



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 3465-3478
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Simeulue

Lisa Fauni¹, Sudarman^{2✉}

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Teuku Umar,

Email: Sudarman@utu.ac.id^{2✉}

Abstrak

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa merupakan salah satu dinas pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, yaitu dengan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kepala dinas, undang-undang dan qanun yang berlaku. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan penting dan merupakan faktor pendorong yang akan menentukan keberhasilan suatu instansi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang menimbulkan karyawan lebih mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan dan dapat memuaskan kebutuhannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Simeulue. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan menggunakan jenis data primer. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa aginices perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

Kata Kunci: *Strategi, Motivasi dan DPMD.*

Abstract

The Office of Community Village Empowerment is one of the government offices that will carry out its duties and functions, namely by carrying out the preparation and implementation of the policies of the head of the service, applicable laws and regulations. Employees are human resources who play an important role and are driving factors that will determine the success of the agency. Motivation is an encouragement that raises employee morale and wants to work together to achieve a goal and be able to satisfy their needs. This research serves to find out how to increase employee morale at The Office of Community Empowerment and the village of Simeulue district. The method used is a qualitative method with a case study approach and uses primary data types. The result of this research is that agencies need to implement a strategy to increase employee motivations.

Keywords: *Strategy, Motivations and DPMD*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi, maka organisasi adalah tempat berkumpul, berdiskusi, serta bekerja sama (Wahyudi, Rahman, & Herman, 2020). Manusia yang saling bekerja sama dalam satu organisasi datang dengan latar belakang yang berbeda-beda, seperti budaya, pendidikan, pengetahuan serta motivasi. Dalam era globalisasi saat ini persaingan antar instansi sangatlah ketat, maka sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan suksesnya suatu instansi, dengan adanya sumber daya saat ini pengembangan sumber daya manusia akan tetap menjadi sebuah kepentingan pokok. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berkekuatan dari manusia dalam melakukan aktivitasnya di instansi agar dapat mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan serta aset terpenting dalam suatu instansi dan manusia tersebut akan menentukan produktivitasnya. (Mashuddin, 2022) mengatakan, sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan hanya nilai Competitive, Generative, dan juga Innovative dengan menggunakan energi tertinggi seperti Intelligence, Creativity dan Imaginations.

Maka, sumber daya manusia adalah subjek yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini sumber daya manusia harus dijaga dan dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi

keberlanjutan instansi itu sendiri. Sumber daya manusia harus mampu meningkatkan kemampuan dan profesionalisme untuk kepentingan perusahaan, ada dua aspek potensi manusia yaitu kualitas dan kuantitas (Bariqi, 2018).

Maka dalam peningkatan sumber daya manusia pada instansi perlu mempelajari aspek-aspek manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, diantaranya adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Suatu instansi perlu mempelajari faktor-faktor pendukung untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam mengembangkan program penggarapan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai agar dapat diimplementasikan dalam bentuk visi dan misi yang efektif. Maka dari itu perlukannya pelaksanaan dan penilaian kerja. Dan apabila instansi ingin menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka instansi tersebut harus berusaha untuk merubah pegawai-pegawainya agar memiliki kualitas kerja yang baik, sehingga pegawai lebih efektif dan produktif dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Pebrian, Mutiara, & Ruswanti, 2023).

Berdasarkan paparan yang dikemukakan dapat kita pahami bahwa, jika suatu instansi menginginkan pegawainya dengan kinerja yang lebih baik, maka instansi tersebut harus menggunakan strategi yang tepat guna (Bariqi, 2018) (Mashuddin, 2022). Oleh sebab itu instansi tersebut harus memikirkan dengan baik bagaimana cara meubah pegawainya agar dapat mencapai suatu tujuan. Strategi yang digunakan harus secara efektif dan efisien agar dapat menjalankan tujuan bersama antara instansi dan pegawai yang saling berkesinambungan satu sama lain agar tujuan kerja sesuai dengan yang diharapkan.

