

## **MOTIVASI PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI UPTD. PANTI SOSIAL PERLINDUNGAN ANAK DHARMA DI KOTA SAMARINDA**

**Deni Firnanda<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Motivasi Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Faktor-faktor yang mendukung Motivasi Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda. Adapun fokus penelitian yang diteliti adalah motivasi pemimpin yang mengacu pada Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow tentang Kebutuhan Fisiologikal, Kebutuhan Akan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah Teknik Penelitian Kepustakaan (Library Research), dan Teknik Penelitian Lapangan (Field Work Research) yang meliputi Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Model Interaktif. Miles dan Huberman (2009).*

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai yang dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan fisiologikal, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri belum optimal. Dalam pelaksanaannya sudah ada kebutuhan yang dapat terpenuhi dan ada beberapa juga kebutuhan yang belum dapat terpenuhi seperti pemenuhan kebutuhan fisiologikal yaitu belum terpenuhinya seragam/atribut pegawai, ruang kantor yang nyaman seperti belum tersedianya ruangan untuk merokok (smoking room) bagi pegawai, dan masih adanya kerusakan plafon sehingga membuat kondisi kerja yang kurang nyaman bagi para pegawai, kemudian kondisi kerja aman dimana masih kurangnya jumlah satpam di UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma, alat/teknologi yang aman dimana masih terdapat komputer yang bervirus dan mesin print yang rusak yang menunjang pekerjaan pegawai di kantor, serta tidak adanya pemberian penghargaan yang bentuknya seperti medali, piagam tertulis, dan sertefikat kepada pegawai yang berprestasi.*

***Kata Kunci*** : *Motivasi, pemimpin, kinerja pegawai, UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma Samarinda*

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Email: denyfirnanda61@gmail.com

## **Pendahuluan**

Salah satu yang menentukan maju mundurnya organisasi adalah keberadaan sumber daya manusianya, yang terkait dengan kegiatan perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan. keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang berkualitas baik secara pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, akan membuat suatu organisasi mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Karena Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi yang dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, jelaslah manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Maksud dari penulis mengatakan bahwa manusia merupakan faktor strategis dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, yang mana mereka dapat memberikan nilai tambah dan dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan ataupun tujuan utama dari sebuah organisasi.

UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma sebagai suatu organisasi juga menitik beratkan kemajuannya pada keberadaan sumber daya manusia. Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Kebutuhanlah yang yang memotivasi seseorang. Sejatinya setiap manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan segala macam aktivitasnya dalam suatu lingkungan kerja organisasi, oleh karena itu motivasi sering dianggap pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sehingga dalam hal ini bahwa seseorang setiap ingin melakukan aktivitasnya pasti memiliki faktor pendorong tertentu. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut itu sendiri.

Peningkatan kemampuan aparatur pemerintah daerah yakni salah satunya melalui peningkatan pemberian motivasi. Motivasi seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan, khususnya pemerintahan di daerah dan juga dalam pemberian pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat. Faktor motivasi kerja dari seorang pemimpin sangat erat kaitannya dengan kualitas pelayanan yang diberikan dan kualitas pelayanan itu sangat tergantung kepada penyedia jasa pelayanan yaitu aparatur pemerintah. Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya dapat memberikan bimbingan dan memberikan pengarahan kepada bawahan agar memiliki motivasi, sehingga pegawai akan bekerja lebih giat, menjadi bersemangat dan lebih menikmati pekerjaannya, sehingga akan tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik. Karena tanpa adanya campur tangan dari pemimpin atau motivasi seorang pemimpin terhadap kinerja pegawai hal ini akan dapat menyebabkan tingkat kinerja pegawai atau hasil kerja pegawai tersebut dapat menurun. Oleh karena itu, peningkatan motivasi pemimpin yang tinggi sangat diperlukan agar dapat memberikan kinerja pegawai

yang baik karena tanpa adanya motivasi yang baik dari pemimpin akan sulit untuk organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan hasil yang optimal.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pengertian Motivasi***

Hasibuan (2003:143) berpendapat, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Rachmawati (2004:176) berpendapat, motivasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi diri dalam mengarahkan dan menggerakkan individu untuk menciptakan tujuan tertentu.

