

## PERANAN KEPALA KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN CIAMIS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI

Pamelia Nur Alimasari<sup>1)</sup>, Nanang Suparman<sup>1)</sup>, Ai Siti Farida<sup>1)</sup>

UIN Sunan Gunung Djati Bandung<sup>1)</sup>

Email: [pnuralimasari@gmail.com](mailto:pnuralimasari@gmail.com)<sup>1)</sup>, [n.suparman69@gmail.com](mailto:n.suparman69@gmail.com)<sup>2)</sup>, &

[aisitifarida@uinsgd.ac.id](mailto:aisitifarida@uinsgd.ac.id)<sup>3)</sup>

### Abstract

*This study aims to analyze the role of the head of the Office of Religious Affairs in Ciamis District in increasing employee motivation. The method used in this research is a qualitative approach with a case study approach, data collection techniques used are through observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that in carrying out his role as a leader, the head of the Office of Religious Affairs in the Ciamis District is good enough based on five dimensions, namely physiological needs, there are still shortcomings in the work space of employees, so it must be considered. Then the indicators of security needs still have to be considered in terms of absenteeism because in addition to affecting employee benefits, it hampers employee discipline. In terms of social needs, it is good enough, but the head of the religious affairs office must pay more attention to his employees who are still lazy and only fill in absences. For the needs of the award, the head of the religious affairs office in the Ciamis sub-district always gives rewards to his employees who excel. So that employees can be motivated from the role of their superiors. And lastly, in terms of self-actualization needs, the head of the religious affairs office always promotes his employees who have the potential to improve the employee's career path.*

**Keywords:** Role, Work Motivation, Employees.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis dalam meningkatkan motivasi pegawai. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan pendekatan studi kasus, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis sudah cukup baik yang didasari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis masih terdapat kekurangan dari ruangan kerja para pegawai, sehingga harus dapat diperhatikan. Lalu indikator kebutuhan keamanan masih harus diperhatikan dalam hal absensi karena selain mempengaruhi tunjangan para pegawai, menghambat kedisiplinan para pegawai. Dalam kebutuhan social sudah cukup baik, tetapi kepala kantor urusan agama harus memperhatikan lagi terhadap pegawainya yang masih bermalasan dan hanya mengisi absen saja. Untuk kebutuhan penghargaan kepala kantor urusan agama Kecamatan Ciamis ini selalu memberikan reward terhadap pegawainya yang berprestasi. Sehingga para pegawai dapat termotivasi dari peran atasannya. Dan yang terakhir dalam kebutuhan aktualisasi diri kepala kantor urusan agama selalu mempromosikan pegawainya yang memiliki potensi agar dapat meningkatkan jenjang karir pegawai tersebut.

**Kata kunci:** Peranan, Motivasi Kerja, Pegawai.

## A. PENDAHULUAN

Peranan merupakan tingkah seseorang terhadap kapasitas yang dimilikinya tergantung pada lingkungan tugas kerjanya. Pentingnya peranan pemimpin dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap para pegawainya. Terlebih lagi tugas seorang pemimpin selain memimpin juga dapat disebut motivator. Melakukan beberapa peran yang diperlukan oleh seorang pemimpin untuk aktivitas yang resmi dan sosial serta bertanggung jawab untuk membimbing bawahan yang dapat memotivasinya. Dalam hal ini, pemimpin memenuhi perannya sebagai seorang kepala yang memotivasi pegawainya. Kemudian seorang pemimpin disini selalu memantau kemajuan pegawai dan memberikan bimbingan yang efektif dan efisien kepada para pegawai. Tugas pemimpin adalah selalu mendorong para pegawainya untuk membuat inovasi-inovasi baru, dan pemimpin turut serta memberikan ide-idenya. Sehingga jika perkataan pemimpin itu penting langsung dilaksanakan oleh para pegawainya. (Awaluddin & Zulfikar, 2020)