Suksesnya suatu instansi tergantung bagaimana cara pemimpin memimpin bawahannya. Sebagaimana yang dikatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kelompok agar dapat bekerja bersama-sama guna untuk mencapai suatu tujuan (Yurina, 2020). Maka dari itu, suksesnya suatu pemimpin apabila bawahannya mempunyai kinerja yang baik dan suksesnya bawahannya apabila pemimpin mampu memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong bawahannya untuk lebih produktif dalam berkerja. Oleh karena itu motivasi dapat dipengaruhi oleh kebijaksanaan instansi, gaji yang diperoleh, kondisi kerja, pengembangan, tanggung jawab dan penghargaan.

Pemimpin adalah orang yang mempunyai satu program yang bertindak bersama anggota kelompok dengan menggunakan cara-cara tertentu dalam mencapai suatu tujuan dengan menggerakkan orang lain bersamanya, menyuruh dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai hal yang diinginkan.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan dapat dipahami bahwa seorang pemimpin

harus dapat mempengaruhi anggotanya agar dapat melanjutkan kepentingan suatu instansi, yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja kepada para pegawai (Yurina, 2020). Dengan adanya motivasi, pegawai akan bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi merupakan sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi pegawai, yaitu dengan cara memberikan dorongan dan kekuatan bagi setiap individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja adalah memberikan daya dorong yang menimbulkan semangat kerja, mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terpadu dengan segenap kekuatan dan upaya untuk mencapai kepuasan (Jufrizen, 2018). Selanjutnya, Sastrohadiwiroyo dalam (Saleh & Utomo, 2018) peningkatan motivasi memperkuat fokus (Jufrizen, 2018).

Mengingat pentingnya motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja yang lebih produktif, maka tuntutan dan tanggung jawab pemimpin juga besar untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Secara umum teori Abraham Maslow mengatakan bahwa kebutuhan utama manusia berpindah dari tingkat pertama ke tingkat kelima (hirarki kebutuhan) (Johan, 2015). Perilaku seseorang ditentukan dengan memiliki keinginan yang harus dipenuhi kebutuhannya dari satu tingkat ke tingkat yang lainnya. Maknanya, jika kebutuhan pertama berada pada tingkatan awal terpenuhi maka akan muncul kebutuhan kedua dan begitu seterusnya sampai berada pada kebutuhan terakhir.

Lima tingkatan/hirarki dasar kebutuhan manusia yang wajib dimiliki, diantaranya adalah: Kebutuhan Fisiologis (Physiological)

Kebutuhan ini merupakan tingkatan terendah dalam hirarki. Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki oleh setiap makhluk hidup. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian dan kesehatan. Maknanya, apabila ada seseorang yang merasa lapar ia akan termotivasi untuk mencari makanan yang ia butuhkan bukan justru mencari sahabat atau teman akrab untuk dijadikan lawan bicara, mencari pujian, penghargaan dan lain-lain. Namun hal ini sangat berbeda pada mereka yang memiliki status kaya, karena kemungkinan besar makanan yang memiliki nominal besar sudah menjadi suatu kebiasaan dan sebagian dari gaya hidupnya.

Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)

Maknanya kebutuhan ini akan muncul apabila kebutuhan pertama atau kebutuhan fisiologis terpenuhi. Kebutuhan rasa aman ini meliputi perlindungan dari kerusakan-kerusakan atau kehilangan sesuatu, kebutuhan yang dapat melindungi dari ancaman kejiwaan seseorang, seperti tidak ada kepercayaan dari seorang pemimpin, tidak direndahkan dan diejek oleh

orang-orang disekitarnya. Namun, apabila kebutuhan rasa aman ini tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidak gairahan dalam bekerja, contohnya jika seseorang yang bekerja kemudian direndahkan dan diejek oleh orang-orang yang ada disekitarnya akan menimbulkan stres dan bahkan tidak ingin lagi bekerja di instansi tersebut.