### ***Pengertian Pemimpin***

Menurut Kencana (2003:1) pemimpin adalah orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Rost, dalam Safaria (2004:3) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan berasamanya. Jadi, kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan dalam kehidupan berorganisasi. Kepemimpinan seseorang bisa dikatakan berhasil apabila pemimpin tersebut dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga harus bisa menggerakkan pengikutnya demi pencapaian kinerja secara optimal.

### ***Pengertian Kinerja***

Menurut Hasibuan (2003:105) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Widodo dalam Pasolong (2007:175) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan sesuai tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### ***Pengertian Kinerja Pegawai***

Menurut Keban dalam Pasolong (2010:184) kinerja pegawai merupakan perihal yang penting dan perlu mendapat perhatian yang cukup dalam rangka untuk peningkatan dan perbaikan kualitas pelayanan publik.

Kemudian kinerja pegawai didefinisikan Rue dan Byars dalam keban (2004:1) sebagai tingkat pencapaian hasil, karena itu kinerja pegawai dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan.

### ***Definisi Konseptual***

Definisi Konsepsional adalah penjelasan dari peristiwa atau kejadian yang diamati, baik yang telah diungkapkan atau belum diungkapkan guna dapat menciptakan ide-ide abstrak yang umum sebagai landasan operasional. Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konsepsional yang merupakan pembatas terhadap penilaian yang akan dilakukan, yaitu: Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memberikan pemenuhan kebutuhan fisiologikal, pemenuhan kebutuhan akan keamanan, pemenuhan kebutuhan sosial, pemenuhan kebutuhan akan penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan untuk merealisasi diri, yang ada di UPTD.Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda.

## **Metode Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Sesuai dengan judul yang akan penulis teleti jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Deskriptif Kualitatif. Adanya pertimbangan penulis menggunakan metode deskriptif ini yakni karena lebih bersifat penghayatan dan pemahaman dalam menafsirkan makna-makna yang muncul dari proses tingkah laku sosial manusia yang diteliti oleh penulis.

### ***Fokus Penelitian***

Fokus penelitian dalam sebuah penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi, sehingga dengan pembatasan studi tersebut akan mempermudah penelitian dan dalam pengolahan data yang kemudian menjadi sebuah kesimpulan. Fokus penelitian ini disesuaikan dengan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia itu kedalam lima tingkatan. Yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan fisiologikal
2. Pemenuhan kebutuhan akan keamanan
3. Pemenuhan kebutuhan sosial
4. Pemenuhan kebutuhan akan penghargaan
5. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri

### ***Jenis dan Sumber Data***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan informan sebagai sumber memperoleh data untuk penulisan skripsi ini. Pemilihan informan didasarkan pada subjek yang banyak memiliki informasi yang berkualitas dengan permasalahan yang diteliti dan bersedia memberikan data.

Informan menurut Moleong (2009:90) adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang sistuasi dan kondisi latar penelitian. Informan berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim dengan penelitian walaupun bersifat informal. Pemanfaatan informan bagi peneliti adalah agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang diperoleh, karena informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran dan membandingkan

suatu kejadian yang ditemukan dari subjek lain. Adapun yang menjadi informan inti adalah Kepala UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma atau yang mewakili, sementara informan dalam penelitian ini adalah Pegawai UPTD.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

#### **1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Yaitu dimana di dalam penelitian ini penulis mempergunakan fasilitas perpustakaan sebagai tempat untuk menggali dan mempelajari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet mengenai konsep dan teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)**

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan penelitian secara langsung di lapangan yang meliputi:

- a. Menurut Syaodih N (dalam Satori dkk, 2009:105) Observasi yaitu suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung.
- b. Menurut Sudjana (dalam Satori dkk, 2009:130) Wawancara ada proses pengumpulan data atau informasi melalui tahap-tahap muka antara pihak penanya dengan pihak yang ditanya atau penjawab, teknik ini dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak terkait masalah penelitian.
- c. Dokumentasi adalah data, gambar, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

### ***Analisa Data***

Melakukan analisis data maksudnya adalah menetapkan tahap-tahap, langkah-langkah kegiatan terhadap data yang sedang dan sudah dikumpulkan dengan tujuan untuk menarik sebuah kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Model Interaktif melalui data primer dari Miles dan Huberman (2009:15-21) yang meliputi empat komponen, yaitu: (1) Pengumpulan data, (2) Penyederhanaan data, (3) Penyajian data, dan (4) Penarikan kesimpulan/verifikasi.

