

Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara

Alif Ardiansyah, Sakral Wijaya Saputra, Mutmainnah Latief, Utami Nur Muslimah

¹Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

³ Universitas Syekh Yusuf Al Makassar Gowa

^{2,4} Universitas Panca Sakti Makassar

Email: alifrahmi71@gmail.com, sakralwijayasaputra5@gmail.com, mutmainnahlatief05@gmail.com,
utamiumiza@gmail.com

Abstract

This study aims to determine what factors drive employee work motivation and efforts to improve employee work motivation at the Bone-Bone Village Office, Bone-Bone District, North Luwu Regency. The type of research uses a qualitative method with a descriptive research type. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results of this study overall employee performance motivation at the Bone-Bone Village Office, Bone-Bone District, North Luwu Regency is not good using Abraham Maslow's theory which consists of (1) physiological needs are met, there is rest time given for lunch, prayer and providing a drinking water dispenser; (2) The need for a sense of security is met, there is health insurance in the form of BPJS Employment; (3) Social needs are met, the work atmosphere is harmonious, comfortable, and full of familiarity, there is openness from superiors and participation of each employee through meetings; (4) The need for recognition of awards is met, giving praise, giving bonuses and sometimes recreation; (5) The need for self-actualization is quite met, there are special training activities for civil servants according to their competence.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Sub-district Office

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mendorong motivasi kerja pegawai dan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Jenis penelitian menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini secara keseluruhan motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara kurang baik dengan menggunakan teori Abraham Maslow yang terdiri dari (1) kebutuhan fisiologis terpenuhi, adanya waktu istirahat yang diberikan untuk makan siang, sholat serta menyediakan dispenser air minum; (2) Kebutuhan rasa aman terpenuhi, adanya jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan; (3) Kebutuhan sosial terpenuhi, suasana kerja harmonis, nyaman, dan penuh keakraban, adanya keterbukaan atasan dan partisipasi setiap pegawai melalui rapat; (4) Kebutuhan pengakuan atas penghargaan terpenuhi, memberikan pujian, memberikan bonus dan terkadang rekreasi; (5) Kebutuhan aktualisasi diri cukup terpenuhi, adanya kegiatan pelatihan khusus PNS sesuai kompetensinya.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kelurahan

Article Info

Received date: 10 December 2024

Revised date: 15 December 2024

Accepted date: 18 December 2024

PENDAHULUAN

Upaya untuk memenuhi sumber daya pegawai yang berkualitas itu terkait dengan kondisi sekarang ini dimana kebutuhan masyarakat banyak mengalami perubahan sebagai akibat dari kemajuan yang telah dicapai dalam proses pembangunan di era globalisasi. Salah satu perubahan yang dapat dirasakan sekarang ini adalah terjadinya pola pikir masyarakat yang semakin rasional dan kritis. Disamping itu perubahan pola pikir masyarakat tersebut juga telah mengubah opini masyarakat bahwa pelayanan dari pemerintah merupakan hak yang harus mereka terima dan aparat pemerintahlah yang berkewajiban memberikan pelayanan itu. Selain itu seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat sebagai konsekuensi logis dari semakin pesat dan majunya pelaksanaan pembangunan, maka pegawai dituntut juga untuk dapat memahami dan memiliki responsibilitas yang tinggi terhadap berbagai kebutuhan masyarakat tersebut. Kegagalan pegawai pemerintah dalam memahami apa yang menjadi keinginan dan tuntutan masyarakat akan mengurangi legitimasi eksistensi pemerintah.

Melihat begitu pentingnya fungsi dan kedudukan pegawai dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan motor penggerak organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan tentunya dengan kewajiban menunjukkan kinerja yang baik, namun pada kenyataannya di lingkungan pemerintah kelurahan tidak dapat dipungkiri jikalau pegawai kelurahan sendiri mempunyai kinerja yang beragam dalam menjalankan tugasnya, dalam arti ada pegawai yang memiliki kinerja baik dan ada pula pegawai yang memiliki kinerja rendah. Menurut Afandi (2018:83) dalam (Melati, dkk 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa bertentangan dengan moralitas dan etika.