Kebutuhan Sosial

Timbulnya kebutuhan sosial ini apabila kebutuhan diatas terpenuhi. Jadi dapat kita lihat bahwa kebutuhan ini meliputi fasilitas, persahabatan dan kasih sayang. kebutuhan ini merupakan suatu dorongan yang akan dibutuhkan oleh orang lain agar ia dapat dianggap sebagai salah seorang warga komunitas sosialnya, Namun tidak jarang pula kita lihat kasih sayang akan rusak dan hancur begitu saja jika salah satu pihak merasa takut dengan kelemahan dan kesalahannya. Pada kasih sayag merupakan kasih sayang yang dapat memberi dan menerima, mampu memahami dan mengajaarkannya.

Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berhubungan dengan kehormatan dan reputasi seseorang. Menurut Maslow, orang yang memiliki kebutuhan untuk berhasil akan mendapatkan lebih banyak pengentahuan serta pengakuan yang besar. Namun, kebutuhan ini hanya memotivasi seseorang jika kebutuhan yang lain terpenuhi.

Kebutuhan Aktualisasi

Kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan terbesar/tertinggi dari semua kebutuhan-kebutuhan lainnya. kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk memperkenalkan dan membuktikan dirinya pada semua orang. Maka dari kebutuhan terakhir ini seseorang dapat bercita-cita untuk menjadi pribadi yang lebih berhasil dalam pencapaian profesinya sebagaimana yang telah diharapkan pada sebelumnya. Dan pada bersamaan pula ia dapat mengembangkan dirinya sebagai pekerja yang berprofesional serta menoptimalkan kompetensinya sebagai seorang pekerja. Oleh sebab itu hal ini dikenalkan dengan aktualisasi diri, bermula dari sebuah cita-cita, keinginan, krativitas dan kekuatan, kematangans mental untuk selalu bertanggung jawab atas pilihan yang telah diputuskan.

Berdasarkan observasi penulis dilapangan khususnya di Dinas Pemerdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Simeulue, bahwa sebagian pegawai kurang memiliki inisiatif dalam bekerja bahkan salah satu ruangan di bidang instansi tersebut sering tutup dikarenakan para pegawai tidak berhadir dan apabila terbuka maka hanya ada seoang kepala bidang yang ada didalamnya. Maka dari itu penulis sangat tertarik untuk menganalisis bagaimana para pegawai dalam meningkatkan semangat kerjanya, baik itu dalam hubungan atasan kepada bawahan,

hubungan bawahan kepada atasan, pemberian gaji, reward, dan lain-lain, sehingga dengan itu pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan semangat. Oleh karena itu penulis mengambil judul "Strategi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pemerdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Simeulue.

METODE PENELITIAN

Metode merupakan penjelasan yang harus diambil untuk menyelidiki masalah penelitian dan masalah-masalah tertentu untuk memahami masalah penelitian tentang bagaimana analisisnya. Maka jenis penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dimana studi kasus ini adalah model yang berfokus pada waktu, tempat serta populasi tertentu, oleh sebab itu informasi yang didapat hanya bersifat regional dan temuannya tidak lagi berlaku pada ruang dan waktu yang berbeda.

Studi kasus merupakan rangkaian kegiatan keilmuan yang dilakukan secara intensif, mendetail dan mendalam tentang suatu program, peristiwa dan kegiatan baik itu pada level individu, kelompok, lembaga atau organisasi dimana untuk memperoleh suatu pengetahuan yang mendalam tentang peristiwa tersebut (Santi, Nurhayati, Apriliani, & Rizal, 2020). Secara umum, tujuan penelitian studi kasus ini adalah objek yang realitis dan unik serta sesuatu yang lalu atau lampau.