## **Hasil Penelitian**

### ***Gambaran Umum Daerah Penelitian***

UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma merupakan sebuah panti yang terletak di Kelurahan Harapan Baru Kecamatan Loa Janan Ilir. Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 17 Tahun 2009 bahwa UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda mempunyai tugas pokok melaksanakan teknis operasional dan atau kegiatan teknis menunjang dinas sosial dibidang pelayanan kesejahteraan sosial anak dalam pola perlindungan dan penyatuan. Dan adapun fungsinya ialah sebagai perlindungan anak yang memerlukan perlindungan khusus dalam bentuk 1. *Temporary Shelter* yaitu,

pelayanan pertama yang bersifat menanggapi dan segera bagi anak (pelayanan tanggap darurat), 2. *Protection Home* yaitu, pelayanan lanjutan dengan memberikan perlindungan, pendampingan, pemulihan, rehabilitasi, reunifikasi dan reintegrasi bagi anak.

### ***Pembahasan***

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi di dalam organisasi, seorang pemimpin harus memahami konsep motivasi secara menyeluruh. Teori motivasi Maslow dapat membantu seorang pimpinan untuk menentukan strategi yang tepat dalam memotivasi bawahan.

### ***Pemenuhan Kebutuhan Fisiologikal***

Memenuhi kebutuhan fisiologikal adalah langkah pertama untuk membangun motivasi pegawai dalam bekerja kebutuhan fisiologikal berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Peningkatan kesejahteraan harus menjadi prioritas. Kesejahteraan dapat menjadi penentu motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai penanggungjawab pelayanan kepada anak-anak panti di UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma Samarinda. Pemberian seragam/atribut yang baik, makan siang, uang beras, gaji yang adil dan standard, ruang kantor yang nyaman, ruang istirahat, dan MCK yang sehat adalah salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan fisiologikal dari pegawai. Pentingnya pemenuhan kebutuhan fisiologikal karena kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan yang paling kuat yang harus dipenuhi paling utama oleh manusia dalam menjalankan kehidupan kesehariannya maupun kebutuhan yang membantu pegawai dalam bekerja. Kebutuhan Fisiologikal merupakan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai yang juga akan berdampak pada kinerja serta kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sebagai tokoh kunci dalam menentukan maju mundurnya roda UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Iskandar (24-34:2016) Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. Bahwa memenuhi kebutuhan fisiologikal adalah langkah pertama untuk membangun motivasi pustakawan dalam bekerja. Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan kesejahteraan pustakawan. Peningkatan kesejahteraan harus menjadi prioritas dalam setiap pengambilan kebijakan di setiap lembaga perpustakaan. Kesejahteraan dapat menjadi penentu motivasi pustakawan dalam menjalankan tugasnya sebagai penanggungjawab pelayanan informasi kepada pengguna.

### ***Pemenuhan Kebutuhan Akan Keamanan***

Kepala UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma Samarinda dapat mengakomodasi kebutuhan akan rasa aman dalam organisasi dengan jalan membentuk dan melaksanakan standar-standar perilaku yang jelas. Dalam bekerja

pegawai harus dipastikan merasa aman, nyaman, serta mendapatkan kepastian dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Untuk memenuhi itu pegawai harus mendapatkan kepastian terhadap kondisi kerja aman, alat/teknologi yang aman, asuransi kesehatan, dan jaminan karir/jabatan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan berdampak pada pola hubungan antara pegawai yang satu dengan lainnya di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Luthans (2002) bahwa karyawan biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Dimana menurut Robbins, bagi kebanyakan karyawan, tempat kerja juga merupakan tempat untuk sosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik. Pemenuhan kebutuhan akan keamanan, kenyamanan dan kepastian membuat pegawai bisa bekerja secara maksimal terhadap pelayanan yang diberikan, karena hampir setiap individu dalam tingkat kebutuhannya menginginkan kondisi kerja aman, alat/teknologi yang aman, asuransi kesehatan, dan jaminan karir/jabatan.

