



Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan

The Role of Motivation in Improving Employee Performance Based on Requirements

Dyta Anastacia, Irwan Nasution & Agung Suharyanto*

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan motivasi dan faktor penghambatnya dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan. Masalah difokuskan pada motivasi yang didasarkan tingkatan kebutuhan. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Abraham Maslow. Data-data dikumpulkan melalui kepustakaan, observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dianalisis secara kualitatif. Kajian ini menyimpulkan bahwa motivasi berdasarkan tingkatan kebutuhan menurut Maslow sudah diterapkan dengan baik pada kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan yaitu 1) kebutuhan fisik berupa pemberian fasilitas kantor sudah terpenuhi. 2) Kebutuhan Keamanan, dari himbauan keselamatan dalam penggunaan masker dan penerapan hukum disiplin PNS sebagai motivasi dalam bekerja. 3) Kebutuhan sosial dari kekuatan tali persaudaraan silaturahmi, melalui arahan dan saling berkoordinasi serta bekerjasama antar instansi. 4) kebutuhan penghargaan yaitu pemberian tanggung jawab dan sertifikat purna bakti ataupun pemberian hadiah cendera mata dari pemimpin sebagai motivasi. 5) Aktualisasi diri pengembangan pelatihan dengan mengikuti diklat sesuai kebutuhan ijazah dan bidang pekerjaan masing-masing. Penghambat motivasi tersebut diberikan adalah faktor dana dalam pengambilan pendidikan seperti diklat maupun pelatihan karena membutuhkan waktu yang lama serta biaya pendidikan tersebut ditanggung sendiri.

Kata Kunci: Peranan Motivasi; Kinerja; Berbasis Kebutuhan

Abstract

This study aims to determine the role of motivation and its inhibiting factors in improving the performance of employees based on needs at the Class IV Port Authority and Port Authority Office Tanjungbalai Asahan. The problem is focused on motivation based on the level of need. In order to approach this problem, Abraham Maslow's theoretical reference is used. The data were collected through literature, observation, interviews, and documentation and analyzed qualitatively. This study concludes that motivation based on the level of need according to Maslow has been well applied to the Class IV Tanjungbalai Asahan Harbormaster and Port Authority offices, namely 1) physical needs in the form of providing office facilities have been fulfilled. 2) Security Needs, from safety appeals in the use of masks and the application of civil servant discipline laws as motivation at work. 3) Social needs from the strength of kinship ties, through directives and mutual coordination and cooperation between agencies. 4) need for appreciation, namely giving responsibility and retirement certificates or giving souvenirs from leaders as motivation. 5) Self-actualization of training development by attending training according to the needs of each diploma and field of work. The motivational barrier given is the funding factor in taking education such as education and training because it takes a long time and the education costs are borne by themselves.

Keywords: The Role of Motivation; Performance; Need Based

How to Cite: Anastacia, D. Nasution, I. & Suharyanto, A. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 3(2) 2021: 176-184,



PENDAHULUAN

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) adalah unit pelaksana teknis di lingkungan kementerian perhubungan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Kantor tersebut mempunyai tugas melaksanakan pengawasan, dan penegakan hukum dibidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan dipelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan. (Pasaribu dkk, 2020; Sinaga dkk, 2019).

Dalam melaksanakan tugas tersebut sumber daya manusia atau pegawai merupakan peran utama disetiap organisasi ataupun perusahaan, karena pegawai sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan. Pemberian motivasi juga sebagai pendorong pegawai dalam berprestasi dan memperlancar tugas-tugas organisasi. (Deliana & Irwan, 2016; Sarumaha & Rosmala, 2016).

Mahsun (2006), mengemukakan Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bertarung dalam strategic planning suatu organisasi. Sedangkan menurut Joedono dalam Kurniawan (2005:50) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebuah organisasi antara lain meliputi faktor Kualitas SDM, Struktur Organisasi, teknologi, pimpinan dan masyarakat, serta bentuk kepemimpinan. (Waskito & Taufik, 2015; Jaffisa dkk, 2017).

Tujuan Perusahaan maupun organisasi dalam memotivasi pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan tata kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara informan terdapat data tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS yaitu PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang dapat memotivasi pegawai agar tidak melanggar hukum. (Rambe dkk, 2016; Atika & Usman, 2014).

