

Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Bekerja Bagi Pegawai

Daniati Hi. Arsyad^{1*}

¹Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Madako Tolitoli

*Corresponding author:
daniatidani74@gmail.com

Abstrak

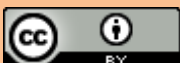
Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bentuk motivasi dalam meningkatkan kepuasan bekerja bagi pegawai di Kantor Camat Galang Kabupaten Tolitoli. Tipe penelitian ini adalah dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data berupa pengamatan (observasi), wawancara dan dokumentasi. Penentuan informan ditentukan secara purposive sampling jumlah informan yaitu sebanyak 7 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teori motivasi kerja dari Abraham Maslow. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan individu akan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja sebagai pegawai dari tingkat yang terendah hingga ketinggian tertinggi yang di butuhkan itu adalah pertama kebutuhan Physiological Needs (fisiologis atau kebutuhan dasar) yang terpenuhi pada indikator ini adalah dengan cara pemberian tunjangan lauk pauk dan tunjangan kinerja bagi ASN, dan tunjangan fungsional bagi Non ASN, kedua Safety Needs (kebutuhan akan rasa aman) kebutuhan ini hampir tidak terpenuhi, seperti pada keamanan dalam kantor dimana kondisi gedung yang sudah tua sehingga menimbulkan rasa takut dan kestabilan tidak terjaga berakibat tidak nyaman dalam bekerja, ketiga Social/Affiliation Needs (kebutuhan untuk bersosialisasi) hal ini terpenuhi ditandai dengan tingginya rasa persaudaraan yang ada, saling mendukung, dan saling membantu ketika ada masalah yang terjadi khususnya di lingkungan kerja, keempat Esteem Needs (kebutuhan penghargaan) pada indikator ini pegawai mendapatkan sikap saling menghargai pekerjaan masing-masing, bagi pegawai yang berprestasi hal ini biasanya diberikan pada saat perayaan hari-hari besar dengan jangka waktu sekali dalam setahun sebagai bentuk apresiasi, kelima Self-actualization Needs (kebutuhan aktualisasi diri) dalam hal ini ada beberapa kondisi tertentu yang membuat pegawai merasa tidak bisa menjadi diri sendiri karena adanya perubahan-perubahan regulasi yang terjadi secara signifikan, sehingga membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri.

Kata Kunci: *Pegawai Kantor; Kecamatan Galang; Kepuasan Kerja dan Motivasi*

Abstract

This research was conducted to determine the form of motivation in increasing job satisfaction for employees at the Galang District Head Office, Tolitoli Regency. This type of research is a descriptive qualitative approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. Determination of informants was determined by purposive sampling of the number of informants, namely 7 people. In this research, Abraham Maslow's work motivation theory is used. The results of this research show that the individual's need for motivation in increasing job satisfaction as an employee from the lowest level to the highest level is firstly the Physiological Needs (physiological or basic needs) which are met in this indicator, namely by providing side dish allowances and performance allowances for ASN, and functional allowances for Non-ASN, secondly Safety Needs (the need for a sense of security) this need is almost not met, such as security in the office where the condition of the building is old, causing fear and stability is not maintained resulting in discomfort at work, thirdly Social/Affiliation Needs (the need to socialize) This is fulfilled as indicated by the high sense of brotherhood that exists, supporting each other and helping each other when problems arise, especially in the work environment. fourth Esteem Needs (a need for appreciation) in this indicator, employees get an attitude of mutual respect for work, for employees who excel this is usually given during celebrations of big holidays once a year as a form of appreciation, Self-actualization Needs (self-actualization needs) in this case certain conditions make employees feel that they cannot be themselves because of significant regulatory changes that occur, so they need time to adapt.

Keywords: *Galang District; Office Employees; Job Satisfaction and Motivation*



This is an open access article
under the CC BY license
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Motivasi adalah hal yang penting dalam sebuah kelompok kerja untuk memberi energi positif kepada pegawai, agar tetap selalu produktif dalam menghasilkan pekerjaan-pekerjaan yang baik. begitu pentingnya sebuah motivasi. Maka, hal tersebut perlu diketahui oleh pimpinan sebagai seorang yang memiliki kewenangan tertinggi di lembaga, namun pada kenyataannya saat ini yang banyak terjadi dimana sebagian besar pimpinan tahu arti pentingnya sebuah motivasi namun tidak sedikit pimpinan mengetahui atau memahami bentuk motivasi seperti apa yang di inginkan oleh seorang bawahan/pegawai, bahkan pimpinan tidak sekalipun memahami seperti apa karakter seorang pegawai yang membutuhkan motivasi tinggi, sedang atau rendah.

