

Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Syamsi Mawardi¹, Tarwijo², Umar Hanis³, Vivid Violin⁴

^{1,2,3,4} Manajemen, Universitas Pamulang

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana tanggapan/ persepsi para pegawai atas implementasi motivasi beserta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Penelitian ini dilakukan di Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dan yang menjadi koresponden penelitian adalah Pegawai PNS dan non PNS. Teknik sampel menggunakan acak sederhana dan dilakukan secara langsung melalui sebaran kuesioner. Data penelitian dianalisis dengan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian mengemukakan bahwa implementasi motivasi kerja pada Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi sudah baik dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja sebuah organisasi. kurangnya motivasi dari pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan dimungkinkan sulit tercapai dan dampaknya terhadap organisasi itu sendiri. Motivasi yang kuat akan mempengaruhi kinerja, produktivitas, kepuasan karyawan, inovasi, dan budaya kerja yang positif. Organisasi yang berhasil menginspirasi dan memotivasi karyawannya akan mendapatkan manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan kinerja, retensi pegawai yang baik, dan kemampuan untuk berdaya bersaing yang berkualitas.

Kata kunci: *Implementasi Motivasi, Dampak Motivasi, Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2024 Mawardi



Corresponding author :

Email Address : dosen02000@unpam.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal tentunya sangat diharapkan oleh sebuah institusi, pengaturannya dimulai dari siklus pemilihan hingga individu yang bersangkutan dapat bekerja sesuai dengan bidang informasi dan keahliannya.

Kemajuan pencapaian tujuan dalam sebuah instansi tidak dapat dipisahkan dari Sumber Daya Manusia (SDM), kualitas yang baik akan didapatkan dengan asumsi bahwa instansi tersebut benar-benar fokus dan mengetahui kebutuhan instansi dan kemampuan para pekerjanya. Untuk mencapai tujuannya, sebuah instansi harus memiliki orang-orang dengan kualitas yang tepat, kewajiban yang jelas, otoritas, hubungan kewajiban dan metodologi kerja. Hal ini dapat diketahui melalui aset manusia yang dijalankan oleh para eksekutif, yang secara garis besar juga dapat dianggap sebagai pekerjaan menggunakan SDM. Kedudukan dan tugas pegawai Pemerintah sebagai

komponen yang memegang kendali sebagai pekerja masyarakat harus menawarkan jenis bantuan yang adil kepada masyarakat setempat dengan berlandaskan kepada Pancasila dan UUD 1945. Oleh karenanya, Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Pusdaing) membutuhkan SDM yang secara umum siap bergerak untuk melakukan kewajiban dan kewajibannya untuk mengambil bagian dalam pemerintahan, kemajuan dan berdaya saing.

Motivasi kerja sangat penting bagi semua pihak, karena dengan motivasi dapat mendukung antusiasme bawahan, sehingga pimpinan perlu mengarahkan seluruh kapasitas dan kemampuannya untuk mencapai tujuan institusinya.

Tinggi rendahnya produktivitas institusi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Apabila pegawai tidak ada motivasi untuk bekerja secara maksimal, maka akan berdampak pada ketidak tercapainya tujuan instansi tersebut.

Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dari variabel-variabel yang dapat mempengaruhi presentasi seseorang. Oleh karena itu, mitra yang terkait dengannya harus berhati-hati dalam memperhatikan aset yang ada. Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah motivasi yang dapat memberdayakan pekerja kearah yang lebih baik.

Menurut Wahyudi (2023:182) "Mengenali dan memahami potensi setiap karyawan adalah langkah awal yang penting dalam memotivasi mereka. Ketika karyawan merasa diakui, dihargai, dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan keterampilan mereka, mereka cenderung menjadi lebih bersemangat, fokus, dan berkinerja tinggi".

Pusdaing adalah unit kerja eselon II dibawah Badan Pengembangan dan Informasi Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (BPI), Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa, PDTT) berdasarkan Peraturan Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi nomor 15 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan daya saing desa dan perdesaaan, daerah tertinggal, dan transmigrasi. Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya diperlukan adanya dukungan semua pegawai dari level pimpinan sampai staf.