Sumber data dalam suatu tujuan penelitian merupakan subjek dari mana data-data itu diperoleh, maka dari itu penulis menggunakan jenis data primer. Jenis data primer merupakan data-data yang diperoleh secara langsung dari lapangan (Halim, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Dinas Pemerdayaan Masyarakat dan Desa Simeulue

Secara umum strategi dapat diartikan sebagai upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang atau organisasi untuk membuat suatu skema guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam artian strategi merupakan seni bagi seseorang atau organisasi. Dengan menggunakan seni keterampilan serta sumber daya yang ada melalui cara yang efektif dan efisien tujuan suatu instansi akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Tjibtono dalam (Redaputri & Barusman, 2018) Strategi adalah seperangkat cara yang menyeluruh yang berhubungan dengan pelaksanaan gagasan dan suatu rencana yang direncanakan dalam waktu yang ditentukan.

Strategi merupakan peranan penting dalam suatu organisasi, dimana untuk

mewujudkan tujuan-tujuan yang belum tercapai sesuai dengan visi dan misi instansi tersebut. Sebagaimana pula yang dikatakan oleh Sudarnita dalam Strategi merupakan rencana keseluruhan tentang bagaimana suatu organisasi dapat mencapai misi dan tujuannya serta berusaha untuk sedikit mungkin hambatan (Ardian, Risqo, Nurbaiti, Afrina, & Nurindani, 2021).

Berdasarkan paparan di atas dapat kita pahami bahwa strategi merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang atau instansi dalam melaksanakan suatu pekerjaan demi memenuhi tujuan instansi itu sendiri. Oleh karena itu pegawai atau instansi sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. dan apabila pegawai atau instansi semakin berkembang maka karakteristik pegawai dalam bekerja akan mengubah kelemahan menjadi kesempatan untuk menjadi lebih baik lagi. DPMD Kabupaten Simeulue telah menjalankan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, strategi ini terlihat tidak lancar bahkan seringkali menimbulkan ketidakhadiran disetiap harinya. Ibu Cut Nur Aisyah, SKM selaku kepala sub bagian program dan kepegawaian mengatakan bahwa strategi yang dijalankan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah untuk meningkatkan bimbingan teknis tentang keuangan, bimbingan teknis aset, mengikuti pelatihan-pelatihan, mengikuti sosialisasi kepegawaian dan mekanisme penyaluran dana desa.

Strategi yang dijalankan DPMD sudah cukup bagus, Namun strategi ini masih tampak kurang efisien bahkan saat pemeriksaan laporan APBDES, instansi tersebut masih memerlukan bantuan pekerja eksternal untuk segera melakukan pemeriksaan serta penginputan laporan. Berdasarkan observasi penulis dilapangan banyak pegawai yang dapat melakukan pekerja eksternal dan ini menandakan bahwa pekerja internal banyak yang tidak memahami konteks dan prosedur dalam melakukan pemeriksaan laporan tersebut.

Berdasarkan data informasi penulis dengan sekretaris DPMD yaitu Bapak Zulfata, SP., MP mengatakan bahwa dalam mengasistensi Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDES) membutuhkan dukungan stakeholders seperti BPKd, bagan pemerintahan, pembangunan, pemerdayaan dan pembinaan masyarakat. Jadi keikutsertaan para stakeholders dalam evaluasi APBDES mutlak dibutuhkan karena menyangkup cakupan program pembangunan dan pemerdayaan di desa yang sangat luas. Disamping itu SDM di DPMD juga relatif terbatas dengan cakupan organisasi/bidang juga terbatas, sehingga sangat membutuhkan dukungan dari SKPK/organ yang lain. DPMD hanya memiliki tiga bidang yaitu pemerintahan, pemerdayaan dan teknologi tepat guna. Organisasi seperti itu tidak seimbang dengan kebutuhan pembinaan di desa-desa yang butuh asistensi seluruh hal

atau pemersalahan yang dihadapi masyarakat dan pemerintahan desa.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan informan dapat kita pahami bahwa Dinas Pemerdayaan Masyarakat dan Desa perlu merumuskan suatu strategi dengan mengajak pegawai-pegawai agar dapat membuat serta melaksanakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan gairah-bawah dalam bekerja. Maka dari itu seorang pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan motivasi-motivasi kerja pegawai.