Definisi peran memperluas informasi dalam uraian jabatan dengan memasukkan menjelaskan keterampilan dan perilaku yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan. Definisi peran menjadi basis manajemen kinerja, rekrutmen, perencanaan karier dan juga informasi yang diperlukan untuk mengembangkan struktur gaji berkaitan dengan kompetensi atau berbasis keterampilan (Sunarto, 2006).

Peranan motivasi sangat dibutuhkan oleh pegawai agar tidak melanggar hukum yang berlaku, dari mulai diadakannya apel pagi maupun sebelum memulai pekerjaan, motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut, serta adanya keluhan para pegawai dari faktor kedisiplinan, beberapa pegawai masih belum sepenuhnya melaksanakan tugas seperti datang telat namun pekerjaan mereka tetap dilaksanakan dengan baik. Maka dari itu, peranan motivasi sangat dibutuhkan agar pegawai tidak datang terlambat lagi, melakukan pungli dan melanggar aturan hukum yang berlaku serta lebih meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi dengan baik. (Nasution & Rudi, 2014; Rahmadhan dkk, 2013).

Untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan serta menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini, maka dengan penelitian ini penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian yang diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu Ningtyas, Nuringwahyu dan Hardati (2019), Jurnal Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, dengan judul "Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang)", jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai yaitu Mutasi jabatan, memberikan

pengakuan atas prestasi kerja karyawan, komunikasi efektif atasan kepada karyawan, peluang karyawan untuk ikut proses putusan, *jobdescripsi* yang jelas dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bertujuan untuk mengefektifkan kerja, mengerti dan paham akan tugas-tugas yang harus dilakukan, meningkatkan ide-ide yang baik dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV tanjungbalai yaitu setiap tahun mengadakan pemilihan pegawai teladan serta mengadakan upacara pelepasan purna bakti karyawan (KSOP) Tanjungbalai Asahan dengan memberikan sertifikat penghargaan dan cendera mata baik dari kantor dan pemimpin sendiri. Dengan Penghargaan tersebut pegawai termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja sesuai kebutuhan dan tugas yang telah diberikan.

Hermawan dan Ainah (2016), Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin, dengan judul “Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru”, metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis. Hasil penelitian motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja (kualitas dan kuantitas kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru), peran motif dalam peningkatan kinerja adalah pegawai bekerja menjadi lebih baik, memberikan semangat kerja, memberikan arahan, perbaikan karier, dan hubungan kedekatan atasan-bawahan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV tanjungbalai sudah diberikan dan berperan dengan baik, pemimpin memberikan motivasi langsung dengan mengadakan *briefings* satu bulan sekali berupa arahan dan masukan serta mengingatkan anggota dan mengadakan apel maupun upacara hari nasional bersama dengan menggunakan pakaian adat masing-masing sebagai tradisi di kantor tersebut. Dengan kegiatan tersebut pegawai dapat termotivasi dan semangat dalam menjalani tugas yang telah diberikan.

Rosa (2018), Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, dengan judul “Bentuk Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KC.Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso”, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan pada Bank Sumut Syariah Cabang Medan Brigjend Katamso memiliki motivasi yang tergolong baik. Karyawan dapat bertanggung jawab dan semangat kerja yang dimiliki sangat tinggi dalam motivasi kerja. Dan menimbulkan gairah positif kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV tanjungbalai asahan sudah memiliki motivasi yang baik sesuai kebutuhan yang diberikan oleh pemimpin maupun sesama pegawai di kantor tersebut. Motivasi yang diberikan berdasarkan kebutuhan seperti kebutuhan fisik berupa fasilitas kantor, penghargaan serta keamanan juga sudah berperan sesuai tugas pokok dan fungsi pada pekerjaan masing-masing, motivasi tersebut sudah berperan sangat baik di kantor tersebut sesuai kebutuhan yang diberikan dapat menimbulkan gairah dan semangat pegawai untuk meningkatkan kinerja dari segi kualitas dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Wardani (2019), Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponorogo”, penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini adalah Faktor internal yang mendorong kinerja karyawan di Tanteka *Screen Pinting* Ponorogo adalah dengan niat belajar untuk meraih prestasi, sedangkan faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV tanjungbalai asahan adalah berupa gaji, tunjangan kinerja, uang makan, lauk pauk, uang operasional, motivasi tersebut termasuk dalam motivasi internal

sedangkan motivasi eksternal yaitu satu bulan sekali mengadakan ulang tahun kepada pegawai, untuk menjalin kedekatan antar sesama pegawai maupun pimpinan.