Hasil survey pendahuluan yang dilakukan penulis, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Pusdaing telah memberikan bentuk motivasi berupa adanya pemberian penghargaan terhadap pegawai teladan dan juga berusaha memberikan sarana dan prasarana kerja yang baik untuk pegawainya. Namun demikian, upaya ini sebenarnya tidak memberikan hasil yang paling ekstrem dikarenakan pemberian penghargaan pegawai teladan hanya berupa sertifikat tanpa adanya *reward* berupa bonus ataupun penghargaan lainnya. Dukungan sarana prasarana kerja juga dirasa kurang, karena masih banyak pegawai yang bekerja menggunakan laptop pribadi.

Dampak dari kurangnya motivasi pegawai tersebut diatas, mengakibatkan kurangnya pencapaian kinerja pada Pusdaing. Hal ini dapat dilihat dari capain kinerja berdasarkan realisasi anggaran Pusdaing tahun 2021 dan 2022. Anggaran Tahun 2021 Pusdaing memperoleh sejumlah Rp13.075.000.000,00 (tiga belas milyar tujuh puluh lima juta rupiah) dengan realisasi sejumlah Rp. 11.381.602.375,00 (sebelas milyar tiga ratus delapan puluh satu enam ratus dua juta tiga ratus tujuh puluh lima rupiah) atau sejumlah 87,05%. Sedangkan tahun 2022 realisasi anggaran Pusdaing dari pagu sebesar Rp 36.082.143.000,00,- (tiga puluh enam milyar delapan puluh dua juta seratus empat puluh tiga ribu rupiah) terserap sebesar Rp 31.420.210.470,00,- (tiga puluh satu milyar empat ratus dua puluh dua juta dua ratus sepuluh ribu empat ratus tujuh puluh rupiah) atau sebesar 87,08%.

Berdasarkan uraian capaian kinerja anggaran Pusdaing tahun 2021 dan 2022 tersebut diatas, kenaikan capaian kinerja hanya sebesar 0,03%, walaupun secara target anggaran pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 275,96%. Namun dapat disimpulkan bahwa pada setiap tahunnya capaian kinerja Pusdaing masih dibawah 90%.

Peran motivasi di dunia kerja tidak dapat dipandang sepele. Motivasi yang kuat akan mempengaruhi kinerja, produktivitas, kepuasan karyawan, inovasi, dan budaya kerja yang positif. Organisasi yang berhasil menginspirasi dan memotivasi karyawannya akan mendapatkan manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan kinerja, retensi karyawan yang baik, dan kemampuan untuk bersaing di pasar yang kompetitif (Wahyudi, dkk. 2023).

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan pelaksanaan implementasi motivasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Motivasi

Motivasi secara umum merupakan dorongan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias.

Menurut Afandi (2018:23) "Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas".

Menurut Maslow yang dikutip oleh Mangkunegara (2020:94) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja

Menurut Sinaga dkk (2020:5) "kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok tersebut". Menurut Afandi (2018:83) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan uraian pengertian kinerja diatas maka dapat penulis ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang berupa tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang berlaku dalam organisasi.

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian dilakukan di Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Jalan TMP Kalibata No 17 Jakarta Selatan.

Jenis dan Sumber Data

Dasar pemikiran dari penelitian ini adalah induktif. Di mana penelitian dilakukan atas realitas pada suatu objek, dengan demikian sifat dari penelitian ini adalah khusus (Tohardi, 2019). Dengan

kata lain, penelitian ini adalah upaya peneliti di dalam memahami realitas yang ada dengan menggali informasi pada objek penelitian secara mendasar, dengan tujuan mendapatkan informasi yang berguna di dalam mengemukakan suatu fenomena.