### ***Pemenuhan Kebutuhan Sosial***

Memenuhi kebutuhan sosial juga sangat penting karena kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, perasaan memiliki kelompok, berteman, dan persahabatan di dalam kehidupan bermasyarakat maupun ditempat kerja. Sebagai makhluk sosial manusia perlu mengadakan pergaulan dengan orang lain, manusia senang apabila mereka disenangi, dan berusaha memenuhi kebutuhan sosial pada waktu mereka bekerja, bekerja sama dengan rekan-rekan kerja mereka, dan mereka turut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Pemberian kelompok hobby, pertemuan arisan, forum silaturahmi, dan acara-acara informal adalah salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan sosial dari pegawai.

Pemenuhan kebutuhan sosial sangat penting karena akan berdampak pada hubungan antar pegawai yang satu dengan lainnya dan juga dengan pimpinan baik itu di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Luthans (2002) yang terdapat dalam penelitian Iskandar (24-34:2016) Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. Bahwa bagi kebanyakan karyawan di tempat kerja juga merupakan tempat untuk bersosialisasi, sehingga penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik.

Pemenuhan kebutuhan sosial perlu agar hubungan ditempat kerja antar sesama pegawai, pimpinan dengan bawahan tercipta secara harmonis dan dapat bekerja sama yang baik di kantor. Hubungan antar manusia adalah keseluruhan

hubungan, baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta kerja sama yang akrab dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu kebutuhan sosial yang baik tujuannya agar hubungan antar manusia dalam organisasi sebenarnya dapat mencegah timbulnya konflik, terutama konflik interpersonal atau konflik antar pribadi terhadap kelangsungan aktivitas organisasi.

### ***Pemenuhan Kebutuhan Akan Penghargaan***

Mendapatkan penghargaan bagi setiap manusia adalah capaian yang membanggakan. Banyak orang yang bekerja bertahun-tahun hanya untuk meraih satu penghargaan untuk dibuktikan kepada khalayak bahwa dia bisa. Tidak sedikit juga orang yang mundur dari pekerjaan atau bekerja tanpa motivasi, hanya karena tidak mendapatkan perhatian dari atasan atau *reward* selama dia bekerja. Faktor penghargaan harus menjadi pilar untuk membangun motivasi kerja sehingga tujuan organisasi bisa dilaksanakan secara bersama dari atasan hingga kepada struktur yang paling bawah. Pemberian promosi jabatan, penghargaan non materil, dan tanda kehormatan adalah salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dari pegawai. Kebutuhan pokok akan penghargaan apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja keorganisasian yang luar biasa. Hal ini sejalan dengan pendapat Mikander (2010) yang terdapat dalam penelitian Iskandar (24-34:2016) Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. Mengatakan bahwa penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang meningkatkan kinerjanya akan berdampak pada prestasi kerja. Semakin banyak karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu perkembangan perusahaan semakin pesat dan tujuan perusahaan dapat dicapai.

Mendapatkan penghargaan bagi setiap pegawai adalah capaian yang membanggakan. Banyak pegawai yang bekerja bertahun-tahun hanya untuk meraih satu penghargaan untuk dibuktikan kepada organisasi, teman-temannya di tempat kerja maupun khalayak bahwa dia bisa. Faktor penghargaan harus menjadi penguat untuk membangun motivasi kerja pada UPTD. PSPA Dharma pemberian penghargaan akan membantu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Dampak pemberian penghargaan akan membuat pegawai berusaha dengan keras membuktikan dirinya dengan melahirkan prestasi-prestasi yang membanggakan.

### ***Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri***

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri oleh organisasi dapat dipenuhi dengan memberikan kesempatan orang-orang untuk tumbuh, dengan memberikan mengembangkan

kreativitas, dan mendapatkan pelatihan untuk mendapatkan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian. Pemberian tugas yang menantang, tingkat diskresi yang tinggi dalam pengambilan keputusan dalam bekerja, peluang berkreasi dan inovasi terhadap pegawai, dan program-program pengembangan pegawai adalah salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dari pegawai .

Kebutuhan aktualisasi diri sangat penting bagi organisasi karena kebutuhan ini merupakan kategori kebutuhan yang tertinggi untuk pengembangan diri pegawai. Memberikan pengembangan diri kepada pegawai untuk mengekspresikan potensi yang mereka miliki bisa menjadi salah satu langkah untuk memotivasi mereka dalam bekerja dan pegawai akan lebih berpikir secara luas. Pendapat ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Robbins (1996) yang terdapat dalam penelitian Iskandar (24-34:2016) Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. Yang menyatakan bahwa karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk membuktikan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menyediakan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dan umpan balik tentang hasil kerja yang mereka lakukan. Pekerjaan yang memiliki sedikit tantangan akan cepat membosankan mereka, sebaliknya, yang terlalu banyak tantangan akan menimbulkan frustrasi dan kegagalan. Kondisi pekerjaan yang memiliki tantangan yang moderat akan menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan.