Menurut (Atnila, 2017) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan permintaan dan peningkatan kualitas hasil produk atau jasa. Kinerja yang rendah di kelurahan misalnya tampak pada tidak berjalan dengan baiknya pelayanan publik sehingga menyebabkan ketidak puasan masyarakat selaku objek dari pelayanan publik tersebut. Padahal pegawai kelurahan sebagai seorang pamong pemerintahan dan sebagai abdi negara seharusnya melaksanakan pekerjaannya secara profesional sehingga kinerjanya pun menjadi baik, dengan kinerja yang baik maka masyarakat pun menjadi puas, kepuasan masyarakat itulah yang mengindikasikan kinerja aparatur sudah baik. Dengan kinerja yang baik maka tercapailah tujuan dari organisasi pemerintahan yang tidak lain untuk kepuasan dan kesejahteraan masyarakat. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi pemerintahan, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faslah & Savitri, 2017).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka dibutuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Adanya pemberian motivasi kerja sedemikian rupa kepada pegawai diharapkan mampu meningkatkan semangat dan bekerja lebih giat lagi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Pemberian motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan melalui indikator asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik.

Kantor Kelurahan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan dituntut agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat di Kecamatan Bone-Bone. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap budaya kerja pada kantor Kelurahan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Evaluasi ini guna menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan sosial masyarakat khususnya di Kelurahan Bone-Bone. Berikut data jumlah pegawai yang ada di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar motivasi yang ada di kantor kelurahan maka dapat dilihat dari data jumlah pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Namun di Kelurahan Bone-Bone ditemukan adanya masalah yaitu Ibu Lurah mengabaikan daftar hadir (absen) dimana absensi sangat mempengaruhi motivasi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone. Dengan hal ini pimpinan harus memberikan motivasi kerja yang baik, dengan cara melakukan evaluasi kinerja pegawai sehingga mampu memotivasi bawahannya

dengan memberikan teguran kepada para pegawai yang datang terlambat ke Kantor. Tapi hal ini tidak bisa berjalan dengan baik jika pimpinan sendiri yang mengabaikan hal tersebut

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan Panggabean, (2007:15) dalam (Saoqillah, 2016). Sedangkan menurut (Zulkifli, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting suatu perusahaan atau organisasi, terutama bagi perusahaan penyedia jasa. Semakin tinggi komponen pelayanan yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi pula nilai dan peran sumber daya manusianya. Perusahaan jasa sangat bergantung pada kualitas, kapasitas dan profesionalisme sumber daya manusia perusahaannya. Merek suatu bisnis jasa sangat ditentukan oleh kondisi kinerja pegawai. Oleh karena itu, indikator merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) dalam (Iyai, dkk 2023) adalah sebagai berikut:

(Muh. Alfian, dkk 2019) motivasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan jika menginginkan setiap pegawai untuk memberikan kinerja dan kontribusi yang nyata demi pencapaian tujuan organisasi atau instansi, sebab dengan motivasi inilah pegawai akan menyalurkan segenap kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan yang dimaksud. Tanpa motivasi, pegawai tidak akan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tuntutan atau standar yang telah ditentukan, bahkan mencapai standarpun akan sulit dicapai jika motif dan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Walaupun pegawai tersebut memiliki keterampilan, kecakapan dan kemampuan yang luar biasa jika tidak memiliki motivasi kerja yang kuat akan menghasilkan pekerjaan yang kurang bahkan tidak memuaskan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya (Hakimi, 2020) dalam (Sarbin, 2021).