Untuk dapat merealisasikan pola berpikir induktif, maka menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu cara yang lebih efektif (Rukin, 2019). Maksudnya, dengan melibatkan diri secara langsung dan mengonfirmasi fenomena kepada sumber data adalah hal yang tepat di dalam memahami masalah. Selain itu, kualitatif deskriptif lebih berfokus pada suatu pengungkapan karakteristik sampel sumber data secara realistis, sehingga informasi yang didapat akan sangat berguna di dalam menampilkan gejala dan model yang dikehendaki. Sedangkan sumber data berasal dari data primer dan skunder.

Teknik pengumpulan data

Adapun upaya di dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan beberapa cara, di antaranya:

1. Teknik kuesioner, dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang tanggapan responden.
2. Teknik wawancara, dimaksudkan untuk mendapatkan penjelasan rinci mengenai suatu jawaban tertentu yang diajukan dalam kuesioner.

Alasan – alasan di atas, merupakan cara yang dipandang lebih operasional dengan keadaan objek penelitian, sehingga diperoleh suatu informasi awal atau mentah tentang keadaan dari kinerja dosen itu sendiri, dengan demikian akan dapat menampilkan informasi fenomena yang lebih natural/ apa adanya.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi penelitian ini ialah semua Pekerja di lingkungan Pusdaing. Sedangkan kriteria sampel yang digunakan: Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki Golongan Maksimal III/b, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang bekerja minimal 2 tahun, Alat ujiannya berupa polling yang disebarkan secara langsung melalui Google Structure, dengan key informan adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha.

Untuk memastikan apakah data yang diperoleh adalah data yang baik, maka terlebih dahulu dilakukan suatu uji, di antaranya: Uji Validitas (Validitas internal, Validitas eksternal) dan Uji Reliabilitas. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi adalah *spell binding* yang meliputi pengumpulan informasi, pengurangan informasi, penyajian informasi dan langkah terakhir adalah pengambilan keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Implementasi Motivasi Kerja

Motivasi adalah subjek yang penting bagi para perintis, karena para perintis perlu memahami perilaku individu dalam beberapa hal untuk mempengaruhi mereka. Motivasi adalah subjek yang penting bagi para perintis, karena para perintis perlu memahami perilaku individu dalam beberapa hal untuk mempengaruhi mereka agar dapat memenuhi kebutuhan instansi. Hipotesis motivasi memiliki konten sebagai perspektif tertentu pada orang, substansi hipotesis motivasi dapat membantu dalam memahami unsur-unsur komitmen di sebuah institusi, yang menunjukkan pelopor dan perwakilan berpartisipasi dalam perilaku hirarkis secara konsisten.

Implementasi motivasi kerja yang representatif terkait dengan penerapan sistem dan praktik berbeda yang diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat, menguntungkan, dan dengan eksekusi yang elit. Motivasi kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai.

Banyak cara untuk melaksanakan motivasi kerja pegawai seperti pengarahan, memberikan pengakuan dan hadiah, memberikan persiapan dan peningkatan, memberikan tujuan yang jelas, membangun tempat kerja yang baik, kemampuan beradaptasi, memberikan tanggung jawab dan kemandirian, korespondensi yang terbuka dan lugas, kerangka kerja penghargaan yang adil, dan memberikan pemecahan masalah. Dengan menjalankan cara-cara ini dengan baik, organisasi dapat membangun tempat kerja yang membangkitkan para pegawai untuk mencapai kapasitas maksimum mereka dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal implementasi motivasi kerja pada penelitian ini, penulis mengaplikasikan teori hirarki kebutuhan yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Dengan hasil seperti pada uraian berikut ini.

Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Organisasi dalam hal ini Pusdaing harus memastikan bahwa kebutuhan fisiologis pegawainya terpenuhi. Ini termasuk memberikan gaji yang layak yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari baik sandang, pangan dan papan pegawai dan keluarganya.