Berdasarkan Latar belakang yang dikemukakan di atas dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi dan faktor penghambat motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut (Idrus, 2009) Paradigma kualitatif dimulai dengan cara mendefinisikan konsep yang sangat umum mengalami perubahan karena hasil penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif yakni berupa narasi cerita, penuturan informan, dokumen-dokumen pribadi, seperti foto, catatan pribadi (buku harian), perilaku, gerak tubuh, mimik dan banyak hal lain (Idrus, 2009).

Untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan penelitian di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan yang beralamat di jalan Pelabuhan Teluk Nibung, Kota Tanjungbalai Asahan, Provinsi Sumatera Utara. Peneliti melakukan penelitian dari bulan Februari 2021–Maret 2021.

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam (Afrizal, 2014). Informan dalam penelitian ini adalah informan kunci yaitu Pimpinan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan, yang menjadi informan utamanya adalah Pegawai Kantor serta informan pendukung dalam penelitian ini adalah masyarakat ataupun pengguna jasa yang mendapatkan pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan.

Menurut (Surahman dkk, 2016) mengemukakan Pengumpulan data adalah suatu rangkaian kegiatan penelitian yang mencakup pencatatan peristiwa-peristiwa atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: 1) Kepustakaan, penulis mengumpulkan data agar mendapatkan hasil penelitian dengan berpedoman pada jurnal, buku, skripsi maupun peraturan yang menuturkan teori-teori yang sudah ada sebagai acuan penelitian. 2) Observasi, dengan mengikuti kegiatan keseharian yang dilakukan informan dalam waktu tertentu, memperhatikan apa yang terjadi, mendengarkan apa yang dikatakan, mempertanyakan informasi yang menarik, dan mempelajari dokumen yang dimiliki. 3). Wawancara, Mulyana (2004), mengemukakan wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Menurut Sanusi (2011) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dilakukan dengan cara mempersiapkan bahan pertanyaan yang akan diajukan kepada informan secara langsung agar mendapatkan hasil tujuan penelitian. 4). Dokumentasi dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dokumentasi meliputi foto kegiatan, foto hasil temuan dari instansi, catatan harian, dokumentasi instansi/kantor dan peraturan-peraturan mengenai uraian kegiatan, sehingga mendapatkan hasil tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peranan motivasi dan faktor penghambat motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan.

Menurut Faisal (1990) dalam (Salim dan Syahrudin, 2012) bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif bergerak secara induktif yaitu data/fakta dikategorikan menuju ketinggian

abstraksi yang lebih tinggi, melakukan sintesis dan mengembangkan teori bila diperlukan. Penelitian ini menggunakan proses analisis interaktif yang bergerak pada empat kegiatan seperti a) pengumpulan data seperti foto maupun dokumentasi. b) reduksi data yaitu bagian mana yang dikode, dibuang, dan diringkas. c) penyajian data yang dimaknai oleh Miles dan Huberman dalam (Idrus, 2009) sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Dalam penyajian data ini penulis akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan untuk memeriksa, mengatur, mengelompokkan data sehingga menghasilkan data yang deskriptif serta mendapatkan hasil penelitian. Nungrahani (2014), mengemukakan tujuan dalam melakukan display data atau menyajikan data ini adalah untuk menjawab permasalahan penelitian melalui proses analisis data. d) Penarikan Kesimpulan atau verifikasi, penulis berpedoman pada tujuan ulang catatan di lapangan atau kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang timbul dari data yang harus di uji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya merupakan validitasnya, Sehingga mendapatkan hasil penelitian yaitu untuk mengetahui peranan motivasi dan faktor penghambat motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan. Simanjuntak dan Sosrodihardjo (2019), mengemukakan pengambilan kesimpulan. Bila penelitian deskriptif, penarikan kesimpulannya tergantung kepada kecondongan informasi yang di dapat, setelah dilakukan lebih dahulu kategori-kategori apa yang akan ditarik kesimpulannya. Apabila lebih banyak informasi memusatkan kepada suatu kategori, maka disimpulkan demikianlah hasilnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi sangat berperan dalam mendorong semangat kerja pegawai, motivasi tersebut diberikan secara langsung dan tidak langsung oleh pemimpin maupun sesama pegawai berdasarkan kebutuhan. Memotivasi pegawai berdasarkan kebutuhan yang mereka inginkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka kebutuhan dalam menjalankan pekerjaan tersebut terpenuhi secara maksimal. Untuk mengetahui peranan motivasi dan faktor penghambatnya, maka peneliti mengambil dasar Maslow Need Hierarchy theory.