Ketika ruang kebebasan mampu diwujudkan maka akan berdampak pada semakin mudah proses aktualisasi diri pegawai UPTD. PSPA Dharma. Proses aktualisasi yang terjadi pada diri pegawai akan mengarahkan pegawai pada upaya untuk membangun dan mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, menjadi orang yang lebih baik.

### ***Faktor-Faktor Yang Mendukung Motivasi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD. Panti Sosial Pelindungan Anak Dharma Di Kota Samarinda***

Berdasarkan dari informasi yang penulis dapat bahwa pemenuhan kebutuhan dapat terpenuhi apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut didukung oleh:

1. Anggaran (*Budgetary*)

Anggaran berkaitan dengan kecukupan modal untuk menjamin terlaksananya kebutuhan tersebut, sebab tanpa dukungan anggaran yang memadai, kebutuhan tersebut tidak akan dapat terpenuhi. Dalam setiap tingkat kebutuhan baik kebutuhan fisiologikal, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dalam organisasi publik dalam pemenuhannya tentu memerlukan anggaran untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.

2. Komunikasi (*Commonication*)

Komunikasi juga merupakan faktor yang penting faktor yang mendukung motivasi pemimpin. Karena komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari pihak pemberi pesan (komunikator) kepada pihak penerima

pesan (komunikasikan). Tanpa adanya jalinan komunikasi yang baik dan benar besar kemungkinan semua proses di dalam organisasi tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang telah direncanakan. Begitupun halnya dalam pemenuhan beberapa kebutuhan tanpa adanya sebuah komunikasi antar pemimpin dengan pegawai, pemimpin tidak akan mengetahui apa saja kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai di tempat kerja tersebut. Karena kemampuan komunikasi yang baik akan sangat membantu semua proses yang ada dalam suatu organisasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda yang dilakukan melalui pemenuhan kebutuhan fisiologikal, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri belum optimal. Hal tersebut dapat diidentifikasi dari hal-hal sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan fisiologikal dilakukan melalui pemenuhan makan siang, uang beras, dan MCK yang sehat. Sedangkan kebutuhan fisiologikal lainnya belum dapat terpenuhi seperti seragam/atribut yang baik, ruang kantor yang nyaman, dan ruang istirahat.
2. Pemenuhan kebutuhan akan keamanan dilakukan dengan memberikan jaminan karier/jabatan, dan asuransi kesehatan. Namun demikian UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma masih belum bisa memenuhi kebutuhan keamanan yang meliputi kondisi kerja aman dan alat/teknologi yang aman dalam menunjang pekerjaan pegawai di kantor.
3. Pemenuhan kebutuhan sosial diwujudkan pimpinan UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma dengan memberikan pemenuhan kebutuhan kelompok hobby, pertemuan arisan, forum silaturahmi, dan acara-acara informal. Hal tersebut dilakukan agar bagi pegawai untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik di tempat kerja.
4. Pemenuhan kebutuhan akan penghargaan dilakukan melalui pemberian promosi jabatan, penghargaan non materiil yang meliputi ucapan terima kasih kepada pegawai baik secara lisan maupun tertulis atas hasil kerja pegawai, dan tanda kehormatan. Akan tetapi kebutuhan akan penghargaan seperti non materiil yang bentuknya seperti pemberian tanda jasa/medali, piagam tertulis yang diberikan kepada pegawai belum dapat terpenuhi.
5. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri diwujudkan pimpinan dengan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti program pengembangan pegawai seperti mengikutsertakan pegawai dalam diklat (pendidikan dan pelatihan), diberikan kesempatan/peleluang untuk berkreasi yaitu menghasilkan sesuatu atau hasil dari buah pikiran pegawai, berinovasi yaitu pemikiran atau pemasukan hal-hal, ide-ide baru dari pegawai dalam hal pemecahan masalah yang dihadapi, memberikan sasaran kerja pegawai, serta

memberikan tugas yang menantang agar pegawai dapat mengembangkan dan menggunakan potensi yang ada pada diri mereka.