Hasil responden sangat beragam, hal ini disebabkan responden/ sampel yang digunakan bervariasi dan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Untuk jawaban yang tertinggi sebanyak 36% responden menjawab kurang memenuhi dan terendah sebanyak 21% tidak memenuhi, rata-rata responden memberikan alasan dengan penjelasan sebagai berikut: 1) Tunjangan Kinerja (Tukin) untuk PNS dirasa masih kurang, karena Tukin Kementerian Desa, DTT masih diangka 60% terlebih ada kebijakan pemotongan Tukin bagi pegawai yang terlambat; 2) Upah/gaji Pegawai Non PNS masih dibawah UMP DKI; 3) Pegawai yang melebihi jam kerja, tidak dibayarkan uang lemburnya; 4) Rata-rata pegawai memiliki cicilan/utang; 5) Pegawai rata-rata sudah berkeluarga dan menjadi tulang punggung keluarga; 6) Rata-rata pegawai bertempat tinggal jauh dengan kantor (diluar Jakarta) sehingga memerlukan biaya transport yang tinggi.

Sedangkan untuk responden yang menjawab memenuhi 31% dan sangat memenuhi 12%, responden memberikan alasan dengan penjelasan sebagai berikut: 1) Rata-rata pegawai bukan menjadi tulang punggung keluarga, walaupun sudah berkeluarga namun suami/isteri pegawai bekerja; 2) Rata-rata pegawai belum berkeluarga, sehingga dapat mencukupi/memenuhi kebutuhan sehari-harinya; 3) Adanya tambahan penghasilan jika kegiatan sudah berjalan, seperti perjalanan dinas atau rapat-rapat diluar kantor; 4) Rata-rata pegawai tinggal dekat dengan kantor (Jakarta), sehingga tidak memerlukan biaya transportasi yang banyak.

Dari penjelasan hasil responden diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja terkait dengan Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) di Pusdaing dirasa masih kurang, hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang menjawab kurang memenuhi dan tidak memenuhi apabila digabung sebesar 57%. Namun demikian, pegawai masih bersyukur dan masih termotivasi dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh instansi, dengan harapan adanya peningkatan penghasilan, terlebih instansi telah mengusulkan kenaikan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai PNS hal ini dibuktikan dengan Surat Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi nomor 212/PRC.01.01/I/2024 tanggal 30 Januari 2024 tentang Pengusulan Kenaikan Tunjangan Kinerja pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang ditujukan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Untuk Pegawai Non PNS juga telag diusulkan adanya kenaikan

upah/gaji nya yang disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target kinerja yang diberikan.

Kebutuhan rasa aman (Safety needs)

Implementasi safety needs dalam konteks motivasi kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara yang dapat memberikan rasa perlindungan, stabilitas, dan keamanan finansial kepada pegawai. Pusdaing dapat memenuhi kebutuhan keamanan pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil, aman, dan mendukung bagi seluruh anggota tim. Seperti, pemberian kontrak kerja yang jelas untuk Pegawai Non PNS, pemberian penghasilan yang stabil, memberikan perlindungan terhadap risiko dan bahaya, menyediakan program asuransi kesehatan, menyediakan kesejahteraan dan tunjangan pegawai dan memberikan kepastian karir. Ini tidak hanya memberikan keamanan fisik dan finansial kepada pegawai, tetapi juga membantu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Hasil responden terkait kebutuhan rasa aman (safety needs) responden yang menjawab sangat baik 22% dan baik 35% memberikan penjelasan sebagai berikut: 1) Sebagai Pegawai Negeri Sipil sudah mendapatkan BPJS Kesehatan, Pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya; dan 2) Walaupun BPJS Ketenagakerjaan tidak ada, namun tidak begitu dikhawatirkan oleh PNS, karena ada TASPEN yang mengelola program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) seperti jaminan terhadap risiko kecelakaan kerja atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan berupa perawatan, gaji dan tunjangan cacat;

Sedangkan untuk responden yang menjawab kurang baik 28% dan tidak baik 15%, responden memberikan alasan dengan penjelasan sebagai berikut: 1) Pegawai non PNS hanya dicover BPJS Kesehatan saja, sehingga adanya kekhawatiran apabila terjadi kecelekaan pada saat kerja; dan 2) Pegawai non PNS tidak mendapatkan Jaminan Hari Tua (JHT)/ Pensiun dan juga tidak adanya BPJS Ketenagakerjaan.

