

Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah

*Jisman & Martina Limbong¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu

Email : jismanatjo76@gmail.com*

Kata Kunci

1. Need for achievement
2. Need for power
3. Need for affiliation

Abstrak : *This study aims to provide an overview of how the motivation of the State Civil Apparatus at the Forestry Service of Central Sulawesi Province. There were 5 informants in this study and one key informant. Data analysis techniques as usual qualitative research, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that: in the drive for achievement, employees strive to achieve the highest achievement, the problem is still the lack of fulfillment of facilities and infrastructure where operational vehicles are not adequate, as well as awards in the form of additional income and bonuses. In addition to the aspect of the drive to power, employees have the motivation to influence, the aspect that often occurs is the placement of positions that are not in accordance with their educational background or level of competence. Then from the aspect of encouragement to affiliate, namely with good cooperation, problems with the lack of closeness between superiors and subordinates or fellow co-workers and communication factors*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, aparatur merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap aparatur selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, dan kompetensi, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi.

Sebagai abdi negara harus dapat mengaplikasikan apa yang menjadi komitmen yang tertuang dalam Panca Prasetya Korps Aparatur Negeri dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyiratkan bahwa sebagai seorang aparatur sipil negara harus memiliki sifat loyalitas, dedikasi, integritas, kejujuran, keterampilan kerja serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan negara. Kesemuanya itu merupakan perwujudan pengabdian sebagai aparatur negeri dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Aparatur sipil negara yang bekerja sebagai abdi negara memiliki tugas serta tanggungjawab yang penting bagi organisasi. Peran para aparatur yang bekerja dalam organisasi pemerintah sangat menentukan berhasil tidaknya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh ketulusan dan kemauan dari setiap aparatur dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugasnya.

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian memberikan pengertian Aparatur Sipil Negara adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aparatur yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber

daya manusianya mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi instansi pemerintah (Handoko, 2008). Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012).

Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Aparatur Sipil Negara, sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Di samping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga ditunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para aparatur untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi aparatur, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja aparatur, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil untuk aparatur, akan mendorong aparatur untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi.

Tujuan kompensasi dilakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi aparatur, menjamin keadilan diantara aparatur, memperoleh aparatur yang lebih bermutu, dan sistem

kompensasi haruslah dapat memotivasi aparatur. Oleh karena itu, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja organisasi dapat dinilai dari motivasi kerja aparturnya.

Salah satu elemen penting dalam sumber daya manusia adalah elemen “motivasi” kerja aparatur, dimana dalam motivasi kerja aparatur inilah tercermin sikap dan kinerja aparatur dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi. Istilah motivasi (motivation) sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu *movere*, berarti “menggerakkan” (To Move) (Winardi dalam Suhartini, 2012). Pemimpin organisasi harus bisa bertindak sebagai motivator. Pemimpin harus selalu menimbulkan dorongan atau motivasi kerja yang tinggi terhadap pegawai, sehingga aparatur memberikan kontribusi optimalnya pada organisasi, serta komitmen untuk mengembangkan organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama.

Salah satu aspek penting dalam organisasi untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja aparatur agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para aparatur supaya kegairahan bekerja para aparatur tidak menurun. Kegairahan aparatur tersebut sangat dibutuhkan suatu organisasi karena dengan semangat yang tinggi para aparatur dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktivitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

LANDASAN TEORI

Motivasi atau dorongan sebagaimana McClelland (1961) dalam teorinya *Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. McClelland menyimpulkan bahwa kepuasan prestasi berasal dari pengambilan prakarsa untuk bertindak sehingga sukses, dan bukannya dari pengakuan umum terhadap prestasi pribadi. Selain itu juga diperoleh kesimpulan bahwa orang yang memiliki *n-ach* tinggi tidak begitu terpengaruh oleh imbalan uang, mereka tertarik pada prestasi.

Artinya motivasi berprestasi merupakan penggerak, pengarah dalam pencapaian tujuan atau sasaran. Dalam diri setiap individu harus ditanamkan motivasi berprestasi sebagai pendorong untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan orientasi pada standar keunggulan (*standard of excellence*) meskipun berbeda oleh setiap individu.

Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung memilih tugas-tugas yang menantang, membutuhkan umpan balik segera, tekun dalam berbagai penampilan, menunjukkan *self-control* yang tinggi, cenderung jarang istirahat dan inovatif yang tergambar dalam perubahan dan gerak perilakunya. Hal ini merupakan pemicu tingkah laku individu dalam melakukan pekerjaan yang dapat diterapkan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada. Menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Berdasarkan kedua aspek itu, motivasi kerja tampak sebagai kebutuhan pokok manusia dan yang kedua, motivasi kerja sebagai inisiatif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Harus disadari bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena adanya teknik-teknik untuk menjaga produktivitas aparatur, dalam hal ini bagaimana menjaga motivasi kerja aparatur untuk menjaga produktivitas atau mempertahankan produktivitas kerja yang telah dicapai sebelumnya.