Menurut Sunyoto (2018) dalam (Mustaqim & Purba, 2022) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi, perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasaanya, rangsangan timbul dari dalam dan dari luar, rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (2010:95) dalam (Kurniasari, (2018) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Afandi (2018:83) dalam (Nurjaya, 2021) 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 dalam pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016:182) dalam (Goldwin, Rostina, Nazmi, Meilissa, & Zebua, 2019) menyebutkan “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:127) dalam (Melati et al., 2022) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas aktivitas sumber manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan sejak 6 Agustus sampai 6 Oktober 2024. Adapun lokasi penelitian bertempat di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara dengan fokus penelitian motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian naturalistik atau sering disebut dengan metode penelitian kualitatif. Dikatakan penelitian kualitatif karena penelitian ini dilakukan pada kondisi obyek alamiah. Menurut Walidin, Saifullah & Tabrani, (2015: 77) dalam (Fadli, 2021) penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran secara menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Dalam penelitian kualitatif ini adapun data yang didapatkan berupa bentuk informasi melalui tulisan ataupun lisan yaitu tentang motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun buatan manusia. Tipe penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas terkait masalah yang akan diteliti, serta mampu menjelaskan data secara sistematis agar memberikan gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti yaitu untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu: Wawancara, Observasi, Dokumentasi

Analisis data menurut (Sugiyono, 2013), adalah “proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, memasukkan ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain”. Teknik analisis data yang digunakan berdasarkan Miles dan Huberman dalam buku (Sugiyono, 2013) “Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu”. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga menghasilkan data jenuh. Reduksi Data, Penyajian Data, Penarikan Kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara diperoleh data mengenai Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Maka dalam hal ini dapat dikaitkan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang mempunyai 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri. Tidak hanya itu adapun upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dikaitkan dengan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang mempunyai 2 indikator yaitu faktor intrinsik yang terbagi atas prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju serta pekerjaan itu sendiri dan faktor ekstrinsik yang terbagi atas kondisi kerja fisik, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi, pengawasan, gaji atau upah serta keamanan kerja.

Dalam Motivasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara hasil penelitian dikaitkan berdasarkan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Tidak hanya itu adapun upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai teori yang digunakan merujuk pada teori Frederick Herzberg tentang faktor-faktor motivasi kerja.

Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis menurut Abraham Maslow adalah fondasi dasar bagi kehidupan manusia. Sebagai dasar dari piramida kebutuhan, fisiologis menjadi prasyarat yang harus terpenuhi sebelum individu dapat mengejar kebutuhan yang lebih tinggi. Abraham Maslow menekankan bahwa ketidakpuasan dalam kebutuhan fisiologis dapat mengakibatkan distraksi signifikan dalam mencapai potensi pribadi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan ini merupakan prasyarat yang penting dalam pencapaian pertumbuhan dan pemenuhan diri yang optimal. Kebutuhan fisiologis juga

merupakan kebutuhan yang paling mendasar dalam kebutuhan setiap manusia, yaitu kebutuhan untuk hidup. Kompensasi adalah kebutuhan fisiologis pegawai dalam konteks organisasi, sehingga manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai tidak hanya itu pegawai juga harus diberikan istirahat dan makan yang cukup.

Ini sudah sesuai dengan teori Abraham Maslow dimana indikator kebutuhan fisiologis secara garis besar sudah terpenuhi, yaitu para pegawai diberikan waktu istirahat yang cukup, sekitar satu jam, untuk makan siang, serta waktu untuk sholat. Selain itu, kantor menyediakan fasilitas seperti dispenser air minum yang dapat digunakan kapan saja, serta makanan ringan pada saat-saat tertentu seperti rapat atau kegiatan khusus. Kebijakan ini berpotensi meningkatkan motivasi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman menurut Abraham Maslow yaitu setiap individu cenderung mencari lingkungan yang stabil dan terstruktur. Mereka yang bergerak di bidang masing masing dan terkait mengenai absen pegawai Kantor Kelurahan Bone-Bone, pemanfaatan ini merupakan hal yang sangat penting. Lingkungan kerja seperti ini seringkali memiliki risiko fisik dan teknis yang tinggi, dan memastikan kehadiran pegawai adalah prioritas utama. Rasa aman tidak hanya merupakan kebutuhan psikologis, namun juga berdampak pada produktivitas karyawan, kualitas kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan adanya keamanan fisik yang merupakan aspek penting bagi pegawai dengan merasa bebas dari bahaya fisik seperti keterlambatan mengabsen, memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada pekerjaannya membutuhkan rasa keamanan fisik, dan keamanan saat di tempat bekerja. Hal ini mencakup perlindungan dan kekerasan, bencana alam, atau situasi yang mengancam keselamatan. Ketika kebutuhan akan rasa aman pada kantor tempat bekerja terpenuhi, individu dapat lolos pada tingkatan hierarki kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan hubungan sosial, penghargaan, atau aktualisasi diri. Namun, tidak ada larangan dalam satu atau lebih aspek kehidupan dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mencapai potensi penuh mereka, karena energi mereka terpakai untuk mencari keamanan yang kurang atau terancam.