Seperti penjelasan di atas, hal itulah yang sering dilupakan dalam birokrasi publik, pentingnya sebuah motivasi diberikan kepada bawahan, karena motivasi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai yang nantinya akan berdampak pada nilai-nilai pelayanan publik. Pemberian motivasi yang tepat akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi pemerintahan khususnya di Kantor Camat Galang Kabupaten Tolitoli. ini merupakan salahsatu lembaga pemerintahan yang membutuhkan motivasi demi memberi kepuasan dalam bekerja bagi pegawai, karena dengan adanya kepuasan dalam bekerja tentunya akan memberi dampak positif bagi pegawai sehingga mampu memberikan pelayanan berkualitas yang berdampak pada kepuasan Masyarakat. Kantor Camat Galang Kabupaten Tolitoli merupakan lembaga yang banyak melayani kepentingan publik, diantaranya adalah melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi agar bisa memberikan pelayanan secara efektif.

Berkaitan dengan motivasi, tentunya akan ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kemalasan seorang pegawai dalam bekerja, salah satunya adalah faktor internal. Yang diamati oleh penulis bahwa kondisi lokasi penelitian saat ini memperlihatkan bangunan Kantor yang sudah tampak tua, warna cet dinding yang sudah kusam, halaman kantor yang tidak asri dan tampak tidak tertata, tempat parkir kendaraan tidak terawat, hal inilah sehingga membuat peneliti ingin mengkaji lebih dalam, dengan mengangkat topik penelitian tentang motivasi pegawai dalam bekerja, menggunakan teori Abraham Maslow sebagai alat ukur analisis untuk menjawab masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada di atas maka dalam kasus ini penulis dapat menyajikan penelitian terdahulu yang menjadi dasar acuan bagi penulis, yaitu penelitian tentang Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan yang ditulis oleh Esisuarni, Hanif Alqadri, dan Nellitawati, September 2024. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa strategi atau bentuk motivasi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, memastikan kemantapan peran, serta memberikan kesempatan untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, penting juga untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Motivasi yang kuat menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam diri setiap karyawan. Pemimpin mempunyai peranan yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi, tantangan yang menantang dan pastinya menyelaraskan tujuan organisasi dengan individu.

Konsep hedonisme menyatakan bahwa seseorang itu mempunyai kecenderungan mencari keenakan dan kesenangan dan menghindari ketidak enakan dan kesusuhan,

manusia ini sadar secara rasional berusaha untuk mencapai kesenangan yang hedonistik dan menghindari kesusahan (Mifta Thoha 2012:203). Menurut Freud bahwa manusia itu tidaklah meyakini kesadarannya atas semua keinginan-keinginannya. Hadirnya ketidak sadaran ini dapat dijelaskan keterangan mengapa orang-orang tidak selalu bisa menyatakan motivasinya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Gunawan, (2017) jenjang kebutuhan manusia sebagai karyawan dari yang terendah hingga yang tertinggi adalah *physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis/dasar/pokok); *safety Needs* (kebutuhan akan rasa aman); *social/Affiliation Needs* (kebutuhan untuk bersosialisasi); *Esteem Needs* (kebutuhan penghargaan); *Self-actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri).

Istilah motivasi kadang kala disebut juga sebagai dorongan (*drive*) atau kebutuhan (*need*). Pada umumnya kemampuan orang-orang yang bekerja tentunya saling berbeda begitu juga halnya dengan motivasi, setiap orang yang bekerja tergantung pada motivasinya. Tapi ketika individu terlibat dalam ikatan organisasi atau lembaga pemerintahan dimana individu dituntut untuk bertanggung jawab dalam setiap tugas pokok yang diberikan mestinya tetap harus berupaya menunjukkan sikap *professionalitas*. meskipun kondisi tempat kerja kurang nyaman. Akan tetapi apakah ini pantas jika dibiarkan, tentunya tidak.