6. Kemudian dilihat dari faktor-faktor yang mendukung motivasi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai ini adalah (1) Anggaran, Anggaran berkaitan dengan kecukupan modal untuk menjamin terlaksananya kebutuhan-kebutuhan tersebut, sebab tanpa dukungan anggaran yang memadai, kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak akan dapat terpenuhi. Dalam setiap tingkat kebutuhan baik kebutuhan fisiologikal, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dalam organisasi publik dalam pemenuhannya tentu memerlukan anggaran untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut. (2) Komunikasi, komunikasi juga merupakan faktor yang penting, menjadi faktor yang mendukung motivasi pemimpin. Karena komunikasi merupakan proses penyampaian informasi kepada pegawai, pemimpin tidak akan mengetahui apa saja kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan oleh pegawai di tempat kerja tersebut. Jadi jelasnya komunikasi merupakan salah satu faktor yang mendukung motivasi pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena kemampuan komunikasi yang baik akan sangat membantu semua proses yang ada dalam suatu organisasi.

### **Saran**

1. Pemenuhan kebutuhan fisiologikal di UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda sebaiknya pimpinan mengusahakan untuk memenuhi kebutuhan fisiologikal ini seperti seragam pegawai, ruang istirahat beserta jam istirahatnya dan ruang kantor yang nyaman yaitu fasilitas untuk ruangan merokok (*smoking room*), dan memperbaiki plafon kantor yang masih rusak. Sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
2. Pemenuhan kebutuhan akan keamanan di UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda sebaiknya pimpinan diharapkan dapat menambah jumlah satpam/keamanan, karena apabila tugas malam hanya dua orang satpam/keamanannya saja yang tidak memungkinkan dengan lingkungan panti yang sangat luas, serta memperbaiki jika ada alat/teknologi yang masih rusak seperti komputer dan mesin print yang menunjang pekerjaan pegawai di kantor.
3. Pemenuhan kebutuhan akan penghargaan di UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda sebaiknya pimpinan dalam hal pemberian penghargaan tidak hanya pujian dengan ucapan/lisan saja, tetapi perlunya mengusahakan agar adanya pemberian penghargaan dalam bentuk tanda jasa/medali, piagam tertulis kepada pegawai, agar pegawai merasa dihargai dalam hasil kerjanya, hal ini nantinya akan dapat memotivasi pegawai lainnya.

### **Daftar Pustaka**

- Hasibuan S,P Malayu. 1996a. *Organisasi Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung : PT Bumi Aksara.
- Pamudji, S. 1982. *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*, Bumi Askara, Medio, Oktober.
- Rachmawati, Icke Kusdyah. 2004. *Manajemen Cetakan Ketiga*, Bandung : CV. Alfabeta.
- Satori, Djam'an. 2009. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta. Bandung.
- Siagian, P, Sondang. 1989a. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Bina Aksara.
- Syafi'ie, Inu Kencana. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Di Indonesia*, Jakarta : PT Refika Aditama.

### **Dokumen-dokumen**

Profil UPTD. Panti Sosial Perlindungan Anak Dharma di Kota Samarinda 2016

### **Jurnal-jurnal:**

- Iskandar, (2016) "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan". Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 4(1), 24-34. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=445961&val=6390&title=Implementasi%20Teori%20Hirarki%20Kebutuhan%20Abraham%20Maslow%20terhadap%20Peningkatan%20Kinerja%20Pustakawan>  
Tanggal akses (11 Maret 2017)

### **Sumber Internet :**

- <http://annaaspamungkas.blogspot.com/2010/12/Motivasi-Kepemimpinan.html>.
- [https://anyalfiyan.wordpress.com/2014/01/10/Jurnal-Tentang-Kinerja-Finanka.2008.‘PengertianKinerja’,\(http://fianka.wordprees.com/2008/09/11pengertian-kinerja](https://anyalfiyan.wordpress.com/2014/01/10/Jurnal-Tentang-Kinerja-Finanka.2008.‘PengertianKinerja’,(http://fianka.wordprees.com/2008/09/11pengertian-kinerja), diakses 15 November 2013).
- <http://vinspirations.blogspot.co.id/2010/07/teori-hubungan-interpersonal.html>.
- <http://arenakami.blogspot.com/2012/06/implementasi-kebijakan-george-edward.html>