Produktivitas harus ada di setiap fungsi atau bagian dari organisasi. Posisi pimpinan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam organisasi diperlukan memiliki kebutuhan untuk berkuasa sehingga dengan adanya motivasi diri untuk berkuasa mengatur jalannya pemerintahan dalam organisasi dan dalam mengatur bawahannya maka organisasi dapat lebih efektif mencapai tujuannya. Selain itu, dengan adanya kebutuhan untuk saling berhubungan dengan baik antar pimpinan dan bawahan, maupun sesama aparatur dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap elemen organisasi tersebut. Sebagai suatu kesatuan masing-masing bidang mendukung produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sunarti (2003) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal maka seorang manajer harus dapat mempertimbangkan hubungan antara ketiga faktor tersebut dan hubungannya terhadap perilaku individu. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi. Selain itu, Purnomo (2004) menyatakan ada tiga faktor sebagai sumber motivasi yaitu: 1). Kemungkinan untuk berkembang; 2). Jenis pekerjaan, dan; 3). Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagi dari organisasi tempat mereka bekerja.

McClelland (dalam Robbins, 2001) dengan teorinya *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi, dan teori tersebut digunakan peneliti untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Lebih lanjut McClelland (Robbins, 2001) juga menyatakan bahwa teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (need for achievement) : Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) : Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara. Atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) : Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu, David McClelland memelopori motivasi kerja berpikir, mengembangkan pencapaian berbasis teori dan model motivasi, dan perbaikan dipromosikan dalam metode penilaian karyawan, mendukung penilaian berbasis kompetensi dan tes, dengan alasan mereka untuk menjadi lebih baik dari IQ tradisional dan kepribadian berbasis tes. McClelland (Robbins, 2001) menyatakan bahwa teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan/dorongan yaitu:

1. Dorongan untuk berprestasi (*need for achievement*) : Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Dorongan untuk kekuasaan (*need for power*) : Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
3. Dorongan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) : Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

METODE

Metode yang digunakan dalam tulisan ini yaitu metode penelitian kualitatif. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang beralaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti merupakan instrument kunci, pengambilan sampel sumber dan data dilakukan secara *purposive sampling* dan *snowball*, teknik pengumpulan

data dilakukan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Adapun informan dalam penelitian ini yaitu : 1). Sekretaris Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah; 2). Kepala Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian; 3). Kepala Sub-Bagian Perencanaan Program; 4). Staf Perencanaan Program; 5). Staf Umum dan Kepegawaian.

Jenis data dalam tulisan ini yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam tulisan ini antara lain :

1. Observasi : Karlinger (dalam Arikunto, 2006) mengatakan mengobservasi adalah suatu istilah umum yang arti semua bentuk penerima data yang dilakukan dengan cara merekam kejadian, menghitungnya, mengukurnya dan mencatatnya. Metode observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis dengan prosedur yang terstandar
2. Wawancara : Wawancara yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.
3. Dokumentasi : Arikunto (2006) menjelaskan bahwa dokumentasi adalah penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data melalui sejumlah dokumen, arsip-arsip, bahan-bahan tertulis lainnya yang diperoleh melalui kantor dan instansi lain yang berkaitan dengan fokus penelitian. Dengan demikian penulis melakukan pengumpulan data dengan mencatat dan melihat dari berbagai sumber-sumber tertulis yang ada kaitannya dengan penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992). Mereka menetapkan langkah-langkah yang dapat dilakukan, yaitu: 1). Mereduksi data, dengan cara pemilahan dan konversi data yang muncul di lapangan; 2). Penyajian data, yaitu dengan merangkai dan menyusun informasi dalam bentuk satu kesatuan, selektif dan dipahami, dan; 3). Perumusan dalam simpulan, yakni dengan melakukan tinjauan ulang di lapangan untuk menguji kebenaran dan validitas makna yang muncul di sana.

PEMBAHASAN

penelitian ini adalah mengenai konsep motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas kehutanan provinsi sulawesi tengah sehingga dapat diulas lebih lanjut dalam pembahasan berikut ini:

1. Dorongan Untuk Berprestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. Dorongan berprestasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas kehutanan provinsi sulawesi tengah dipandang sudah cukup, jika dilihat dari prestasi bekerja beberapa pegawai yang diwawancara oleh peneliti.

Peneliti merangkum beberapa keluhan aparatur terhadap pelaksanaan pekerjaan pada Dinas kehutanan provinsi sulawesi tengah adalah dengan keterbatasan sarana dan prasarana pendukung. Status kantor yang masih sewa dengan bentuk rumah hunian sehingga menyebabkan keterbatasan ruangan dan dalam penataannya yang kurang memadai. Selain itu sarana pendukung berupa laptop, komputer, dan printer yang menyebabkan aparatur masih menggunakan milik pribadinya. Kurangnya penghargaan dalam bentuk materi antara lain penghasilan tambahan dinilai merupakan keluhan yang utama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari aspek dorongan untuk berprestasi Aparatur Sipil Negara pada Dinas kehutanan provinsi sulawesi tengah masih kurang efektif dengan masih terdapatnya keluhan ataupun kekurangan dalam hal sarana dan prasarana, serta kurangnya penghargaan berupa penghasilan tambahan maupun bonus.