Dari penjelasan hasil responden diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja terkait dengan Kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman (safety needs) di Pusdaing dirasa sudah baik, hal ini disebabkan jumlah responden lebih banyak PNS yang semuanya dicover bagi pegawai dan keluarganya, bahkan sampai pensiun. Sedangkan untuk Pegawai non PNS, walaupun hanya BPJS Kesehatan, namun untuk kelas BPJS yang diberikan adalah kelas 1 serta dapat mencover keluarga (Isteri/Suami dan Anak) dan pada tahun 2024 pegawai non PNS akan diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan untuk mencover kecelakaan kerja.

Kebutuhan Sosial (Social needs)

Kebutuhan akan hubungan sosial yang bermakna, kasih sayang, persahabatan, dan keanggotaan dalam kelompok. Beberapa bentuk implementasi motivasi untuk memenuhi kebutuhan sosial pegawai seperti: fasilitas kolaborasi dan komunikasi, program team building, program mentor-mentee, budaya kerja kolaboratif, acara social dan perayaan pegawai, platform komunikasi internal dan pembentukan kelompok kerja.

Hasil responden terkait kebutuhan sosial (social needs) responden yang menjawab sangat mudah 26% dan mudah 48%. Ringkasan penjelasannya sebagai berikut: 1) Adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi dengan menghilangkan Kabid (Eselon III) dan Kasi (EselonIV) diganti dengan Tim Kerja dirasa dapat mengikis jarak antar pegawai, karena tidak ada lagi senioritas pangkat/golongan, sehingga pegawai dapat membaur dan berkomunikasi informal, namun masih menjaga etika kepada pegawai yang lebih tua; 2) Tata ruang kerja Pusdaing tidak menggunakan sekat atau pemisah disetiap meja kerja, sehingga pegawai dapat dengan mudah bersosialisasi dan berkomunikasi antar sesama; 3) Dengan kondisi yang disebutkan pada butir 1 dan 2, maka pegawai dapat dengan mudah berkolaboratif dan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan, baik yang bersifat substansi maupun administrasi.

Sedangkan untuk responden yang menjawab kurang mudah 17% dan tidak mudah 9%, responden memberikan alasan dengan ringkasan penjelasan sebagai berikut: 1) Masih adanya ego pada masing-masing pegawai yang mementingkan pribadinya, sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak melibatkan tim, karena hanya ingin menunjukkan kemampuan individu pegawai tersebut; dan 2) Masih adanya ruang kerja yang terpisah-pisah, seperti ruang Tata Usaha dan Satker (Tim Keuangan), sehingga dirasa susah dan sungkan untuk berkoordinasi ke ruang-ruang tersebut.

Dari penjelasan hasil responden diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja terkait dengan kebutuhan sosial (social needs) di Pusdaing sudah baik, terlihat sebanyak 74% responden menjawab sangat mudah dan mudah untuk bersosialisasi serta bekerjasama antar pegawai.

Kebutuhan penghargaan (Esteem needs)