Dilihat dari sudut pandang penulis yang dapat dilakukan Dinas Pemerdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Simeulue adalah dapat menggunakan teori Abraham Maslow dalam untuk dijadikan sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, mulai dari kebutuhan dasar hingga pada kebutuhan yang paling tinggi. Dengan adanya strategi ini akan dapat menimbulkan dampak yang sangat besar karena apa yang diinginkan oleh pegawai dapat terpenuhi secara keseluruhan dan pada akhirnya instansi itu sendiri yang akan merasakan kebahagiaan karena telah memenuhi tujuan yang diinginkan.



Gambar 1. Hirarki Kebutuhan

Berdasarkan gambar 1. diatas dan penjelasan seblumnya dapat kita pahami bahwa instansi tersebut perlu mengembangkan dan menjalankan strategi. Karena dengan adanya strategi akan ada dorongan penggerak bagi instansi itu sendiri seperti mampu berbicara, terampil, bertanggung jawab dan memiliki kesadaran penuh atas pekerjaan yang diembannya, mengerjakan dengan sepenuh hati dan giat serta berusaha untuk mendapatkan hasil yang baik. Namun hal ini tidak ada artinya apabila kemampuan berbicara serta kemampuan yang ada tidak digunakan untuk bekerja keras. Maka, hal ini pun menunjukan peranan pegawai sangat penting bagi instansi dan semangat kerja pegawai dapat menjadi penunjang terwujudnya tujuan instansi itu sendiri. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan menimbulkan prestasi yang rendah pula.

Adapun hasil observasi penulis di DPMD adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, dalam kebutuhan ini DPMD telah memenuhinya, seperti pemberian gaji disetiap bulan yang diberikan kepada para pegawai tepat pada waktunya. Dengan adanya pemberian gaji tepat pada waktunya pegawai DPMD dapat membeli apa yang dibutuhkan dan apa yang diinginkan serta dapat memenuhi kebutuhan pribadi atau kebutuhan keluarga. DPMD memberikan 15 unit kendaraan bermotor roda 2 pada pegawai kontrak dan 2 unit kendaraan bermotor roda 2 pada pegawai ASN. Dalam kata lain kendaraan bermotor dapat pula dikatakan sebagai transportasi. Salim dalam transportasi merupakan sebuah kegiatan pemindahan barang dan penumpang dari satu tempat ke tempat lainnya (Sugianto & Kurniawan, 2020). Dengan adanya pemberian kendaraan/transportasi kepada para pegawai dapat mempermudah langkah kaki menuju instansi dan tidak perlu menunggu antaran oleh keluarga pegawai menuju instansi tersebut. Maka berdasarkan penguraian diatas DPMD dalam kebutuhan ini telah memberikan hubungan kesejahteraan dan kenyamanan bagi para pegawai sehingga kebutuhan ini telah menjadi salah satu motivasi kerja pegawai dalam bekerja.
- b. Kebutuhan rasa aman, selama pelaksanaan kerja di DPMD sudah sangat baik, karena tidak ada kerusakan-kerusakan dan kehilangan barang yang dialami oleh para pegawai serta tidak ada ejekan ataupun merendahkan satu sama lain. Namun ada satu hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam kebutuhan rasa aman ini, yaitu tidak adanya penerapan rotasi kerja pegawai dan hal semacam ini telah menimbulkan ancaman bagi para pegawai karena dapat dilihat bahwa kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja sehingga mengakibatkan jarang hadir di instansi tersebut. Sejalan pula halnya diakibatkan oleh pemerintah-pemerintah desa yang hanya datang disetiap harinya hanya menuju satu ruang sub bidang PMMD (Pemerdayaan Masyarakat Mukim dan Desa) untuk mengantarkan berbagai berkas, seperti laporan BLT, RPJM, RKPDesa, APBDES dan masih banyak laporan lainnya. Sedangkan ruangan sub bidang lainnya tidak didatangi oleh pemerintah-pemerintah desa tersebut. Maka rotasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.
- c. Kebutuhan sosial, jika dilihat dari segi fasilitas instansi telah memenuhinya seperti komputer, dimana komputer ini digunakan untk kepentingan sehari-hari seperti membuat surat, menginput laporan-laporan dan berbagai macam lainnya. Robert H. (2021) komputer merupakan alat elektronik yang dapat mengerjakan tugas seperti menerima input, memprosesn input, selaras dengan program yang ada, menyimpan berbagai perintah, hasil dari pengelolaan dan menyediakan output dalam bentuk informasi. Maka