Jika dikaitkan dengan teori oleh Santoso (2013:196) pengertian kesehatan kerja adalah kesehatan jasmani dan rohani. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial. Pada penelitian ini Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara memberikan tunjangan kesehatan dalam bentuk asuransi kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan. Ini tidak hanya memberikan perlindungan finansial bagi pegawai dalam menghadapi risiko kesehatan dan kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan rasa aman dan kepercayaan antara kantor dan pegawai. Program tunjangan kesehatan juga dianggap sebagai faktor pembeda yang dapat menarik bakat terbaik dan mempertahankan pegawai dalam jangka panjang.

Kantor kelurahan telah berhasil memenuhi kebutuhan akan rasa aman terhadap pegawai sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Melalui adanya tunjangan kesehatan yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yaitu pembaruan terhadap program jaminan kesehatan agar lebih komprehensif sesuai dengan kebutuhan kesehatan pegawai. Dengan demikian, kantor dapat memastikan bahwa pegawai merasa lebih aman dan dihargai.

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki menurut Abraham Maslow merupakan salah satu dari lima tingkat kebutuhan yang mendasar bagi manusia. Kebutuhan sosial ini muncul setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi. Manusia memiliki dorongan untuk berinteraksi, bersosialisasi, dan merasa diterima oleh individu lainnya. Kebutuhan akan kasih sayang, persahabatan, cinta, serta pengakuan dari kelompok atau masyarakat menjadi fokus utama pada tingkat kebutuhan ini. Rasa memiliki atau sense of belongingness memainkan peran penting dalam membentuk identitas individu dalam suatu komunitas atau kelompok. Ketika kebutuhan sosial terpenuhi, individu merasa diakui, dihargai, dan terhubung dengan orang lain, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan kebahagiaan dan kesejahteraan sosial.

Jika dikaitkan dengan teori Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, yaitu pada indikator kebutuhan social atau rasa memiliki yang menjadi kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis. Di Kantor

Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, keterlibatan pegawai dalam kelompok dan kontribusi mereka dalam bekerja tim sangatlah penting, pegawai diharapkan terbuka dalam mengemukakan pendapatnya saat sedang melakukan rapat dan adanya kebersamaan yang terjalin saat makan siang bersama.

Dimana kantor kelurahan telah berhasil memenuhi kebutuhan hubungan sosial yaitu dengan suasana kerja sangat harmonis, nyaman, dan penuh keakraban tidak hanya itu adanya hubungan yang erat antar pegawai dan pegawai, atasan dan pegawai serta dukungan dari Atasan dengan cara mendorong keterbukaan dan partisipasi setiap pegawai melalui rapat ataupun makan bersama.

Kebutuhan Pengakuan atau Penghargaan

Kebutuhan Pengakuan atau penghargaan menurut Abraham Maslow menjadi sangat penting dalam memahami motivasi manusia dan bagaimana lingkungan sosial dapat berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologi individu. Melalui pengakuan, apresiasi, dan penghargaan yang tepat, individu dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan mereka, sehingga memperkuat kesejahteraan psikologi dan mempromosikan perkembangan pribadi yang sehat.

Pada penelitian ini Kantor kelurahan Bone-Bone kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara menuntut tingkat kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi dari para pegawainya karena operasinya yang penuh tantangan dan risiko. Jika dikaitkan dengan teori dari Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja, tepatnya pada indikator kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara penghargaan dari rekan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam memenuhi kebutuhan individu akan harga diri. Pemberian penghargaan dari atasan menjadi motivasi bagi individu untuk terus maju, berintegritas, dan bekerja dengan lebih giat. Penghargaan dari atasan memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Tindakan penghargaan dari atasan dapat menjadi teladan menjadi bagi pegawai dalam memberlakukan satu sama lain dengan penuh penghormatan, sehingga memperkuat hubungan diantara mereka dan memperkuat kesetiaan terhadap kantor.