Upaya untuk meningkatkan kinerja kepegawaian bukanlah perkara yang mudah untuk dicapai karena hal tersebut berhubungan dengan pribadi tiap individu yang berbeda. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan motivasi yang tepat. Bagaimana mengetahui motivasinya tepat atau tidak? Maka disinilah perlu kedekatan emosial, perlu membangun sikap keterbukaan antara pejabat tertinggi kepada bawahan dan meningkatkan sikap empati. Menurut Hasibuan (2007), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Memahami motivasi sangatlah penting, agar motivasi dapat mempengaruhi kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan sumber daya manusia di tempat kerja. pendapat tersebut menjelaskan bahwa di dalam sebuah organisasi, instansi ,maupun perusahaan, dibutuhkan orang-orang yang mampu bekerja sama, orang yang giat dan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik.

Secara singkat manfaat motivasi dapat menumbuhkan gairah atau meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga hasil kerja dari setiap pemerintah dapat pula meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar, sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

METODE

Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi penelitian adalah Kantor Camat Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli, pemilihan lokasi ini dilakukan dengan pertimbangan observasi awal dengan memperhatikan adanya masalah, maka peneliti memilih lokasi tersebut untuk diteliti. Penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan, dimulai tanggal 02 September selesai tanggal 03 November Tahun 2024.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penentuan

informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *puposive sampling*, jumlah informan sebanyak 7 orang. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Prosedur Kerja

Instrument utama dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri yang dibantu dengan beberapa instrumen pendukung, seperti: alat tulis, kamera, dan alat perekam (HP). Penelitian ini dimulai dengan cara observasi awal guna mengumpulkan data dan informasi langsung dari lokasi penelitian, kemudian dilakukan wawancara untuk mengumpulkan beberapa data-data Primer yang diperlukan, serta dokumentasi untuk mengumpulkan data-data sekunder.

Analisis Data

Setelah data dianggap jenuh maka peneliti melakukan reduksi data, penyajian data dalam bentuk analisis deskripsi dan kemudian penarikan kesimpulan pada akhir analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Physiological Needs (Kebutuhan Fisiologis/Dasar/Pokok)

Indikator ini menunjukkan bahwa kebutuhan pokok atau kebutuhan fisiologis bagi pegawai Kantor Camat Galang Kabupaten Tolitoli terpenuhi melalui beberapa hal: yang pertama, tunjangan yang diberikan. Tunjangan adalah tambahan yang diberikan kepada pegawai diluar gaji pokok dengan cara pemberian tunjangan lauk pauk dan tunjangan kinerja bagi ASN, serta tunjangan fungsional bagi Non ASN, dengan adanya pemberian tunjangan ini merupakan salasatu bentuk dorongan bagi pegawai dalam menjalankan tuganya dan merasa dihargai atas kinerja yang telah dicapai. Menurut Hasibuan, 2007:118 mengatakan bahwa Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai dengan perjanjian kerja. Tunjangan diberikan sesuai dengan posisi dan jabatan dalam bekerja Dari informan mengungkapkan mengenai pemberian tunjangan terhadap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN): Berdasarkan Hasil wawancara yang dilakukan dengan Andi Supardi S.Sos sebagai sekertaris Camat mengatakan bahwa:

“ada tunjangan bagi kami, tunjangan yang dimaksud ialah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan oleh pemda kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pangkat atau golongan baik itu golongan, II, III maupun golongan IV”. Akan tetapi untuk tahun ini diberikan hanya 6 bulan saja karena hanya 6 bulan yang bisa dibayarkan oleh daerah”.

Ungkapan tersebut di atas menunjukkan bahwa, ada tunjangan tapi kurang memuaskan sebab tidak sepenuhnya dapat diterima oleh pegawai. Secara nurani fakta seperti ini tentu mengecewakan bagi pegawai, akan tetapi kekurangan dari tunjangan tersebut bukan berarti tidak terbayarkan namun tetap akan dibayarkan pada bulan atau tahun berjalan.

Safety Needs (kebutuhan akan rasa aman)

Kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kedua dalam hierarki kebutuhan menurut Maslow, kebutuhan ini mencakup rasa aman fisik dan psikologis serta perlindungan dari ancaman dan bahaya. Pada indikator ini tidak terpenuhi secara sempurna karena saat ini kondisi pada Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli dimana kondisi gedung yang sudah tua sehingga menimbulkan rasa takut dan was-was, tidak nyaman dalam bekerja. Jika kondisi gedung dan ruangan yang tidak terawat dapat berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pegawai.

Menurut Hayati (2014), mengatakan bahwa Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Pendapat ini memberikan penjelasan kepada kita bahwa fasilitas kerja pada suatu kantor sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi, karena berfungsi sebagai sarana mempermudah suatu pekerjaan.