berdasarkan pendapat penulis diatas dapat disimpulkan bahwa, komputer merupakan sebuah alat yang dapat mengerjakan berbagai tugas yang ada di instansi dan digunakan sesuai dengan program-program yang ada di DPMD dengan tujuan untuk mempermudah pekerjaan. Selanjutnya ada printer, (Nurinadi, 2020) printer adalah suatu perangkat keras yang dihubungkan dengan sebuah komputer sehingga dapat menghasilkan bentuk cetakan, seperti tulisan dan gambar. Dengan adanya printer dapat memberikan manfaat besar bagi para pegawai DPMD untuk mencetak berbagai file yang diperlukan. Meja merupakan sebuah benda yang memiliki permukaan datar dan memiliki kaki sebagai penyangga. meja yang ada di DPMD saat ini memiliki banyak kegunaannya, seperti tempat komputer, printer , tempat buku agenda serta tempat laporan-laporan desa dan berbagai macam berkas lainnya. Dengan adanya meja-meja yang adda di instansi sangatlah memberikan manfaat dan kenyamanan bagi para pegawai dalam bekerja. Namun ada satu hal yang sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai, yaitu kurangnya perhatian dari kepala dinas terhadap pegawai DPMD hal ini dapat dilihat kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan hal ini dapat menyebabkan beberapa pegawai hanya datan, duduk, diam dan pulang kerap dikenal dengan (D3P) dan tidak jarang pula da pegawai yang datang terlambat tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetaokan.

- d. Kebutuhan penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai DPMD, namun kebutuhan ini tidak ada penerapannya, karena terlihat bahwa tidak adanya penghargaan atau reputasi yang diberikan baik itu dari kepala dinas maupun dari sesama pegawai kepada pegawai yang talah bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya. Namun hal ini tidak terlalu besar pengaruhnya dibandingkan dengan kebutuhan sebelumnya yaitu kebutuhan sosial.
- e. Pada kebutuhan terakhir ini yaitu kebutuhan aktualiasi diri, jika dilihat dari observsi penulis di instansi DPMD dan penelas sebelumnya hanya ada beberpa orang saja yang telah memenuhi kebutuhan ini, seperti datang tepat waktu, bekerja dengan sepenuh hati untuk segera menyeleaikan pekerjaannya. Namun jika hanya itu saja orang-orangnya kapan pegawai yang lainnya membuktikan, memperkenalkan dirinya dalam pencapaian prosesnya. Sejatinya adalah setiap pegawai akan melakukan hal-hal yang menjadi tujuan awal mereka bergabung di instansi DPMD. Berdasarkan bahasa diatas dan hasil observasi penulis terlihat bahwa pegawai DPMD Kabupaten Simeulue sekarang ini berada pada tingkat ke-2 dan tingkat ke-3 dalam hirarki kebutuhan Abraham Maslow dengan gambaran sebagai berikut:

- f. Pada tingkatan ke-2 yaitu rasa aman yang dimiliki pegawai berada dalam rotasi kerja. Rotasi kerja tersebut merupakan indikator bahwa pegawai DPMD sudah berada pada ingkatan ke-2 berdasarkan pengamatan sebagai berikut ini. Rotasi kerja merupakan pertukaran seorang pegawai dari pekerjaan satu kepekerjaan lainnya (Rahman & Solikhah, 2016). Maknanya instansi melakukan pertukaran pekerjaan pegawai dan pekerjaan ini masih dalam satu instansi yang sama. Kemudian pegawai tersebut akan mendapatkan pekerjaan baru dalam waktu yang telah ditentukan sebelum kembali kepekerjaan sebelumnya. Dengan adanya rotasi kerja pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dengan pengalaman dan pengetahuan baru yang telah didapatkan. Selain itu dengan adanya rotasi kerja dapat membantu menghilangkan kebosanan pegawai dari pekerjaan lamanya.
- g. Kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan sosial yang berkaitan dengan hubungan atasan ke bawahan. Hubungan atasan dan bawahan dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari (Sidiq, 2019). Bagaimana atasan memandang bawahan, sejauh mana bawahan termasuk dalam penetapan tujuan. Hubungan atasan dan bawahan selalu melibatkan upaya sendiri (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam suatu posisi di suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan yang dikemukakan bahwa hubungan yang baik akan menciptakan produktivitas kerja yang baik dan begitupula sebaliknya hubungan yang tidak baik akan memberikan dampak yang tidak baik pula bagi para pegawai, seperti kurangnya inisiatif dalam bekerja dan datang ke instansi sesuka hati tidak mengikuti peraturan yang ada. Hubungan atasan dan bawahan yang baik dapat menciptakan komunikasi yang baik dan hal ini merupakan indikator bagi para pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai hingga pada aktualisasi (Sidiq, 2019). Selanjutnya solusi yang dapat dijadikan sebagai strategi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Simeulue adalah:

1. Membuat Penilaian Kerja (Promance Appraisal)

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses mengevaluasi kinerja seseorang berdasarkan standar kinerjanya (Mahmudin & Komariyah, 2019). Maknanya membuat penilaian kinerja (Promance appraisal) akan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan kegairahan dalam bekerja. Maka dengan adanya penilaian kerja, pegawai akan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mendapatkan sebuah kepercayaan dan pujian. Dan ini pun dapat menguntungkan bagi instansi, karena adanya penilaian terhadap kinerja pegawai akan dapat mengetahui dan memahami mengenai kemampuan pegawai itu sendiri, sehingga

instansi dapat mengarahkan pegawai kemana seharusnya ditempatkan posisi kerja pegawai tersebut.

2. Mencintai Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan apapun yang dilakukan akan terasa berat dan bahkan akan menjadi beban bagi dirinya sendiri karena tidak mencintai pekerjaannya tersebut. Perlu belajar untuk mencintai pekerjaan yang dimiliki dengan tugas dan tanggung jawab yang ada didalamnya. Apabila seseorang mencintai pekerjaannya sendiri, ia mengerjakan dengan senang hati pasti akan mendapatkan buah hasil yang baik.

3. Membuat Kegiatan-Kegiatan Seru Disetiap Bulan/Tahunnya

Sekecil apapun kegiatan yang diadakan oleh instansi akan sangat berdampak bagi para pegawai, karena dengan adanya kegiatan-kegiatan seru yang menghibur dan menyenangkan hati pegawai hubungan antar para pegawai dan pemimpin akan semakin baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan tujuan instansi akan tercapai dengan lebih mudah. Salah satu bentuk menyenangkan hati dan meningkatkan semangat kerja para pegawai adalah dengan memberikan hadiah (reward) di ujung kegiatan bagi siapa yang telah bekerja keras dan bersungguh-sungguh.

SIMPULAN

Instansi perlu membuat dan menjalankan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Karena dengan adanya strategi dan motivasi akan meningkatkan kualitas kerja yang tinggi dan menambah semangat kerja bagi para pegawai dan akan menghasilkan produktivitas instansi meningkat. Dan peranan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk menunjang kedisiplinan serta semangat kerja pegawai.

Strategi yang dijalankan oleh DPMD untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan mengikuti bimbingan teknis tentang keuangan, bimbingan teknis aset, mengikuti pelatihan-pelatihan serta mengikuti sosialisasi kepegawaian.

Strategi yang dapat dijalankan oleh DPMD adalah dengan menggunakan teori Abraham Maslow, mengadakan rotasi kerja, membuat penilaian kerja, mencintai pekerjaannya sendiri dan mengadakan kegiatan-kegiatan seru di setiap tahun/bulannya. Dan jika dilihat dari pemberian gaji kepada para pegawai tidak berpengaruh bagi motivasi kerja karena pegawai menerima gaji disetiap bulan tepat pada waktunya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, Johanes, Hendra Rizqo, Yulia Afrina, KPP Pratama Palembang Ilir Barat, and Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang. 2021. "Volume 4 Nomor 1 Edisi September 2021 STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PALEMBANG ILIR BARAT" 4 (September): 11–20.
- Halim, Henry, Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Dan Ekonomi, Universitas Kristen, and Petra Jl. 2022. "Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Lg Electronics Indonesia Cabang Banjarmasin" 10: 1.
- Johan, Ria Susanti. 2014. "Peran Motivasi Dan Disiplin Dalam Menunjang Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Bidang Studi IPS." *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan* 1 (3): 275–86.
- Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–24.
- Mahmudin, Mahmudin, and Imas Komariyah. 2019. "Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru." *Jurnal Soshum Insentif* 1 (1): 24–32. <https://doi.org/10.36787/jsi.v2i1.46>.
- Mashuddin, Nurwahidah. 2022. "Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah" 8 (4): 363–66.
- Nurinadi, Hapidzul. 2020. "Perbandingan Dalam Pemilihan Printer Menggunakan Metode Weight Produk." *JIKA (Jurnal Informatika)* 4 (3): 38. <https://doi.org/10.31000/jika.v4i3.2872>.
- Rahman, Taufikur, and Siti Solikhah. 2016. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah." *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 7 (2): 23. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>.
- Redaputri, Appin Purisky, and M. Yusuf Sulfarano Barusman. 2018. "Strategi Pembangunan Perekonomian Provinsi Lampung." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18 (2): 86. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1340>.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11 (1): 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Santi, Atikah Nurhayati, Izza Mahdiana Apriliani dan Achmad Rizal. 2020. "Analisis Partisipasi Pendidikan Anak Nelayan Di Kecamatan Pangandaran Kabupaten Pangandaran."

- Syntax Idea2 (9): 662–75. <https://www.jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/561>.
- Sidiq, Maulid. 2019. "Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Hubungan Atasan Dan Bawahan Terhadap Produktifitas Karyawan." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7 (2): 284–93. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i2.4784>.
- Siregar, Edison. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm)." *Jurnal Dinamika Pendidikan* 11 (2): 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>.
- Sugianto, S, and M A Kurniawan. 2020. "Tingkat Ketertarikan Masyarakat Terhadap Transportasi Online, Angkutan Pribadi Dan Angkutan Umum Berdasarkan Persepsi." *Jurnal Teknologi Transportasi ...* 1 (2): 51–58. <https://jurnal.poltradabali.ac.id/jttl/article/view/11>.
- Wahyudi, Digit Eka, Arif Rahman, and Herman Herman. 2020. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5 (4): 301–20. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.1074>.
- Yurina, Titis. 2020. "Kesiapan Pemimpin Bank Menghadapi Disrupsi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan." *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2 (3): 156–76. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/344>.