Dilihat dari indikator kebutuhan pengakuan atau penghargaan kantor kelurahan telah terpenuhi dengan baik. Hal ini dilihat dari atasan menunjukkan sikap menghargai atas hasil kerja pegawai dengan memberikan pujian, memberikan bonus dan terkadang rekreasi bersama seluruh pegawai.

Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan Aktualisasi Diri menurut Abraham Maslow merupakan dorongan untuk mencapai potensi maksimal dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan dorongan intrinsik yang mendorong individu untuk mengeksplorasi, berkembang, dan tumbuh secara pribadi dan profesional. Proses aktualisasi diri ini melibatkan pencarian arti hidup, pengembangan bakat dan keterampilan, serta pencapaian tujuan yang memberikan rasa prestasi dan kepuasan batin. Menurut Maslow, ketika kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, individu akan mengarahkan perhatiannya pada pengembangan diri dan pencapaian potensi tertinggi. Dalam konteks ini, aktualisasi diri menjadi landasan bagi pengembangan pribadi yang berkelanjutan dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Dengan memperjuangkan aktualisasi diri, individu dapat menciptakan kehidupan yang lebih berarti, memenuhi potensi kreatifnya, dan merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan. Jika dikaitkan dengan teori oleh Samsudin (2009) ada tiga tahap perkembangan karir seseorang ketika berada dalam organisasi kerja formal yaitu salah satunya karir awal dengan mengharapakan organisasi dapat membantu karyawan baru agar terlibat dalam eksplorasi karir dan menyusun karir mereka selama tahap awal dengan melakukan orientasi dan praktik mentoring yang memberikan tantangan kerja dan tanggung jawab secara efektif dan menawarkan umpan balik kinerja yang konstruktif.

Dilihat dari teori kebutuhan aktualisasi diri di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara cukup terpenuhi dengan adanya kegiatan pelatihan khusus untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kompetensinya dan untuk pegawai honorer juga bisa mengikuti seminar tersebut hanya saja untuk biaya dalam mengikuti seminar tersebut ditanggung oleh pegawai itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara kurang baik. Faktor-Faktor yang mendorong motivasi kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, yaitu pemenuhan kebutuhan dasar dan pemenuhan kebutuhan sosial dengan pemenuhan kebutuhan rasa aman serta pemenuhan kebutuhan pengakuan atau prestasi kerja. Upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Bone-Bone Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara, dilakukan oleh kepada kebutuhan melalui: pemberian insentif bagi pegawai yang disiplin; membangun hubungan interpersonal dengan pegawai dan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya

REFERENSI

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Atnila, A. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna. *Katalogis*, 5(4), 1–8.
- Azmi, M. N. (2021). Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pembangkit Asam-Asam. 1–7. Retrieved from [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/6733%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/6733/1/M Nor Azmi%2C SM %28Artikel%29.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/6733%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/6733/1/M%20Nor%20Azmi%2C%20SM%28Artikel%29.pdf)
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., ... Waris, L. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Rake Sarasin. Retrieved from <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Firma, A., Hakim, L., & Sudarmi. (2022). Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Bontoramba Di Kabupaten Gowa. *Ilmu Administrasi Negara*, 3.
- Fitriani, R., & Mulhyadi. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Favehotel Malioboro Yogyakarta. *Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(1), 1689–1699. Retrieved from <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseyonsociety.com/downloads/reports/Educa>
- Gazali, S. N. A., Munjin, R. A., & Pratidina, G. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Governansi*, 8(2), 109–114. <https://doi.org/10.30997/jgs.v8i2.6817>
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Danmotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries (Perusahaanmanufaktur Dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(1), 36–45. Retrieved from <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/download/1392/1084>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Iyai, A., Sinay, P., Maryen, A., & Clan, E. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal on Education*, 06(01), 8693–8703.