Motivasi Berdasarkan Tingkatan Kebutuhan Maslow Need Hierarchy Theory Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan ada lima tingkatan yaitu :

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisik yang diterapkan pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV tanjungbalai asahan yaitu motivasi tersebut berbentuk dari segi fasilitas kantor berdasarkan sumber data primer yang penulis dapatkan. Adanya kelengkapan fasilitas kantor sesuai data yang diberikan yaitu seperti setiap ruangan memiliki ac yang terdiri dari 8 ruangan, mobil dinas, sepeda motor, laptop, komputer, printer, mesin fotocopy, *wifi* dan fasilitas lainnya sesuai data yang telah dididapatkan. Peneliti juga melihat setiap pegawai diberi bakal dan baju dinas untuk dipakai sehari-hari dalam bekeja. Dalam pemberian gaji, Uang makan setiap bulannya dan perumahan berdasarkan observasi penulis sudah diterima oleh pegawai sehingga semua fasilitas yang diberikan kantor tersebut sudah terpenuhi dan tercukupi serta dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kebutuhan fisik yang diberikan tersebut sangat mendukung kegiatan pegawai dalam bekerjasebagai motivasi atau dorongan agar efektif dan efisien dalam menjalankan tugas sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal tersebut benar dinyatakan oleh narasumber terutama oleh pimpinan dan pegawai yaitu Bapak Afrizal Tanjung dan Ibu Imawati:

“Untuk fasilitas kita punya kendaraan dinas roda empat ada dua, kendaraan roda dua untuk melancarkan aktifitas karyawan ada kurang lebih dua belas kendaraan, pemberian itu sebagai motivasi agar efisien dan mempersingkat waktu dari rumah ke kantor”. (Afrizal Tanjung, Wawancara Rabu 3 Februari 2021, Pukul 10.12 WIB)

2. Keamanan dan Keselamatan (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan pada saat pandemi covid-19, bahwa penjagaan dikantor tersebut sudah dijaga oleh pegawai dibidang petugas keselamatan berlayar penjagaan dan patroli berdasarkan shif mereka baik siang dan malam, mereka sering menghimbau kepada pegawai maupun pengguna jasa ataupun masyarakat yang berkunjung untuk selalu memakai masker dan mencuci tangan saat memasuki wilayah kantor. Penghimbauan tersebut sangat baik dan ditekankan untuk kesehatan pegawai dalam bekerja tetap terjaga dan tetap semangat. Menjaga jarak dalam bekerja saat melayani pengguna jasa maupun masyarakat selalu diingatkan dan dipatuhi agar keamanan dan keselamatan pegawai maupun pengguna jasa sama-sama terjaga dengan baik. Selain menjaga keamanan dan keselamatan dalam bekerja pegawai juga dituntut untuk menegakkan dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. (Hasibuan, 2013: 21). Kedisiplinan tersebut merupakan motivasi seorang pegawai untuk lebih meningkatkan semangat dalam bekerja serta kepatuhan terhadap hukum yang berlaku agar tidak mendapatkan hukuman yang dapat menurunkan semangat kerja mereka. Peraturan tersebut ada di PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Maka dari itu, hukuman yang sudah ditetapkan dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin lagi dalam bekerja. Bentuk hukuman tersebut merupakan hasil wawancara pegawai yaitu Ibu Sri Elvina menyatakan:

“Kalau yang kurang disiplin atau malas masuk, dia langsung ditindaklanjuti biar jangan sembarangan dan suka-suka. Pertama hukumannya kalau yang malas masuk itu kita panggil dulu misalnya dia tidak masuk beberapa hari setelah dipanggil tidak berubah juga diteruskan kepusat, seperti kemarin ada zoom tentang disiplin pegawai, tim pemeriksanya langsung dari kementerian perhubungan, tim pusat serta tim terpadu, jadi yang bersangkutan dipanggil dan diperiksa menunggu hasil keputusan seperti apa hukuman yang ia dapatkan, berdasarkan peraturan PP 53 tahun 2010 hukumannya berupa pernyataan tertulis, pemberhentian atau penurunan pangkat tergantung pada pusat jelas hukumannya diatur pada peraturan pemerintah tersebut tentang disiplin pegawai negeri sipil”. (Sri Elvina, Wawancara Jumat 5 Februari 2021, Pukul 09.00 WIB).

Menjaga Keamanan dan keselamatan dalam bekerja juga didukung oleh kedisiplinan pegawai dalam bekerja, semakin pegawai disiplin dan patuh terhadap himbauan peraturan yang ada, maka akan terhindar oleh pengaruh buruk yang dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan sebaliknya semakin kurang disiplin pegawai dalam menjaga himbauan yang telah ditetapkan maka akan mendapatkan hukuman yang sudah ditetapkan.

3. Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Need*)

Kebutuhan sosial ini juga bisa berpartisipasi dalam kelompok atau masyarakat, menciptakan suasana kerja yang harmonis serta terciptanya hubungan akrab dan penuh kekeluargaan, baik antar sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasannya. untuk menjalin kekompakan, maupun kenyamanan dalam bekerja yaitu kantor tersebut mengadakan pelaksanaan kegiatan bersih lingkungan kerja secara rutin di kantor tersebut. Mereka bukan saja menjalin hubungan sesama rekan kerja saja, tetapi mereka menguatkan tali persaudaraan dengan instansi lain dengan cara pemimpin berkoordinasi dengan stakeholder lainnya serta menghadiri undangan maupun kegiatan yang dapat menguatkan rasa kekeluargaan. hal tersebut juga dinyatakan oleh pimpinan kantor:

“Alhamdulillah sekarang sudah saya jalankan program saya selama ini kantor (KSOP) Tanjungbalai Asahan kurang dikenal oleh sensi-sensi lain atau masyarakat, setelah saya menjalankan tugas disini lebih kurang 2 tahun 6 bulan baik dengan mess media, pengguna jasa dan stakeholder yang lain yang ada di lingkungan pelabuhan maupun pemerintahan kota alhamdulillah kita berkoordinasi dengan mereka baik masalah pekerjaan, masalah UUD yang berkaitan dengan kegiatan mereka kita menghadiri. Dengan adanya kita saling menghadiri terjalinlah suatu kerja sama yang baik istilah nya ukhuwah islamiyah. Alhamdulillah kantor (KSOP) Tanjungbalai Asahan sudah di perhitungkan oleh pemerintah Kota Tanjungbalai baik dalam segi anggota, melaksanakan tugas, cara bicara dengan pengguna jasa secara pelayanannya alhamdulillah sudah meningkat”. (Afrizal Tanjung, Wawancara Rabu 3 Februari 2021, Pukul 10.12 WIB).

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem or Status or Needs*)

Kebutuhan penghargaan ini juga sebagai pemberian penghargaan dari pemimpin atas prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas penghargaan diri ini sangat memotivasi pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV Tanjungbalai yaitu setiap tahun mengadakan pemilihan pegawai teladan serta mengadakan upacara pelepasan purna bakti karyawan (KSOP) Tanjungbalai Asahan dengan memberikan sertifikat penghargaan dan cendera mata baik dari kantor dan pemimpin sendiri. Penghargaan yang diberikan oleh pemimpin yaitu berupa sertifikat maupun cendera mata. Penghargaan tersebut diberikan sesuai kebutuhan harga diri pegawai yang dapat mendorong semangat mereka lebih giat lagi dalam bekerja serta dari kebutuhan harga diri tersebut sudah dapat dikatakan baik dan berperan dalam memotivasi pegawainya dengan memberi penghargaan atau hadiah. Selain disiplin, kebutuhan penghargaan juga diterapkan dengan baik oleh pemimpin maupun pegawai yaitu dimana menyatakan bahwa:

“Untuk penghargaan dan prestasi ada, setiap tahun kami mengadakan pemilihan pegawai teladan untuk motivasi ini ada, itulah program saya yang telah saya lakukan yang selama ini belum pernah dilakukan disini, baik apel maupun upacara. Sangat terpenting selama saya tugas di kantor ini saya mengadakan upacara pelepasan purna bakti karyawan (KSOP) Tanjungbalai Asahan dengan memberikan mereka sertifikat penghargaan dan cendera mata baik dari kantor dan saya sendiri”. (Afrizal Tanjung, Wawancara Rabu 3 Februari 2021, Pukul 10.12 WIB).