Kebutuhan Penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan, prestasi, apresiasi, dan rasa hormat dari orang lain. Pusdaing dapat memberikan beberapa cara untuk mengimplementasinya, seperti: program penghargaan pegawai, apresiasi publik, pemberian umpan balik positif, promosi internal, partisipasi dalam proyek strategis, membangun budaya penghargaan serta penugasan tugas yang menantang. Dengan menerapkan berbagai bentuk implementasi seperti yang disebutkan di atas, organisasi dapat memenuhi kebutuhan penghargaan pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga memperkuat keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Berbeda dengan hasil jawaban responden sebelumnya, terkait dengan kebutuhan penghargaan (esteem needs) ini mayoritas responden menjawab kurang dan tidak baik dengan persentase 39% dan 25%. Dengan penjelasan responden sebagai berikut: 1) Pegawai yang berprestasi hanya diberikan piagam penghargaan yang diberikan langsung oleh Menteri Desa, PDT dan Transmigrasi pada saat Apel gabungan disetiap bulan tanpa adanya reward berupa materi (misal: uang atau barang) atau diberikan kenaikan jabatan/golongan istimewa; 2) Pemilihan pegawai teladan/berprestasi hanya sebatas dari presensi kehadiran, bukan dari hasil prestasi kinerja pegawai; dan 3) Pimpinan kurang memberikan perhatian terkait dengan pegawai yang berkinerja baik atau kurang baik, sehingga terdapat pegawai yang lalai dan acuh tak acuh dalam bekerja.

Sedangkan responden yang menjawab sangat baik 8% dan baik 28%, dengan penjelasannya bahwa piagam penghargaan kepada pegawai teladan yang diberikan langsung oleh Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi pada saat Apel gabungan, memberikan motivasi khusus bagi sebagian pegawai, karena momen tersebut disaksikan oleh seluruh pegawai kementerian.

Dari penjelasan hasil responden diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja terkait dengan kebutuhan penghargaan (esteem needs) di Pusdaing belum baik, terlihat sebanyak 64% responden menjawab kurang baik dan tidak baik. Olehkarenanya, Pusdaing diharapkan dapat lebih memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa materi ataupun adanya rekomendasi kenaikan pangkat/golongan istimewa, sehingga pegawai dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization needs)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan pengembangan potensi pribadi, pencapaian tujuan, dan pemenuhan aspirasi pribadi. Beberapa bentuk implementasi motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai ini seperti: pengembangan karir dan pelatihan, pemberian tanggung jawab yang meningkat, penetapan tujuan dan pemantauan

kinerja, fleksibilitas dalam pekerjaan, proyek khusus atau inisiatif, mentor dan pembimbingan, memberikan ruang komunitas, pengakuan atas prestasi dan kontribusi. Dengan menerapkan berbagai bentuk implementasi motivasi seperti diatas, organisasi dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesionalitas pegawai.

Hasil responden terkait kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs) responden yang menjawab sangat baik 20% dan baik 36%. Ringkasan penjelasannya sebagai berikut: 1) Adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi yang memperbanyak jabatan fungsional daripada struktural dirasa sangat bermanfaat untuk mengaktualisasi diri pegawai, karena jabatan fungsional lebih mengutamakan keahlian atau kompetensi pegawai; 2) Kepala Pusdaing sebagai pimpinan banyak memberikan ruang kepada pegawai PNS, misalnya disposisi untuk menggantikan sebagai narasumber di acara-acara yang tidak dapat dihadhiri langsung oleh beliau; dan 3) Adanya beberapa komunitas seperti komunitas zumba, futsal, tenis meja, tenis lapang, bulu tangkis dan catur yang dapat diikuti untuk menyalurkan hobi pegawai.

Sedangkan untuk responden yang menjawab kurang baik 27% dan tidak baik 17%, responden memberikan alasan dengan ringkasan penjelasan sebagai berikut: 1) Dalam hal penentuan tema dan judul kegiatan masih adanya intervensi dari pimpinan, sehingga pengumpulan isu-isu yang sudah diidentifikasi pegawai menjadi sia-sia atau tidak digunakan; dan 2) Kurangnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Dari penjelasan hasil responden diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja terkait dengan kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs) di Pusdaing sudah baik, terlihat sebanyak 56% responden menjawab sangat baik dan baik. Pimpinan telah memberikan ruang untuk pegawai dalam aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi pegawai yang dimiliki.

Dampak Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pimpinan memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga. Pegawai yang memiliki motivasi kuat akan berdampak pada kinerjanya. Pimpinan dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi kinerjanya, menaikkan gajinya, pemberian bonus / penghargaan dan memberikan kesempatan untuk melakukan aktualisasi diri pegawai.