Tanggapan informan terkait fasilitas yang ada di kantor kecamatan Galang, oleh Ibu Sartini SE sebagai Kasub. bagian Umum dan Kepegawaian menjelaskan bahwa:

“Fasilitas di kantor ini masih kurang. setiap Seksi/Bidang belum semua disediakan fasilitas kerja, seperti: Komputer, Kursi dan Meja kerja kepada masing-masing pegawai. Sehingga dapat memperlambat proses pekerjaan. Kemudian fasilitas ruangan yang terbatas sehingga pegawai kurang nyaman dalam bekerja karena sebagian ada yang duduk diluar ruangan. Ruangan yang ada sekarang ini pun sudah kusam warna cet tembok tidak pernah diperbaharui.”

Berdasarkan fakta di atas menunjukkan bahwa kondisi seperti ini tentu sangat mengganggu kenyamanan, dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja, terutama dalam hal keterbatasan ruangan. Sebagian pegawai harus berbagi ruangan tempat kerja dengan pegawai yang lain.

Fakta seperti ini juga kerap kali menimbulkan ketidak disiplin kepada pegawai dalam bekerja, karena privasi ruangan kerja tidak ada sehingga secara emosional pegawai cenderung terpancing, terlalu banyak ngobrol dan bercerita dengan rekan kerja, sehingga lupa akan tugasnya sampai tiba batas waktu yang telah ditentukan. Akhirnya pekerjaan jadi lelet.

Social/Affiliation Needs (kebutuhan untuk bersosialisasi)

Sebagai makhluk sosial, manusia pada dasarnya selalu memiliki dorongan untuk saling berinteraksi, manusia tidak dapat hidup sendiri, selalu membutuhkan kebersamaan dengan orang lain. Dari hasil pengamatan serta wawancara penulis bahwa di lingkungan kerja Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli tampak harmonis dan penuh keakraban, baik itu antara pimpinan dengan bawahan maupun antar pegawai. Indikator ini dapat dikatakan terpenuhi karena ditandai dengan tingginya rasa persaudaraan yang ada, saling mendukung, dan saling membantu ketika ada masalah yang terjadi khususnya masalah pekerjaan.

Hubungan sosial adalah suatu keadaan dimana terjalinnya komunikasi serta kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan begitupun sebaliknya, dan seorang pemimpin akan mampu memberikan motivasi dengan para pegawainya jika ia dapat berbaur, menjalin komunikasi dengan baik tanpa membedakan satu dengan yang lainnya.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan Camat Galang Kabupaten Tolitoli, Aspat S.Sos selaku informan kunci dalam penelitian ini menjelaskan bahwa:

“Mengenai tingkat keharmonisan artinya saya selaku pimpinan di Kantor Camat selalu menekankan agar para pegawai tetap saling bersinergi antar atasan dengan bawahan. Ada satu program yang rutin kami lakukan di tempat ini yaitu ketika selesai apel pagi para pegawai yang muslim bersama-sama meluangkan waktu membaca al-Quran, hal ini dilakukan dengan tujuan agar hubungan antara atasan dan pegawai tetap menjalin persaudaraan dalam kantor, selain itu para Pegawai juga diberikan kebebasan dalam mengaktualisasikan diri selama hal tersebut bernilai positif”.

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa pada dasarnya dalam sebuah kelompok kerja, ada banyak hal-hal positif yang bisa dilakukan untuk membangun sebuah hubungan yang baik, misalnya: membuat pengajian rutin, membuat kegiatan lomba

seni bagi para pegawai untuk menggali asa agar bisa lebih semangat lagi.

Esteem Needs (kebutuhan penghargaan)

Kebutuhan akan penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bukan selalu soal hadiah, akan tetapi termasuk juga soal harga diri, harga diri itu terbagi menjadi dua, yaitu menghargai diri sendiri dan penghargaan dari orang lain. Di lingkungan Kantor Kecamatan Galang Kabupaten Tolitoli sikap menghargai diri sendiri biasanya diwujudkan dalam bentuk kerapian dalam berpakaian, kedisiplinan pada jam kerja dan menghargai waktu. Sedangkan penghargaan dalam bentuk hadiah atau bonus sebagai bentuk apresiasi yang diberikan kepada seorang pegawai yang memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaan, hal itu kadang dilakukan oleh pimpinan pada saat perayaan hari-hari besar tertentu.

