



MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PASANGKAYU

Misda W

UNIVERSITAS TADULAKO

Nawawi Natsir

UNIVERSITAS TADULAKO

Dandan Haryono

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TADULAKO PALU, INDONESIA

Korespondensi penulis : misdapaska@gmail.com

ABSTRACT *The purpose of this research is to determine the work motivation of state civil servants in improving performance at the Pasangkayu Regency Food Security Service, which was studied based on the work motivation theory model according to David Mc Clelland (Siagian, 2004: 167). 1). The need for achievement, 2). The need for power, 3). The need for affiliation, the type of research used is descriptive qualitative with purposive selection of informants and the number of selected informants is 5 people using data collection techniques, 1). Observation, 2). Interview, 3) Documentation. By analyzing all the interview results. The data was analyzed using several steps according to the theory of Miles, Huberman and Saldana (2014), namely analyzing the data in three steps: data condensation, presenting the data (data display), and drawing conclusions or verification (conclusion drawing and verification). The results of research on work motivation for state civil servants in improving performance at the Pasangkayu Regency Food Security Service showed that the need for achievement requires the work enthusiasm of officials to develop creativity and direct all their abilities in order to achieve work performance, so it is necessary to increase abilities both technically, conceptually and human relations. Meanwhile, the research results were obtained from the need for power, the work spirit of an employee so that he mobilizes all his abilities in order to achieve the best power/position in the organization, with the hope of being promoted to occupy a position. And the need for affiliation has the desire to create and maintain friendship and warm relationships with other people. Collaboration between teams also continues to be improved. Overall, employee work motivation can be said to be good, but it needs to be improved further so that the Vision and Mission of the Food Security Service can be achieved.*

Keywords : *Need for achievement, Need for power, Need for affiliation*

ABSTRAK Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasangkayu, yang di kaji berdasarkan model teori motivasi kerja menurut David Mc Clelland (Siagian, 2004:167). 1). Kebutuhan untuk berprestasi, 2). Kebutuhan akan kekuasaan, 3). Kebutuhan untuk berafiliasi, Jenis penelitian yang di gunakan deskriptif Kualitatif dengan pengambilan informan secara purposive dan jumlah informan terpilih 5 orang dengan teknik Pengumpulan data, 1). Observasi, 2). Wawancara, 3) Dokumentasi. Dengan menganalisa dari seluruh hasil wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana (2014) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Hasil Penelitian Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasangkayu, diperoleh hasil bahwa Kebutuhan untuk berprestasi perlu semangat kerja aparatur untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja, sehingga diperlukan peningkatan kemampuan baik teknis, konseptual maupun hubungan manusiawi. Sedangkan hasil penelitian yang diperoleh dari Kebutuhan akan kekuasaan semangat kerja seorang aparatur sehingga mengerakan semua kemampuan yang dimiliki demi mencapai kekuasaan/kedudukan yang terbaik dalam organisasi, dengan harapan dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan.. Dan Kebutuhan untuk berafiliasi memiliki keinginan untuk menciptakan serta menjaga persahabatan dan hubungan yang hangat dengan orang lain Kerjasama sesama tim juga terus ditingkatkan, secara keseluruhan bahwa motivasi kerja aparatur sudah bisa dikatakan baik akan tetapi perlu di tingkatkan lagi sehingga apa yang menjadi Visi dan Misi Dinas ketahanan Pangan akan bisa tercapai.

Kata Kunci : *Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, Kebutuhan untuk berafiliasi*

PENDAHULUAN

Potensi sektor pertanian merupakan peluang yang strategis untuk menumbuhkan perekonomian masyarakat pedesaan dan peningkatan ketahanan pangan serta komoditi lainnya baik lokal maupun nasional. Karena itu motivasi kerja aparatur sipil negara memiliki peran dan

dampak yang penting terhadap pengembangan dan pendayagunaan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam yang tersedia dalam tatanan paradigma baru sistem pertanian berkelanjutan. Pembangunan pertanian merupakan salah satu sektor yang mampu meningkatkan pertumbuhan perekonomian suatu negara. Peran pertanian dalam suatu negara berbeda-beda dengan negara lainnya, negara berkembang tergolong negara agraris yaitu negara yang penghasilannya sebagian besar dari sektor pertanian.

kemajuan sebuah organisasi, lembaga ataupun instansi perlu adanya peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang menjadi faktor kemajuan. Penanganan yang kongkrit dan tepat sasaran menjadi salah acuan sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik dalam sebuah lingkungan. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam tujuan pembangunan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan memperlakukan persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sumber daya manusia pada suatu lembaga instansi mempunyai peranan penting, karena tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang baik suatu instansi akan dapat menghadapi masalah untuk mencapai visinya. Dalam rangka mencapai tujuan, maka suatu instansi menginginkan kinerja dari pegawainya. Kinerja dapat dijabarkan sebagai suatu kapasitas yang dimiliki pegawai untuk mendapatkan hasil yang ingin diperoleh, dalam mendapatkan hasil yang diinginkan tentu diperlukan sikap kerja yang positif dari para pegawai. Oleh karena itu, diharapkan bagi instansi dapat membuat sebuah regulasi sebuah pengelolaan sistem dengan memperhatikan beberapa faktor -faktor yang ikut berpengaruh pada sikap kerja Aparatur Sipil Negara untuk tercapainya tujuan pada sebuah instansi itu sendiri.

Identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut : Lingkungan Kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasangkayu masih kurang dengan yang diharapkan terutama aspek fisik seperti ruangan kerja yang berukuran 16m x 10m. Karena bisa memperlambat probabilitas untuk melakukan suatu pekerjaan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan motivasi yang masih kurang dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menindak lanjutkan surat dan mengerjakan tugas. Dampaknya akan memperlambat tugas yang telah diberikan dan pekerjaan pun akan menjadi banyak jika mengerjakannya tidak sesuai target.

Penulis memakai teori Menurut *David Mc Clelland, (Siagian, 2004:167)*, bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu : 1). Kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Achievement*), 2). Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*), dan 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need For Affiliation*). karena dianggap relevan dengan judul yang diangkat sehingga harus ditangani dengan lebih serius agar dapat dipahami. bahwa motivasi kerja aparatur sipil Negara erat kaitannya dengan kinerja aparatur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Tipe penelitian deskriptif /penggambaran adalah suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat ini. Lokasi penelitian yang ditetapkan peneliti adalah Kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu. Adapun teknik penentuan informan yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive*, yaitu suatu teknik penarikan informan yang digunakan dengan cara sengaja memilih atau menunjuk orang-orang yang dianggap mengetahui, mengalami dan pihak yang berwenang. Informan penelitian yaitu 5 orang. Beberapa aspek-aspek teori Menurut Menurut

David Mc Clelland, (Siagian, 2004:167), bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu : 1). Kebutuhan untuk berprestasi (*Need For Archievement*), 2). Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*), dan 3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need For Affiliation*). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Didalam penulisan hasil penelitian ini, penulis akan membahasnya secara deskriptif kualitatif tentang Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasangkayu, oleh karena itu untuk memberikan pemaparan deskriptif dengan mendeskriptifkan beberapa pertanyaan dalam menganalisa Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasangkayu yang disertai dengan hasil penelitian.

Hasil penelitian harus lebih jelas hasil wawancara, ada beberapa faktor yang di observasi antara lain Tempat (*place*) dimana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung, kemudian Pelaku (*actor*) atau orang-orang yang sedang memainkan peran tertentu, serta Kegiatan (*activity*) yang dilakukan oleh aktor dalam situasi sosial yang sedang berlangsung.

Hal tersebut dilakukan oleh karena berdasarkan faktor tersebut, maka dapat dipahami bahwa tempat kerja dalah salah satu unsur yang harus diperhatikan, karena keberhasilan suatu kegiatan sangatlah tergantung dari tempat dimana kegiatan itu dilaksanakan. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, maka tempat yang digunakan untuk bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan dapat dikatakan sudah memadai namun masih kurang, dalam artian bahwa tempat yang digunakan oleh pegawai sudah memenuhi syarat, misalnya ruangan kerja yang sudah dibagi perbagian-bagian, kursi dan meja kerja yang ada dalam ruangan sudah tertata, namun ada kekurangan meja dan kursi karena ada penambahan staf baru, dan sebagian rungan AC nya dalam keadaan rusak sehingga mengakibatkan suhu udara dalam ruangan kerja tersebut sangatlah panas apalagi pendingin ruangan (AC) tidak berfungsi dengan baik, kesemuannya ini mengakibatkan pegawai tidak nyaman dalam bekerja.

Untuk lebih mengetahui tentang Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja, maka dalam pembahasan ini penulis akan menganalisis Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasangkayu, ditinjau dari faktor Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, Kebutuhan untuk berafiliasi. dimana dalam penelitian ini penulis akan membahas Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Pasangkayu.

KEBUTUHAN UNTUK BERPRESTASI

Dalam Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja perlu didukung oleh data yang dapat memberikan pernyataan terhadap bagaimana Motivasi Kerja itu dapat diuraikan melalui faktor Kebutuhan untuk berprestasi.

Tentang kebutuhan untuk berprestasi pada Kabupaten Pasangkayu dengan sendirinya sudah ada pelaksana administrasi Dinas Ketahanan Pangan, sejauh ini kebutuhan untuk berprestasi sudah teratasi dengan baik aparatur merasa perlu dilakukan pendampingan serta menghimbau agar mematuhi aturan dan motivasi kerja lebih sehingga apa yang menjadi visi dan misi Dinas bisa terlaksana dengan baik, serta apa yang menjadi harapan dan tujuan bisa terlaksana dengan baik.