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan keterampilan dikantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan yang sangat penting adalah pengembangan pelatihan dengan mengikuti diklat yang telah dianjurkan sesuai kebutuhan ijazah dan kualifikasi di bidangnya. Dengan pelatihan dan memiliki ijazah tersebut pegawai akan bersaing dalam bidang pekerjaan masing-masing, semakin ia terlatih maka semakin tinggi pengetahuan dan kedudukannya. Pernyataan tersebut dinyatakan oleh pegawai yaitu:

“Kementerian perhubungan laut bukan saja membutuhkan ijazah umum perlu pendamping dari ijazah umum yang berkopetensi karena di dalam bidang topoksi (tugas pokok dan fungsi) di kantor syahbandar itu banyak hampir 75% mencakup tentang teknis, jadi dari teknis itu akan membutuhkan diklat-diklat untuk bisa mengerjakan topoksi (tugas pokok dan fungsi) dari pada kantor syahbandar salah satunya diklat itu kalau kebetulan saya di bagian status hukum dan sertifikat kapal harus mempunyai kopetensi ijazah yang pertama ijazah laut harus memiliki, kebetulan saya mempunyai ANT 4 yang kedua harus memiliki marine inspector yaitu pemeriksa kapal apakah suatu kapal itu layak atau tidak, yang ketiga harus mempunyai sertifikat kesyahbandaran dan kita harus sering berangkat untuk mengikuti bimtek-bimtek rakornis

(bimbingan teknik rapat kordinasi) sering di adakan di jakarta, jadi di perhubungan laut ini sekuelnya (karakter) syahbandar harus memiliki ijazah-ijazah yang berkaitan dengan teknis. Kebetulan saya membidangi tentang teknis perkapalan apakah suatu kapal itu layak atau tidaknya untuk diberikan sertifikat. Jadi diklat ini sangat berperan di kantor kesyahbandaran karena 75% dari pekerjaan syahbandar menyangkut teknis". (Mustafa Edy, Wawancara Rabu 3 Februari 2021, Pukul 14.20 WIB). Dari kelima kebutuhan tersebut yang paling berperan adalah aktualisasi diri, dimana motivasi sangat dibutuhkan dari adanya pelatihan dan dorongan semangat dalam bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi.

Ada beberapa faktor penghambat motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan yaitu: (1) Pengambilan pendidikan, diklat ataupun pelatihan, berdasarkan hasil wawancara informan menyatakan bahwa biaya tersebut ditanggung diri sendiri mulai dari biaya akomodasi (tempat menginap/tempat tinggal) serta biaya transportasi dan lain-lain itulah yang memberatkan motivasi untuk mengikuti pendidikan. (2) Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti diklat pelatihan dan tidak mempunyai kualifikasi (ijazah) dibidangnya karena menyangkut faktor dana untuk melakukan diklat tersebut ditanggung biaya sendiri. (3) Kerja sama dengan rekan-rekan satu tim karena masalah waktu kerja yang kurang koordinasi tidak terlalu berdampak besar kepada kegiatan ataupun tugas yang diberikan sehari hari. (4) Tergantung pada kesadaran diri masing-masing (inisiatif) juga sebagai penghambat motivasi itu diberikan, karena masih ada rasa cuek dan rasa tidak peduli pada diri pegawai. (5) Penghambat yang terjadi pada PT pelayaran (pengguna jasa) kurang melengkapi berkas, waktu keberangkatan kapal tidak sesuai mereka laporkan ke pihak kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV tanjungbalai asahan. (6) Kekurangan pegawai baru (SDM), karena pegawai lama dan pegawai baru SDMnya berbeda skill dan bagi yang sudah tua mau tidak mau mereka harus belajar. Akibat kekurangan pegawai/SDM satu orang pegawai mengerjakan beberapa pekerjaan.