Hasil responden terkait dengan dampak motivasi terhadap kinerja pegawai yang menjawab sangat baik 25% dan baik 34%, responden menjelaskan bahwa dari predikat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pusdaing tahun 2023 rata-rata kategori Sangat Baik. Artinya implementasi motivasi berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Pusdaing.

Sedangkan untuk responden yang menjawab kurang baik 29% dan tidak baik 12%, responden memberikan penjelasan bahwa kurangnya dampak motivasi terhadap kinerja dikarenakan masih adanya pegawai yang belum memberikan kontribusi positif untuk pencapaian target kinerja baik individual maupun lembaga, dan Kepala Pusat sebagai pimpinan kurang memberikan arahan atau binaan kepada pegawai yang tidak aktif baik secara lisan maupun teguran tertulis.

Dari penjelasan hasil responden diatas, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja pada Pusdaing berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat sebanyak 59% responden menjawab sangat baik dan baik dan berbanding lurus dengan predikat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pusdaing tahun 2023 rata-rata kategori Sangat Baik.

2. Pembahasan

Implementasi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi motivasi kerja pada Pusdaing didapat berdasarkan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu sebagai berikut: a) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) di Pusdaing dirasa masih kurang, hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang menjawab kurang memenuhi dan tidak memenuhi apabila digabung sebesar 57%. Namun demikian, pegawai masih bersyukur dan masih termotivasi dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh instansi, dengan harapan adanya peningkatan penghasilan, terlebih instansi telah mengusulkan kenaikan Tunjangan Kinerja bagi Pegawai PNS hal ini dibuktikan dengan Surat Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi nomor 212/PRC.01.01/I/2024 tanggal 30 Januari 2024 tentang Pengusulan Kenaikan Tunjangan Kinerja pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang ditujukan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Untuk Pegawai Non PNS juga telah diusulkan adanya kenaikan upah/gajih nya yang disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target kinerja yang diberikan. b) Kebutuhan rasa aman (safety needs) di Pusdaing dirasa sudah baik, hal ini disebabkan jumlah responden lebih banyak PNS yang semuanya dicover bagi pegawai dan keluarganya, bahkan sampai pensiun. Sedangkan untuk Pegawai non PNS, walaupun hanya BPJS Kesehatan, namun untuk kelas BPJS yang diberikan adalah kelas 1 serta dapat mencover keluarga (Isteri/Suami dan Anak) dan pada tahun 2024 pegawai non PNS akan diikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan untuk mencover kecelakaan kerja. c) Kebutuhan sosial (social needs) di Pusdaing sudah baik, terlihat sebanyak 74% responden menjawab sangat mudah dan mudah untuk bersosialisasi serta bekerjasama antar pegawai. d) Kebutuhan penghargaan (esteem needs) di Pusdaing belum baik, terlihat sebanyak 64% responden menjawab kurang baik dan tidak baik. Olehkarenanya, Pusdaing diharapkan dapat lebih memperhatikan dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa materi ataupun adanya rekomendasi kenaikan pangkat/golongan istimewa, sehingga pegawai dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. e) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization needs) di Pusdaing sudah baik, terlihat sebanyak 56% responden menjawab sangat baik dan baik. Pimpinan telah memberikan ruang untuk pegawai dalam aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi pegawai yang dimiliki.

Dampak motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa implementasi motivasi kerja pada Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi berdampak baik pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat sebanyak 59% responden menjawab sangat baik dan baik dan berbanding lurus dengan predikat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pusdaing tahun 2023 rata-rata kategori Sangat Baik.