Pendampingan khusus bagi pegawai baru, yang masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi pada pekerjaan, hal tersebut juga dilakukan oleh Pimpinan/Camat Galang. Kemampuan didalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan memang harus diacungi jempol (*thumbs up*), karena pemimpin yang memiliki rasa empati yang tinggi terhadap pegawainya tentunya akan sangat berdampak terhadap tingkat kinerja pegawainya, pegawai akan merasa dihargai, merasa dihormati serta merasa diperhatikan. Berbeda halnya dengan pimpinan yang cuek dan acuh terhadap pegawainya, sudah bisa dipastikan pegawai juga akan bersikap masa bodoh (*indifferent*) terhadap pekerjaannya.

Ungkapan tersebut di atas sangat dibenarkan oleh apa yang dikutip dari Keith Davis (Mifta Thoha, 2012:287) yang merumuskan empat sifat umum pemimpin sangat pengaruh terhadap keberhasilan organisasi yaitu:

- 1) Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin, namun demikian yang paling menarik dari penelitian ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial. Pemimpin cenderung lebih matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsic dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya. Dalam istilah penelitian universitas Ohio pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

Berdasarkan pernyataan dari informan mengungkapkan mengenai hubungan antara atasan dengan rekan kerja yang berkaitan pada Kantor Kecamatan Galang. Yaitu oleh Camat Calang Aspat S.Sos selaku informan kunci pada penelitian ini menjelaskan bahwa:

“Mengenai tingkat keharmonisan artinya saya selaku pimpinan selalu menekankan kepada seluruh staf/pegawai agar tetap bersinergi antar atasan dengan bawahan kemudian didalam mempererat hubungan silaturrahi saya membuat satu program yaitu program ketika selesai apel pagi bagi para pegawai khusus yang muslim agar bersama-sama meluangkan waktu untuk membaca Al-Quran.”

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sudah pasti menjadi harapan bagi semua pihak yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Agar hal ini tidak hanya

menjadi mimpi bagi pelaksana organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkannya menjadi nyata, seorang pimpinan mestinya memperhatikan kebutuhan-kebutuhan para pegawainya terutama kebutuhan akan penghargaan.

Self-actualization Needs (kebutuhan aktualisasi diri)

Aktualisasi diri merupakan bentuk motivasi yang ke lima dari Abraham Maslow. Yang dimaksud dalam bentuk aktualisasi diri adalah pegawai mudah menemukan pemecahan dalam suatu masalah, menemukan kenikmatan dan kepuasan bekerja berdasarkan versi sendiri versi sendiri.

Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh Camat Galang dalam meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja yaitu dengan cara memberikan kebebasan kepada pegawai melanjutkan pendidikan dan mengikuti pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian pegawai.

Dari informan mengungkapkan mengenai kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keahlian pada Kantor Kecamatan Galang yaitu: Aspat S.Sos sebagai informan kunci dalam penelitian ini mengatakan bahwa:

“Saya selaku pimpinan selalu memberikan ruang kepada pegawai untuk terus maju dan meningkatkan aktualisasi diri. Demi meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia, saya juga tidak pernah membatasi seorang pegawai dalam mengerjakan tugas, asalkan semuanya masih dalam batas wajar.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa pimpinan memberikan ruang kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dan beberapa program pelatihan/Diklat yang telah dilakukan oleh pihak Kantor Camat demi menunjang kinerja pegawai agar lebih berkualitas.

Namun dari sisi lain yang diamati oleh penulis menunjukkan bahwa, ada beberapa kondisi tertentu yang membuat pegawai merasa tidak bisa menjadi diri sendiri, diantaranya adalah adanya perubahan-perubahan regulasi yang terjadi secara signifikan, sehingga membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri, hal ini sebagai gambaran kecil yang sering dianggap sebagai hal yang biasa tapi bisa berdampak pada tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi pegawai dalam meningkatkan kepuasan bekerja yang diukur dengan lima indikator dalam teorinya Abraham Maslow. Menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang ada di Kantor Camat Galang Kabupaten Tolitoli belum sepenuhnya dapat memuaskan pegawai dalam bekerja, karena ditandai adanya dua indikator yang tidak memberikan kepuasan pada pegawai dalam bekerja, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja tidak terpenuhi, serta kebutuhan aktualisasi diri yang masih membutuhkan perhatian dari pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Gunawan, K. (2017). Motivasi kerja menurut Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, 2(2).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).

- Hayati, W. F. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. *Jurnal Online. Universitas Tamansiswa Padang*.
- Slamet, Achmad. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Thoha, M. 2007. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.