SIMPULAN

Motivasi berdasarkan tingkatan kebutuhan menurut Maslow *Need Hierarchy Theory* yang sudah di terapkan dengan baik pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan adalah kebutuhan fisik (*physiological Needs*) berupa pemberian fasilitas fisik kantor sudah terpenuhi. Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*Safety and security*) dari himbauan keselamatan dalam penggunaan masker dan penerapan hukum disiplin pegawai menurut PP 53 Tahun 2010 tentang tingkat dan jenis hukuman PNS sebagai motivasi dalam bekerja. Kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*) dari kekuatan tali persaudaraan silaturahmi, melalui arahan dan saling berkoordinasi serta bekerja sama antar instansi. Kebutuhan penghargaan (*esteem or status or needs*) yaitu pemberian tanggung jawab dan sertifikat purna bakti ataupun pemberian hadiah cendera mata dari pemimpin sebagai motivasi. Aktualisasi diri (*selfactualization*) pengembangan pelatihan dengan mengikuti diklat sesuai kebutuhan ijazah dan bidang pekerjaan masing-masing. Adapun Faktor Penghambat motivasi tersebut adalah pengambilan pendidikan diklat maupun pelatihan karena membutuhkan waktu yang lama serta faktor biaya yang ditanggung sendiri, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mengikuti diklat pelatihan dan tidak mempunyai kualifikasi (ijazah) dibidangnya. Kerja sama dengan rekan-rekan satu tim karena masalah waktu kerja yang kurang koordinasi dan masih ada rasa cuek dan rasa tidak peduli pada diri pegawai dalam berinisiatif. Pengguna jasa terkadang kurang dalam melengkapi berkas laporan waktu keberangkatan kapal dari pengguna jasa serta kekurangan pegawai baru (SDM), karena berbeda skill, sehingga satu orang pegawai mengerjakan beberapa pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2014). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Atika, T.A, dan Usman T., (2014). Prosedur Penerbitan Surat Keputusan Pensiun Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Deli Serdang, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 2 (1): 18-30
- Deliana, & Irwan N., (2016). Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan, Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area, 4 (2): 152-161
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT.Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2019). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT.Bumi aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hermawan, Ade dan Ainah Noor. (2016). Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*.
- Idrus, M. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Jaffisa, T., Abdul K., Dumasari H., (2017), Peranan Camat dalam Pengawasan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan, *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal : Public Administration Journal*, 7 (1): 94-93
- Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan Profil Dalam <http://dephub.go.id/org/ksoptanjungbalaiasahan/home>, Diakses Pada 20 Oktober 2020
- Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tanjungbalai Asahan Profil Dalam <http://dephub.go.id/org/ksoptanjungbalaiasahan/home>, Diakses Pada 20 Oktober 2020
- Koentjaraningrat. (2019). Metode-metode Penelitian Masyarakat. Jakarta: PT.Gramedia
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mahsun, M. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mulyana, D. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Nasution, F.R. dan Rudi S.S., (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 2 (1): 1-17.
- Nungharani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta: M.Surakarta.
- Pasaribu, S., Harahap, R., & Mardiana, S. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 70-78
- Peraturan Menteri Perhubungan. (2012). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
- Peraturan Menteri Perhubungan. (2012). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2010). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2010). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Perdana, A.P. (2017). *Analisis Penerapan Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat*. Tesis Program Studi Magister Administrasi Public Universitas Medan Area.
- Putri, E. N. (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *Jurnal Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Islam Malang*, 26-32.
- Rahmadhan, W; Muhammad A.H., dan Taufik W.H. (2013). Prosedur Penerbitan Surat Izin Belajar Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Deli Serdang, JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political UMA), 1 (2): 161-175.
- Rambe, A., & Amir, P., Usman, T., (2016), Analisis Pemberdayaan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Medan, *Jurnal Administrasi Publik*, 6 (1): 20-30.
- Rosa, Putri Rahmadani. (2018). *Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KC.Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Salim, dan Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sanusi, A. (2001). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.

Dyta Anastacia, Irwan Nasution & Agung Suharyanto, Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Berbasis Kebutuhan

- Sarumaha, W.Y., & Rosmala D., (2016). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1): 52-64
- Simanjuntak, dan Sosrodihardjo. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Medan: Bina Media Perintis.
- Sinaga, A., Kadir, A., & Mardiana, S. (2019). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1), 32-42
- Sunarto. (2006). *Manajemen Rewards*. Yogyakarta: UST Press Yogyakarta.
- Surahman. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Wardani, Zeni Rofia. (2019). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteke Screen Printing Ponorogo*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Waskito, H., & Taufik W.H., (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 3 (2): 1-13