saling memahami. Artinya, Kepala Kelurahan Bira tidak memandang rendah para pegawai dan tidak pula memandang paling berkuasa sehingga ketika ada penyampaian pesan atau tugas, mereka bisa langsung berkomunikasi.

Kemudian pola komunikasi yang kedua adalah pola komunikasi roda, yang merupakan komunikasi antar setiap orang hanya dapat berkomunikasi melalui kepala kelurahan. Pada pola komunikasi ini, hanya seorang pemimpin yang menjadi fokus perhatian utama. Misalnya, untuk pola komunikasi ini hanya terjadi pada suasana tertentu, seperti ketika sedang rapat kemudian dipimpin langsung oleh Kepala Kelurahan Bira maka peserta rapat, dalam hal ini yang merupakan pegawai ataupun kepala seksi yang ada di rapat tersebut hanya boleh dipersilahkan untuk mengajukan pendapat atau idenya pada rapat melalui Kepala Lurah. Misalnya, setiap kepala seksi atau pegawai itu tidak boleh melakukan komunikasi secara langsung antar mereka, melainkan komunikasi yang terjadi saat itu harus berpusat dan hanya di kendalikan oleh

kepala lurah. Jadi, bisa di perumpamakan ketika pemimpin rapat atau kepala lurah sebagai komunikator dan kepala seksi ataupun pegawai sebagai komunikan yang bisa melakukan *feedback* pada pemimpin rapat.

Komunikasi di Kantor Kelurahan Bira sudah berjalan dengan baik karena melihat hubungan antar pegawai dan pimpinan yang menerapkan pola komunikasi linear, roda dan lingkaran sehingga tidak ada rasa canggung antara mereka.

Pengakuan

Pengakuan dalam hal motivasi kerja ini berupa pemberian penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

Indikator pengakuan ini merupakan salah satu faktor motivasi yang berkaitan dengan pengembangan individu dan juga merupakan salah satu pemenuhan dari kebutuhan akan penghargaan diri.

Penerapan Strategi Motivasi Kerja di Kantor Kelurahan Bira ini dengan cara pemberian hadiah kecil dan pemberian sertifikat dan juga memberikan ucapan selamat langsung

kepada orang yang bersangkutan sehingga mampu memotivasi pegawai untuk bekerja. Untuk lebih memberikan dorongan kerja pegawai, sebelum memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya pengakuan/pujian itu semakin besar.

Wewenang Yang Didelegasikan

Wewenang yang didelegasikan merupakan pemberian sebuah wewenang agar kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

Penerapan Strategi Motivasi Kerja wewenang yang di delegasikan ini merupakan salah satu bentuk dari pemenuhan Kebutuhan perwujudan diri yang dilakukan melalui pemberian kesempatan optimal kepada pegawai untuk memenuhi tanggung jawabnya.

Aktivitas pendelegasian wewenang ini sangat penting dilakukan terutama ketika Pimpinan berada di luar daerah agar ada yang bisa mengontrol kegiatan-kegiatan yang ada di Kelurahan Bira terutama di kantor. Aktivitas wewenang yang didelegasikan ini juga berjalan

dengan baik dan bisa mendorong semangat kerja para pegawai karena menganggap bahwa dirinya di beri tanggung jawab dan telah diberikan kepercayaan oleh pimpinannya sehingga ia akan berusaha untuk bisa memenuhi tanggung jawab dan kepercayaannya itu.

Perhatian Timbal Balik

Sebagai seorang pimpinan yang memiliki tanggung jawab terhadap suatu organisasi, maka perlu untuk menempuh berbagai upaya yang bisa menjadikan bawahannya bekerja dengan baik, sehingga ia mampu mencapai tujuan organisasi.

Indikator Strategi Motivasi Kerja Perhatian Timbal Balik ini merupakan salah satu pemenuhan Kebutuhan rasa aman dan Keselamatan seorang pegawai

Perhatian timbal balik di Kantor Kelurahan Bira ini dilakukan dengan memenuhi kebutuhan pegawai agar mereka merasa nyaman berada ditempat tersebut dan bekerja dengan memaksimalkan segala usahanya untuk bisa mencapai keinginan pimpinan Kelurahan Bira ataupun untuk bisa mencapai visi misi dari kantor tersebut.

Dari hasil penelitian penulis di Kantor Kelurahan Bira Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, penulis melihat bahwa Penerapan strategi motivasi kerja perhatian timbal balik

sudah berjalan dengan baik. Walaupun tidak semua meja dan kursi di Kelurahan Bira tidak tersedia komputer dan print tidak menjadi penghalang untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka, karena mereka bisa secara bergantian menggunakan komputer dan print yang ada di meja bagian pelayanan umum. Mereka juga diberi kebebasan untuk mengakses jaringan wifi untuk mempermudah pekerjaan. Dan ketika mereka juga memiliki tugas dilapangan, mereka diberi insentif baik uang makan maupun uang insentif lainnya, juga mereka diberi keringanan apabila sedang mengalami kendala yang mengakibatkan pegawainya tidak bisa kekantor. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan seperti itu, para pegawai bisa nyaman dan giat dalam bekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

KESIMPULAN

Mengikutsertakan, dari Indikator ini sudah berjalan dengan baik. Pimpinan di Kantor Kelurahan Bira mengikutsertakan Pegawainya dalam memberikan ide untuk menghasilkan keputusan dan juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk hadir dalam kegiatan-kegiatan masyarakat.

Komunikasi, dari indikator ini juga sudah baik karena Pimpinan di Kantor Kelurahan Bira sudah melakukan

komunikasi yang baik antar pegawai maupun pimpinan. Kondisi komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung di antor Kelurahan Bira sudah bagus karena tidak ada pegawai atau pimpinan yang mempunyai konflik antara mereka sehingga mampu menciptakan suasana yang bagus dan membuat mereka menjadi termotivasi bekerja lebih giat karena bisa saling membantu.

Pengakuan, indikator pengakuan dengan beberapa upaya yang dilakukan di Kantor Kelurahan Bira juga sudah berjalan dengan baik di antaranya dilakukan dengan cara memberikan hadiah kecil dan sertifikat, dan juga memberikan ucapan selamat langsung kepada orang yang bersangkutan sebagai bentuk apresiasi pimpinan Kelurahan Bira sehingga agar pegawai merasa dihargai atas kinerjanya.

Wewenang yang didelegasikan, penerapan indikator ini di Kantor Kelurahan Bira juga sudah memenuhi dengan baik karena Pimpinan di Kantor Kelurahan Bira melakukan pendelegasian wewenang dengan baik ia berada di luar daerah untuk mendorong semangat kerja pegawai karena menganggap bahwa dirinya di beri tanggung jawab dan telah diberikan kepercayaan oleh pimpinan di kantor Kelurahan Bira sehingga ia akan

berusaha untuk bisa memenuhi tanggung jawab dan kepercayaannya itu.

Perhatian Timbal Balik, indikator Perhatian Timbal Balik ini juga sudah diterapkan di Kantor Kelurahan Bira dengan cara Pimpinan juga memberikan Perhatian untuk pegawainya melalui penyediaan komputer, print, wifi, meja dan kursi yang cukup, pemberian insentif serta pemberian izin seperlunya.

Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang "Aparatur Sipil Negara".

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang "Aparatur Sipil Negara".

DAFTAR PUSTAKA

David, F. R. (2011). *Manajemen Strategi Konsep* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Deriyani. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Pada Bagian Umum Dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 2(3).

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (17th ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-1-9.

Rangkuti, F. (2013). *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Salusu, J. (2006). *Pengambilan Keputusan Strategik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.