Pada dasarnya, agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik, diperlukan sumber daya. Sumber daya manusia ini penting sekali dalam suatu organisasi, karena merupakan penggerakannya. Tanpa sumber daya manusia, fungsi organisasi tidak dapat diterapkan. Oleh karena itu, organisasi bekerja karena orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi adalah suatu cara untuk mendorong dan membimbing potensi yang dimiliki seseorang agar tujuannya dapat mencapai apa yang diharapkan (Hamzah, 2016). Motivasi itu sendiri ialah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku individu. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan, tujuan ini dilakukan dengan adanya interaksi. Oleh karena itu, motivasi merupakan daya untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kekuatan-kekuatan tersebut pada dasarnya dilatarbelakangi oleh adanya berbagai kebutuhan, seperti keinginan, perilaku, tujuan, dan umpan balik yang perlu diwujudkan (Ardian, 2019). Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti, penghargaan dan pujian, menciptakan persaingan, dan lain sebagainya. Harapan dan gol yang jelas, realistis, dan juga mudah untuk diwujudkan dapat dijadikan motivasi. Jika kondisi tersebut terjadi maka para pegawai pun dapat termotivasi. Apabila sebaliknya, bawahan tidak akan memiliki motivasi untuk mencapai tingkat produktivitas terhadap level yang paling tinggi, mereka merasa bahwa harapan tidak dapat dicapai dalam kenyataan. Hasil kinerja yang didapatkan tergantung pada kesanggupan orang tersebut, hal ini dikarenakan bagaimana cara seseorang menghadapi situasi dan kondisi yang dihadapinya. Motivasi kerja dapat tercapai apabila usaha seseorang dihitung dari keseriusannya dalam mencapai tujuannya. Keseriusan ini bagaimana seseorang dalam melaksanakan usahanya. Keutamaan yang akan didapatkan tergantung pada tujuannya. Dari ketekunan seseorang dapat menjaga jalan yang akan dicapainya. (Maslow, 1993)

Motivasi merupakan suatu tekad yang ada pada dalam diri sendiri, yang nantinya akan memberikan suatu contoh yang dapat membuahkan hasil pada seseorang. Motivasi disini harus diberikan dari peranan Kepala Kantor Urusan Agama kepada para pegawai yang dimana Kepala Kantor Urusan Agama ini memiliki peranan yang sangat penting untuk ditiru oleh para pegawainya. Untuk dapat tercapainya suatu tujuan, Kepala Kantor Urusan Agama ini juga harus mampu menggerakkan para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Memotivasi ini sangat berpengaruh terhadap pegawai, karena dapat mendorong semangat para pegawai dalam bekerja.

Setiap Lembaga pasti menginginkan para pegawai yang handal dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mencapai kerja yang optimal dibutuhkan keterampilan yang cakap juga kerja keras agar dapat tercapainya tujuan. Selain dari itu, peran seorang pemimpin juga berpengaruh pada pegawai. Organisasi akan sulit dicapai apabila tidak ada dorongan dari pegawai. Maka

ARTIKEL

dari itu dalam melaksanakan pekerjaan beserta tugas, seorang pemimpin seharusnya dapat memberikan motivasi supaya dapat memacu semangat kerja para pegawai supaya lebih baik lagi dan juga menempatkan kemampuan serta keterampilan yang mereka punya agar meningkatkan produktivitas sehingga dapat terwujudnya organisasi yang baik. (J, 2008)

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik dari bawahannya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Procedure) yang diterapkan. Namun agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan oleh pemimpin, banyak faktor yang bisa mempengaruhinya. Diantaranya budaya organisasi dan motivasi. Berkaitan dengan hal tersebut maka peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan Kementerian Agama Nomor 517 Tahun 2001 tentang Penataan Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan. Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ciamis melaksanakan sebagian tugas dari kantor Kementerian Agama di Kabupaten atau Kota pada bidang urusan agama Islam dalam wilayah Kecamatan. Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Ciamis bertugas melaksanakan pencatatan nikah, rujuk, kearsipan, pembinaan masjid, zakat, wakaf dan ibadah sosial lainnya.

Setelah melakukan observasi di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis peneliti menemukan beberapa kasus yang berkaitan dengan motivasi kerja. Diantaranya masih ada kekurangan motivasi dari seorang pemimpin terhadap pegawai. Seperti dalam hal absensi, terlihat masih ada beberapa pegawai yang terlambat dari jam kerja padahal sudah disediakan *fingerprint*. Adapun data hari kerja pegawai selama satu tahun dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1  
Data Jumlah Keterlambatan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan
1.	Januari	45
2.	Februari	34
3.	Maret	50
4.	April	94
5.	Mei	69
6.	Juni	62
7.	Juli	42
8.	Agustus	38
9.	September	34
10.	Oktober	47
11.	November	34
12.	Desember	114
Jumlah		663

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa banyak sekali keterlambatan para pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis dalam setiap bulannya. Hal ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yang kemudian dapat mempengaruhi terhadap kerja pegawai. Penggunaan sistem *fingerprint* ini untuk bukti kehadiran (absensi) yang bisa dilihat dari alat

ini. Dalam hal ini seharusnya peran Kepala dapat memotivasi pegawainya supaya dapat bekerja sesuai dengan aturan yang ada.

Penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai acuan adalah penelitian Eka Rahmadani yang berjudul “Analisis Pemberian Motivasi oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pimpinan KUA menganalisis mekanisme pemberian motivasi bagi pegawai. Menurut hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kurang menyadari peluang yang diberikan untuk mengembangkan potensinya. Kemudian kepala KUA Seberida tidak terlalu peduli dengan perkembangan karyawan, sehingga karyawan bekerja dengan seadanya dan tidak mengembangkan kemampuannya.

Selain itu acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang Awaluddin dan Zulfikar, dengan judul penelitian “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi pegawai yang bekerja di KUA Kecamatan Tangse dalam meningkatkan kinerjanya, serta peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Dari hasil penelitian ini, peran kepala KUA Tangse rajin dalam meningkatkan kinerja pegawai, adapun kendala dalam penelitian ini yaitu perbedaan tingkat Pendidikan, yang menjadi pengaruh terhadap pemahaman pada masing-masing pegawai.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang dimana ada pada diri manusia yang paling dasar yang akan memotivasi mereka supaya bekerja. Dalam kebutuhan ini terdiri dari sandang dan pangan, kebutuhan biologis. Pada penelitian ini motivasi yang diberikan berupa kenyamanan yakni tempat kerja yang rapi sehingga para pegawai dapat semangat dalam bekerja. Lalu selain dari kebutuhan kenyamanan ini, para pegawai mendapatkan upah yang mereka kehendaki. (Wijono, 2010)

### **2. Kebutuhan keamanan**

Kebutuhan ini dapat berupa rencana tunjangan atau bonus akhir jangka waktu pekerjaan. Motivasi dalam hal ini bukan hanya rasa aman berbagai ancaman dari atasan, tetapi juga rasa aman terhadap ketidakpastian masa depan. Misalnya pensiunan dan jaminan hari tua. (Rahmadani, 2020)

### **3. Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial ini meliputi hubungan-hubungan yang akan diterima oleh lingkungan sosial. Tujuan dari kebutuhan sosial ini adalah untuk memberikan motivasi melalui interaksi dengan lingkungan sosial oleh atasan. Kemudian pegawai dapat saling berkomunikasi sehingga membuat mereka penuh semangat dalam bekerja.

### **4. Kebutuhan penghargaan**

Bentuk kebutuhan ini merupakan penghargaan yang diberikan oleh atasan, dan juga merupakan penghargaan atas kerja keras pegawai yang berprestasi. Maksud dari kebutuhan ini adalah untuk memberikan insentif, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik atau rajin. Penghargaan ini diberikan oleh atasan untuk menghargai upaya mereka.

### **5. Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan ini adalah suatu permintaan yang harus mengembangkan profesi yang jelas terhadap pekerjaan yang menantang.

### **C. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode kualitatif deskriptif dapat diartikan sebagai fenomena dimana metode penelitian ini berpandangan bahwa apa yang terjadi dalam subjek riset secara holistic dengan cara mendeskripsikan dalam wujud perkataan, juga dengan berbagai metode ilmiah. Untuk memahami peristiwa yang peneliti alami yaitu terkait motivasi, perilaku ataupun tindakan yang dideskripsikan secara holistic. (Moleong, 2010)

Teknik pengumpulan data adalah tindakan terpenting pada penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan audio visual. Observasi adalah teknik pengambilan data yang menggunakan indera tanpa menambahkan alat lain untuk keperluan tersebut. Wawancara adalah dialog antara dua pihak, satu sebagai pewawancara dan yang lainnya sebagai narasumber. Dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan pustaka ataupun dokumen pendukung lainnya yang dianggap menunjang sebagai bahan penelitian. Audio visual yaitu Teknik pengumpulan data dalam suatu rekaman. (Moleong, 2010)

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa Teknik analisis data diantaranya yang pertama reduksi data, dimana peneliti merangkum data hasil lapangan yang didapatkan. Kedua display data, guna menggambarkan keseluruhan dari hasil penelitian yang berbentuk matrik lalu selanjutnya peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil reduksi data dan display data tersebut. Ketiga kesimpulan dan verifikasi, dalam hal ini kesimpulan dan verifikasi dilakukan selama penelitian itu berjalan, melalui triangulasi yang akan menghasilkan manfaat dari hasil penelitian. (Moleong, 2010)

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Motivasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah berupa kebutuhan kenyamanan, sandang dan pangan, menerima upah minimum, serta lokasi yang memadai (Maslow, 2018). Hal tersebut dapat mendorong para pegawai dalam bekerja agar mempunyai semangat yang tinggi serta termotivasi akan suasana kerja yang diciptakan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pegawai bagian penghulu menyatakan bahwa untuk sandang dan pangan sudah baik. Upah yang diterima pun sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi banyaknya SDM di KUA ini tidak sebanding dengan kapasitas ruangan yang disediakan. Sama halnya dengan pegawai lainnya yang menyatakan bahwa memang ruang kerjanya itu kurang luas terlebih lagi aula dan ruang komputernya dikarenakan SDM nya yang banyak. Pentingnya SDM dalam organisasi adalah untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa SDM berpengaruh terhadap jalannya suatu pekerjaan. Di kantor urusan agama ini elemen dalam ruang kerja harus diperhatikan. Selama masa observasi peneliti melihat langsung bahwa memang ruangnya kurang luas.



**Gambar 1.** Ruang Aula dan Ruang Komputer  
Sumber: Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis

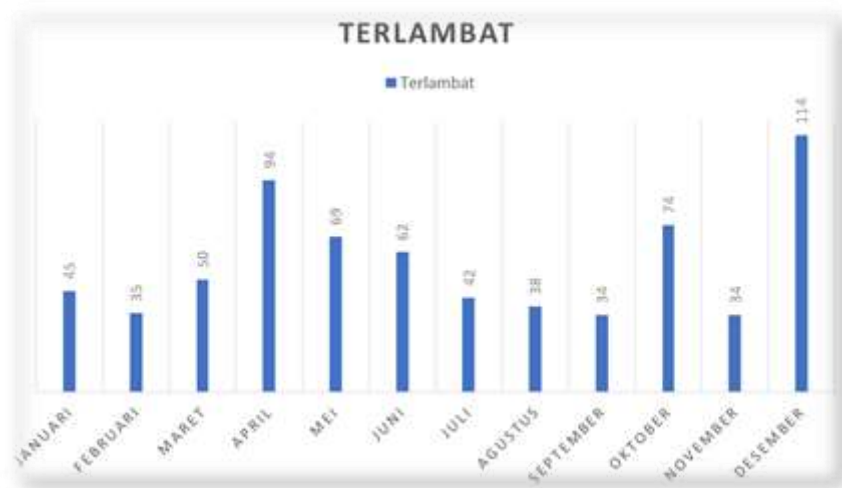
Gambar di atas merupakan ruangan yang digunakan untuk bekerja para pegawai. Salah satunya yaitu aula dan ruang komputer. Berbeda dengan pernyataan Kepala KUA bahwa ia menyatakan lingkungan kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis ini sudah memberikan kenyamanan, mulai dari lokasi yang terdapat di pusat kota, fasilitas yang cukup lengkap, sandang dan pangan nya, serta upah yang memang sudah sesuai dengan pekerjaan.

Dapat penulis simpulkan bahwa pada indikator kebutuhan fisiologis ini pegawai KUA masih kurang nyaman dalam ruangan kerja mereka. Kepala KUA seharusnya lebih memperhatikan lagi terhadap keluhan para pegawainya. Karena kenyamanan para pegawai dapat mempengaruhi semangat kerja mereka.

## 2. **Kebutuhan Keamanan**

Kebutuhan akan keamanan disini merupakan rasa aman serta perlindungan dari bahaya fisik, kebebasan dari rasa takut seperti bonus, pensiun, dan lingkungan kerja yang aman. Pemenuhan kebutuhan tingkat keamanan ini berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai KUA bagian penyuluh menyatakan bahwa untuk kebutuhan pegawai yang tercatat sebagai ASN mendapatkan tunjangan serta pensiunan. Akan tetapi jika pegawai terlambat akan mempengaruhi tunjangan yang otomatis langsung terpotong. Sedangkan untuk pegawai honorer tidak mendapatkan tunjangan serta pensiunan. Sama halnya dengan yang dikatakan Kepala KUA bahwa untuk kebutuhan pasca pensiun bagi ASN itu sudah pasti ada. Tetapi bagi pegawai honorer tidak mendapatkan pensiunan. Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis ini dalam permasalahan absensi itu sudah menggunakan fingerprint yang dimana jika pegawai terlambat akan mempengaruhi tunjangan para pegawai. Hal tersebut bukan hanya mempengaruhi tunjangan saja akan tetapi terhadap kerja pegawai pun terhambat.

**Grafik 1**  
Data Akumulasi Keterlambatan Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan  
Ciamis Tahun 2021



Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Grafik di atas menunjukkan bahwa pegawai KUA masih banyak yang terlambat di tiap bulannya. Selama observasi peneliti melihat bahwa bukan hanya pegawainya saja yang terlambat, kepala KUA pun terkadang terlambat dari jam kerja. Sebaiknya selaku kepala yang dapat memotivasi pegawainya dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Dalam hal ini untuk mengatasi pegawai yang masih datang tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan akan diberikan sanksi. Sanksi tersebut bisa berbentuk teguran lisan, tulisan, hingga jika sudah tidak ada perubahan akan diserahkan ke analisis kepegawaian.

Dapat peneliti simpulkan bahwa pada kebutuhan keamanan ini belum terlaksana dengan baik, disebabkan para pegawai yang masih terlambat dari jam kerja. Hal ini dapat mempengaruhi tunjangan para pegawai serta keterlambatan ini dapat memperlambat kerja pegawai, pegawai pun menjadi tidak disiplin.

### 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan interaksi dengan lingkungan kerja serta hubungan dengan atasan yang dapat memotivasi pegawai sehingga dapat saling berkomunikasi dengan baik. Faktor lingkungan kerja pun sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Sesulit dan sebanyak apapun pekerjaan jika lingkungannya baik maka kerja pun akan terasa lebih ringan dan nyaman. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka pegawai pun akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, hubungan antara Kepala dan pegawai terlihat harmonis, santai dan tidak kaku sehingga ketika komunikasi berlangsung antara kepala dengan pegawai suasana menjadi cair. Sejalan dengan yang dikatakan oleh kepala kantor urusan agama bahwa dalam lingkungan kerja komunikasi harus terjalin dengan baik. Dengan komunikasi yang baik maka lingkungan pekerjaan pun akan nyaman. Lalu ia menyatakan bahwa baru-baru ini Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis mendapatkan revitalisasi yang membuat Kantor Urusan Agama ini semakin bagus. Sehingga para pegawai pun bisa bersemangat dalam bekerja. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh pegawai KUA bagian penyuluh bahwa lingkungan pekerjaannya sangat baik dengan atasan. akan tetapi ia menyatakan bahwa masih ada kekurangan dimana masih terdapat pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja. Contohnya

saja ada yang hanya mengisi absen saja dan tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini harus lebih diperhatikan lagi oleh atasan.

Dapat peneliti simpulkan bahwa kebutuhan social di kantor urusan agama kecamatan Ciamis ini sudah cukup baik. Para pegawai selalu menjalin komunikasi yang baik terhadap atasan mereka. Akan tetapi masih terdapat pegawai yang bermalasan-malasan dalam bekerja yang kurang diketahui oleh atasan.

#### **4. Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini adalah bentuk *reward* yang diberikan oleh atasan kepada pegawai atas kerja yang dilakukan berhasil dengan tugas-tugas yang sulit. Menjadi pertimbangan penting bagi atasan untuk memberikan *reward* kepada pegawai setelah melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai KUA bagian penghulu menyatakan bahwa kepala KUA selalu memberikan penghargaan berupa ucapan kepada pegawainya yang berprestasi. Hal yang sama juga dikatakan oleh pegawai KUA lainnya, ia menyatakan bahwa pegawai yang berprestasi selalu diberikan pujian berupa ucapan serta motivasi agar terus berkembang.

Maka dapat disimpulkan untuk indikator kebutuhan penghargaan ini kepala kantor urusan agama kecamatan Ciamis selalu memberikan pujian terhadap pegawainya yang berprestasi agar pegawai tersebut dapat berkembang serta pegawai lainnya dapat termotivasi.

#### **5. Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu merealisasi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Aktualisasi diri membutuhkan kemampuan dan dorongan untuk menetapkan dan mencapai tujuan. Dalam penelitian ini motivasi yang diberikan oleh atasan ialah pemberian promosi bagi pegawai yang menunjukkan potensi yang baik dalam bekerja dan mewujudkan hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, bahwa di kantor urusan agama Kecamatan Ciamis ini kepala selalu mendorong pegawainya agar dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai. Menurut pernyataan kepala kepala kantor urusan agama, ia selalu mempromosikan pegawai yang memang potensinya itu bagus. Ia juga selalu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan jenjang karir pegawai. Hal tersebut dilakukan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sejalan dengan penuturan pegawai kantor urusan agama yang menyatakan bahwa kepala KUA selalu memberikan kesempatan bagi pegawainya yang berprestasi untuk meningkatkan potensi yang dimiliki agar etos kerja pegawai dapat meningkat.

Dapat peneliti simpulkan dalam kebutuhan aktualisasi diri, kepala kantor urusan agama ini berperan dengan baik dalam hal memotivasi pegawainya supaya dapat berkembang dengan potensi yang dimiliki pegawainya. Terlihat dari cara kepala kepada pegawai yang selalu memberikan kesempatan bagi pegawainya yang berprestasi dalam bekerja.

### **E. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepala kantor urusan agama Kecamatan Ciamis dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya sudah cukup baik yang didasari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis masih terdapat kekurangan dari ruangan kerja para pegawai, sehingga harus dapat diperhatikan. Lalu indicator kebutuhan keamanan masih harus diperhatikan dalam hal absensi karena selain mempengaruhi tunjangan para pegawai, menghambat kedisiplinan para pegawai. Dalam kebutuhan social sudah cukup baik, tetapi kepala kantor urusan agama harus memperhatikan lagi terhadap pegawainya yang masih bermalasan-malasan dan hanya mengisi absen saja. Untuk kebutuhan penghargaan kepala kantor urusan agama Kecamatan Ciamis ini selalu memberikan *reward* terhadap pegawainya yang berprestasi. Sehingga para pegawai dapat termotivasi dari peran atasannya. Dan yang terakhir dalam kebutuhan aktualisasi diri

kepala kantor urusan agama selalu mempromosikan pegawainya yang memiliki potensi agar dapat meningkatkan jenjang karir pegawai tersebut.

### REFERENSI

- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Awaluddin, A., & Zulfikar, Z. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 94–104. <https://doi.org/10.47647/jsr.v10i2.274>
- Hamzah. (2016). *TEORI MOTIVASI & PENGUKURANNYA* (1st ed.; Junwinanto, ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J, W. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Maslow, A. H. (1993). *MOTIVASI DAN KEPERIBADIAN I* (cetakan ke). PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Maslow, A. H. (2018). *MOTIVATION AND PERSONALITY* (cetakan ke). Cantrik Pustaka.
- Moleong. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Rahmadani, E. (2020). *Analisis Pemberian Motivasi Oleh Kepala Kantor Urusan Agama Kepada Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu*.
- Wijono, S. (2010). *PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI* (Edisi Pert). Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (L. Alfiah, ed.). Jakarta: Salemba Empat.