Selain itu, berikut adalah beberapa dampak motivasi terhadap kinerja pegawai Pusdaing: a) Peningkatan Produktivitas: Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mereka cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. b) Kualitas Pelayanan Publik yang Lebih Baik: Pegawai yang termotivasi cenderung memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Mereka lebih cenderung bersikap ramah, responsif, dan proaktif dalam menangani kebutuhan dan keluhan masyarakat. c) Peningkatan Inovasi dan Kreativitas: Motivasi yang tinggi dapat merangsang pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari solusi inovatif dalam menyelesaikan masalah yang kompleks. Mereka lebih terbuka terhadap gagasan baru dan berani mengambil risiko dalam menciptakan perubahan yang positif. d) Pengurangan Tingkat Absensi dan Keterlambatan: Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat absensi dan keterlambatan yang lebih rendah. Mereka merasa lebih termotivasi untuk datang ke kantor secara

teratur dan tepat waktu karena mereka menyadari pentingnya keterlibatan dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. e) Meningkatkan Kinerja Organisasi secara Keseluruhan: Motivasi yang tinggi pada tingkat individu akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika semua pegawai termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, organisasi akan mencapai hasil yang lebih baik dalam mencapai tujuan dan visi misinya. f) Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Retensi Pegawai: Pegawai yang merasa termotivasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover pegawai dan memperkuat kestabilan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan memahami pentingnya motivasi terhadap kinerja pegawai, pimpinan dalam hal ini Kepala Pusat dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi perlu mengimplementasikan strategi motivasi yang efektif, seperti memberikan pengakuan atas prestasi, menyediakan peluang pengembangan karir, memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan demikian, mereka dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi pegawai negeri dalam melayani masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan nasional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi motivasi kerja pada Pusat Pengembangan Daya Saing Desa, Daerah Tertinggal dan Transmigrasi didapat berdasarkan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow dan dampaknya bagi kinerja pegawai dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) di Pusdaing dirasa masih kurang, hal ini dapat dilihat dari hasil responden yang menjawab kurang memenuhi dan tidak memenuhi apabila digabung sebesar 57%. **Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)** di Pusdaing dirasa sudah baik, hal ini disebabkan jumlah responden lebih banyak PNS yang semuanya dicover bagi pegawai dan keluarganya, bahkan sampai pensiun. **Kebutuhan sosial (*social needs*)** di Pusdaing sudah baik, terlihat sebanyak 74% responden menjawab sangat mudah dan mudah untuk bersosialisasi serta bekerjasama antar pegawai. **Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)** di Pusdaing belum baik, terlihat sebanyak 64% responden menjawab kurang baik dan tidak baik. **Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)** di Pusdaing sudah baik, terlihat sebanyak 56% responden menjawab sangat baik dan baik. Pimpinan telah memberikan ruang untuk pegawai dalam aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi pegawai yang dimiliki.

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa implementasi motivasi kerja pada Pusdaing berdampak baik pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat sebanyak 59% responden menjawab sangat baik dan baik dan berbanding lurus dengan predikat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pusdaing tahun 2023 rata-rata kategori Sangat Baik.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. (2018). Concept & Indicator Human Resources Management. Yogyakarta: Deepublish.
- Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Deepublish. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulu, G. (2021). Analisis Pengaruh Status Kepegawaian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 2(3), 292-299.
- Nur'aini, A. (2017). Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Tolitoli., *Jurnal Katalogis*, 5(1), 21-33.
- Nursanty, M., & Priadana, M.S., (2020). Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada salah satu instansi PEMDA di Kota Cimahi). *Bisnis dan Iptek*, 13(2), 120-128.
- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.
- Putra, G.M., Marsofiyati., & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 91-102.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit. In Media. Bogor.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rukin, S. P. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Sinaga, O. S. dkk. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Sugianti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Tampubolon, L. R. R. U. (2014). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. (P.Christian, Ed.). Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Tohardi, A. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial+ Plus*. Tanjungpura University Press.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta. Grafindo.
- Wahyudi., Mawardi, S., & Salam, R. (2023). *Perilaku Organisasi: Mendorong Perubahan dan Pertumbuhan*. Bekasi : PT Dewangga Energi Internasional.
- Widhianingrum, W. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Desa., *Edunomika*, 4(1), 1-6.
- Winardi. (2016). *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.