Sehubungan dengan kebutuhan untuk berprestasi pada Dinas Ketahanan Pangan yang mengatakan bahwa kebijakan tentang motivasi kerja sudah disosialisasikan, dan sudah disusun sesuai tugas dan jabatannya masing-masing.

KEBUTUHAN AKAN KEKUASAAN

Kebutuhan akan kekuasaan Dalam konteks penelitian ini merupakan kebutuhan penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seorang pegawai sehingga mengerakan semua kemampuan yang dimiliki demi mencapai kekuasaan/kedudukan yang terbaik dalam organisasi, dengan harapan dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan.

peneliti dapat mengatakan bahwa kalau dari aspek kebutuhan akan kekuasaan mengatakan bahwa motivasi kerja pada dinas ketahanan pangan sudah memadai dan ada pula informan yang mengatakan bahwa cukup memadai dan ada pula yang mengatakan bahwa belum memadai, tapi secara keseluruhan mengatakan bahwa perlu adanya peningkatan dari aspek kemampuan/ kualitas pegawai, hal ini memang betul adanya, karena sesuai dengan hasil penelitian kami pada dinas ketahanan pangan dimana saat ini beban tugas dari dinas ketahanan pangan juga semakin meningkat dan berat.

Kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan kebutuhan penggerak untuk mencapai kebutuhan perorangan dekat dengan sifat berkawan dengan orang lain sehingga setiap pegawai. Masih menyangkut kebutuhan perorangan, dimana informan memberikan jawabannya tentang Kebutuhan untuk berafiliasi pada Dinas Ketahanan Pangan dalam rangka Motivasi Kerja.

penelitian dimana semua informan yang kami wawancarai untuk mendapatkan data tentang kebutuhan untuk berafiliasi yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan, dalam rangka mendukung motivasi kerja, dan semua informan memberikan jawaban/tanggapan yang sama yaitu mengatakan bahwa kerja sama akan kebutuhan perorangan akan tercapai jika kebutuhan organisasi dapat berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang motivasi kerja aparatur sipil negara dalam meningkatkan kinerja di dinas ketahanan pangan kabupaten pasangkayu, maka dapatlah disimpulkan sebagai berikut, Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan akan kekuasaan dan Kebutuhan untuk berafiliasi di Dinas ketahanan pangan kabupaten pasangkayu, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan. Dari hasil penelitian ini, diperoleh hasil bahwa Kebutuhan untuk berprestasi perlu semangat kerja aparatur untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja, sehingga diperlukan peningkatan kemampuan baik teknis, konseptual maupun hubungan manusiawi. Sedangkan hasil penelitian yang diperoleh dari Kebutuhan akan kekuasaan semangat kerja seorang aparatur sehingga mengerakan semua kemampuan yang dimiliki demi mencapai kekuasaan/kedudukan yang terbaik dalam organisasi, dengan harapan dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan.. Dan Kebutuhan untuk berafiliasi memiliki keinginan untuk menciptakan serta menjaga persahabatan dan hubungan yang hangat dengan orang lain Kerjasama sesama tim juga terus ditingkatkan, secara keseluruhan bahwa motivasi kerja aparatur sudah bisa dikatakan baik akan tetapi perlu di tingkatkan lagi sehingga apa yang menjadi Visi dan Misi Dinas ketahanan Pangan akan bisa tercapai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya menyadari dalam penulisan artikel ini tidak mustahil jika ditemui banyak kekurangan dan kelemahan. Hal ini disebabkan karena sangat terbatasnya pengetahuan dan pengalaman peneliti, akan tetapi dengan terus bermodalkan semangat, ketekunan, dan pantang menyerah, serta bimbingan dan arahan dari Dr. Nawawi Natsir, M. Si. selaku pembimbing I dan Dr. Dandan Haryono, S. Sos, M. Si. selaku pembimbing II, akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amiruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Pelaksanaan Efektif*. Penerbit PQR.
- Dahl, R. A. (1989). *Democracy and its Critics*. Yale University Press.
- Dimock, M. A. (1949). *The theory of public administration*. The American Political Science Review, 43(5), 1092-1103.
- Denhardt, R. B., & Gray, C. S. (1998). *Citizens as customers: Consideration of the civic in the management of public organizations*. *Administrative Theory & Praxis*, 20(2), 239-270.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2003). *The New Public Service: Serving, not steering*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Frederickson, George H. (2003). *Public Administration and Public Affairs*. Publisher JKL.
- Gerungan, W. A. (2002). *Psikologi Sosial: Suatu Pendekatan Terintegrasi*. Penerbit ABC.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2001). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Publisher JKL.
- Gullick, Luther H., dan Lyndall Urwick. (1937). *Papers on the Science of Administration*.
- Mc Clelland, David. C. 1988. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Nawawi. (1999). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Pengelolaan dan Pengembangan*. Penerbit STU.
- Mathias, B., & Jackson, J. (2001). *Human Resource Management: Concepts and Applications*. Publisher XYZ Press.
- Wibawa, Samin. (2001). *Ilmu Administrasi Negara*.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.