2. Dorongan Untuk Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau

suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan, diketahui bahwa aspek dorongan untuk kekuasaan dapat dijadikan motor penggerak bawahan untuk mencapai tujuan organisasi apabila dimanfaatkan dengan positif, dan kesemuanya itu bertolak pada individu pemimpin yang bersangkutan. Selain itu, dengan adanya kekuasaan, maka dapat digunakan untuk menciptakan ide-ide baru untuk pencapaian tujuan organisasi. Akan tetapi, seringkali kita jumpai dalam setiap organisasi adanya persaingan dalam meraih kekuasaan tersebut. bahkan isu yang berkembang di lingkungan organisasi pemerintahan bahwa kedekatan seseorang dengan individu yang cukup berpengaruh merupakan faktor penting dalam meraih kekuasaan. Dan masalah yang sering timbul adalah penempatan jabatan seseorang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun tingkat kompetensi pejabat tersebut. Sehingga pada akhirnya akan memberi dampak yang kurang efektif bagi organisasi. Hal tersebut tentu saja memerlukan perhatian yang lebih dari pemimpin tertinggi suatu organisasi untuk dapat lebih mempertimbangkan tingkat kompetensi dan latar belakang calon pejabat dalam suatu instansi

3. Dorongan Untuk Berafiliasi

Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan, diketahui bahwa bahwa dorongan untuk berafiliasi sangat diperlukan dalam menciptakan suatu kerjasama yang baik. Dengan adanya diskusi dan masukan dapat memberikan reaksi positif terutama dalam hal perencanaan program yang baik sampai dengan pelaksanaan dan transparansi pertanggungjawabannya. Suatu relasi hubungan yang baik sangat diperlukan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan, rekan kerja maupun instansi lainnya memerlukan komunikasi yang efektif. Akan tetapi pada Dinas kehutanan Provnsi sulawesi tengah, komunikasi antara pimpinan

dengan bawahan, antar rekan kerja, dan tim kerja baik di lapangan maupun di kantor masih kurang efektif. Tingkat kesibukan pemimpin menyebabkan komunikasi terhambat, pemimpin hanya mengkomunikasikan hal-hal yang dianggap penting dan sebatas pada perencanaan dan pelaporan program. Kedekatan dalam bentuk kekeluargaan juga dirasakan masih kurang efektif, dengan kurangnya sikap tolong menolong yang disebabkan masing-masing aparatur sibuk dengan target pekerjaan masing-masing, dan permasalahan yang utama menyangkut sarana dan prasarana yang kurang memadai. Selain itu, bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan sebatas pada penyelesaian program kerja, bukan dalam bentuk duduk bersama untuk menemukan pemecahan masalah atau kendala dalam usaha penyelesaian pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari aspek dorongan untuk berafiliasi aparatur terutama menyangkut kerjasama yang baik pada Dinas kehutanan provinsi sulawesi tengahkurang efektif dengan kurangnya kedekatan atasan dengan bawahan, sesama rekan kerja baik tim kerja di kantor dan di lapangan, selain itu faktor komunikasi yang kurang efektif, dan kurangnya sarana prasarana pendukung.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian terkait motivasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas kehutanan provinsi sulawesi tengah, maka dapat disimpulkan bahwa pada dorongan untuk berprestasi, pegawai berusaha untuk mencapai prestasi tertinggi, permasalahannya masih kurangnya pemenuhan sarana dan prasarana dimana status kendaraan operasional belum memadai, serta penghargaan berupa penghasilan tambahan maupun bonus. Selain itu pada aspek dorongan untuk berkuasa, pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh, aspek yang sering terjadi adalah penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun tingkat kompetensi. Kemudian dari aspek dorongan untuk berafiliasi yaitu dengan kerjasama yang baik, permasalahan pada kurangnya kedekatan atasan dengan bawahan ataupun pada sesama rekan kerja dan faktor komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. I. K, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto. S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Handoko. T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- McClelland. D. C. (1961). *The Achieving Society*. Prin-ceton. NJ: Van Nostrand.
- Miles dan Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Metode- Metode Baru*. UI Press. Jakarta
- Purnomo. H. (2004). *Perencanaan dan Perancangan Fasilitas*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins. S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 Edisi 8. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Suhartini. Y. Hani. (2012). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom*. AKMENIKA. Yogyakarta
- Sunarti. (2003). *Analisis Wacana, Teori dan Praktik*. Pustaka Cakra. Surakarta
- Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian
- Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara