

# PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI JAWA TENGAH

Erwinda Happy Exita

NPP. 30.0666

*Asdaf Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: erwindahh@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Rinny Dewi Anggraeni, S.Pd, M.Pd

## ABSTRACT

**Problems/Background (GAP):** The lack of work motivation possessed by civil servants at the Pati Regency Investment and One-Stop Service Office has caused many employees to lack discipline when working. The implementation of PNS duties must be supported by the motivation that exists within him to improve his performance, so that he can achieve the goals of the organization. Low motivation makes the performance of civil servants decrease and a lack of discipline appears.

**Purpose:** This study aims to determine the increase in the work motivation of civil servants at the Investment and One-Stop Service Office of Pati Regency, the inhibiting factors and efforts to overcome these inhibiting factors. **Method:** This method uses a descriptive qualitative research method with an inductive approach.

**Results/Findings:** The results of the study stated that increasing the work motivation of civil servants in the investment service and one-stop integrated service in Pati Regency, Central Java Province, has been going well, the motivation given by the head of service aims to spur morale so that the performance of employees is increasing. As for the things that become an obstacle in providing work motivation, namely the lack of awareness of Civil Servants about regulations, the existence of unscrupulous Civil Servants who are less responsible in carrying out their duties. As for the efforts of the head of department to overcome the inhibiting factors in providing employee work motivation, namely by fulfilling employee needs such as physical needs, safety and security needs, social needs, esteem needs and self-actualization needs.

**Conclusion:** the increase in the work motivation of civil servants in the investment service and one-stop integrated service in Pati district, Central Java province has been going well, the motivation given by the head of the service aims to spur morale so that the performance of employees is increasing.

**Keywords:** Effort, Motivation, Apparatus

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati menyebabkan banyaknya pegawai yang kurang disiplin waktu dalam bekerja. Pelaksanaan tugas PNS harus didukung oleh motivasi yang ada dalam dirinya untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat

mencapai tujuan organisasi tersebut. Motivasi yang rendah membuat kinerja para PNS menjadi menurun dan muncul sikap kurang disiplin. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati, faktor penghambat dan upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. **Metode:** Metode ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten pati provinsi jawa tengah telah berjalan baik, motivasi yang diberikan kepala dinas bertujuan untuk memacu semangat kerja sehingga kinerja para pegawai semakin meningkat. Adapun hal yang menjadi penghambat dalam pemberian motivasi kerja yaitu kurangnya kesadaran Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan, adanya oknum Pegawai Negeri Sipil yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Adapun upaya kepala dinas untuk mengatasi faktor penghambat pemberian motivasi kerja pegawai yaitu dengan melalui pemenuhan kebutuhan pegawai seperti kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. **Kesimpulan:** peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kabupaten pati provinsi jawa tengah telah berjalan baik, motivasi yang diberikan kepala dinas bertujuan untuk memacu semangat kerja sehingga kinerja para pegawai semakin meningkat.

**Kata kunci:** Upaya, Motivasi, Aparatur

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi dikatakan maju apabila memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kreatif, memiliki inovatif dan kompeten dalam hal apapun. Kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya. SDM menjadi unsur utama dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Untuk mendapatkan SDM yang baik diperlukan manajemen yang baik.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pada pasal 1 ayat (3) dijelaskan bahwa “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Undang-undang tersebut dibuat untuk menciptakan PNS yang profesional, berkompeten, bekerja keras, jujur, bertanggung jawab serta terbuka/transparan dengan tujuan agar terwujudnya pemerintahan yang baik.

Perkembangan suatu perusahaan atau organisasi tergantung dari pegawainya. Untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan yang optimal, maka motivasi dari luar individu perlu mendapat perhatian lebih dari organisasi atau perusahaan agar terjadi keseimbangan antara tujuan organisasi dengan perusahaan yang hendak dicapai. Setelah mengetahui cara memberikan motivasi bagi pegawainya, perusahaan atau organisasi perlu melakukan tindakan untuk meningkatkan kualitas pegawai agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa “Daerah mempunyai wewenang untuk membuat kebijakan untuk memberikan pelayanan, perbedayaan masyarakat dan peningkatan peran masyarakat dengan tujuan untuk mensejahterakan masyarakat.

Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi, loyallitas dan disiplin yang tinggi”.

Untuk dapat mencapai kewajiban Pegawai Negeri Sipil, ada faktor-faktor yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yaitu semangat kerja. Semangat kerja itu timbul dari dalam diri Pegawai Negeri Sipil itu sendiri dan juga timbul dengan adanya motivasi dari pimpinan untuk mendukung dan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya.

## **1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Kendala ataupun permasalahan yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yaitu masih kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para PNS menyebabkan banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu. Hal tersebut disebabkan karena terdapat beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dan menganggap remeh peraturan disiplin yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mengangkat dan menggali informasi lebih dalam tentang peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow dalam Hasibuan(2015 : 224-226) dengan mengambil lokasi penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati dengan judul penelitian **“PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PATI PROVINSI JAWA TENGAH”**

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama yaitu penelitian dari Dorwansyah pada tahun 2020 dengan judul Upaya Camat dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Kecamatan Serbajadi Kabupaten Aceh Provinsi Aceh. Metode penelitian yang digunakan kualitatif dengan Hasil dari penelitiannya Pengaruh Pemimpin dapat meningkatkan disiplin pegawai. Camat mempunyai peranan penting untuk memberikan contoh untuk dapat menegakkan disiplin pegawai. Kedua yaitu penelitian dari Dita Aditya Rahmawati , Alini Gilang pada tahun 2017. Metode penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif dengan hasil penelitiannya Pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sangat baik dan dapat mencapai target.

## **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penulis mengambil judul penelitian “Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah” dengan metodologi penelitian kualitatif dan teori yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu teori Motivasi menurut Abraham H. Maslow tahun 2015 yang terdiri dari 5 indikator, yaitu: *Psychological Needs, Safety and Security Needs, Affiliation of Acceptance Needs, Esteem or Status Needs, Self Actualization.*

## **1.5 Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati, faktor penghambat dan upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut.

## II. METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan Kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Kualitatif adalah penulisan yang menekankan pada aspek pemahaman yang mendalam, sedangkan deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa atau kejadian secara objektif. Pendekatan induktif merupakan pendekatan yang berfokus melalui pengamatan, kemudian dari hasil tersebut diambil kesimpulan. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan 2 jenis sumber data penelitian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder ( Simangunsong, 2017:194). Instrumen penelitian yaitu peneliti itu sendiri. Penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 6 orang informan yang terdiri dari kepala dinas, sekretaris, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kabid Informasi dan Pengawasan dan 2 orang Staff Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Faktor Penghambat Pemberian Motivasi Kerja PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati

1. Adanya oknum Pegawai Negeri Sipil yang tidak bertanggung jawab dengan tugasnya
2. Kurangnya kesadaran dari Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan peraturan disiplin

### 3.2 Upaya yang Dilakukan Kepala Dinas untuk Mengatasi Faktor Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati

#### A. Kebutuhan Fisiologikal

- Kesejahteraan

Kebutuhan fisiologikal merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Seperti oksigen, pangan, minuman, istirahat dan aktivitas. Kebutuhan ini merupakan motivator untuk seseorang melangsungkan hidup. Kebutuhan ini harus dipenuhi berulang-ulang dalam periode waktu yang relative singkat agar tetap terpenuhi. Apabila kebutuhan fisiologikal tidak dipenuhi maka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan yang lain.

Sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai dilakukan dengan menggunakan fingerprint yang dilakukan pegawai sebelum apel pagi dan sebelum apel sore. Sehingga secara tidak langsung dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai dapat menciptakan sebuah pencapaian dimana seseorang pegawai harus datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan. Hal tersebut juga yang akan meningkatkan motivasi pegawai untuk disiplin dalam bekerja dan tidak melakukan pelanggaran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Ditempat pegawai saya bekerja saya telah mengusahakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar yang saya rasa itu berpengaruh bagi motivasinya dalam bekerja. Saya mulai berusaha menciptakannya mulai dari pemberian gaji dan pemberian tambahan penghasilan pegawai dengan tepat waktu. Karena apabila kebutuhan finansialnya terpenuhi maka pekerjaan dikantor tidak terganggu.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 14.00 WIB mengatakan:

“Kabupaten Pati ingin meningkatkan kesejahteraan pegawainya, dan dengan pemberian TPP merupakan bagian dari usaha untuk menciptakan kesejahteraan pegawai jika dikaitkan dengan materi. Dengan harapan pegawai lebih termotivasi lagi dalam mengerjakan tugasnya dan lebih loyal lagi terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Terciptanya lingkungan kantor yang nyaman seperti udara yang segar didapatkan melalui lingkungan kantor yang bersih, sehingga kami nyaman dan betah dalam bekerja. Adanya minum dan cemilan untuk mendukung kinerja kami dikantor sehingga kami tidak perlu memikirkan bagaimana harus mendapatkannya. Hal ini dapat memotivasi kami dalam berperilaku giat dalam bekerja.”

- **Kebutuhan Sehari-hari**

Setiap individu memiliki bermacam-macam kebutuhan sehari-hari. Seiring berkembangnya zaman kebutuhan sehari-hari individu semakin meningkat. Bahkan dari tahun ke tahun harga kebutuhan pokok juga semakin meningkat. Dan manusia hanya dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Insentitas perbandingan gaji pokok dengan kebutuhan sehari-hari pegawai tidak sebanding jika hanya mengandalkan gaji pokok saja dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, apalagi setiap pegawai memiliki beberapa orang tanggungan seperti anak dan istri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Dengan diberikannya TPP kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati belum tentu juga menjamin terpenuhinya kebutuhan sehari-hari. Tergantung masing-masing individu. Ada yang menerima apa adanya, yang cukup dan tidak cukup ya harus cukup. Ada yang gaya hidupnya mewah jadi tidak cukup. Jadi tergantung masing-masing individu.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 16 Januari 2023 pukul 12.00 WIB mengatakan:

“Jikalau mengandalkan gaji pokok saja belum tentu cukup dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Apalagi seperti saya yang sudah berkeluarga. Sebenarnya dengan diberikannya TPP juga tidak menjamin terpenuhinya kebutuhan yang belum terpenuhi, tapi untuk ukuran kita sebagai pegawai bisa menutupi kebutuhan-kebutuhan, tergantung cara kita menggunakannya.”

## **B. Kebutuhan Keamanan**

- **Perlindungan Pekerjaan**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, tantangan dan lingkungan hidup sangat dibutuhkan oleh manusia dalam melakukan aktivitasnya. Kebutuhan akan keamanan dinyatakan misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya fisik seperti bahaya kebakaran atau serangan kriminal, keinginan untuk mendapatkan kepastian ekonomi. kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk :

- Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan diwaktu jam jam kerja.
- Kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Kalau untuk resiko pekerjaan kita sebagai organisasi di bidang perizinan memungkinkan terjadinya resiko fisik. Seperti beberapa orang yang melakukan demonstrasi hingga ancaman terkait perizinan. Oleh Karena itu, dengan resiko pekerjaan yang cukup besar wajar jika pegawai menuntut kesejahteraannya dipenuhi.”

- **Kepastian Ekonomi**

Apabila seorang pegawai memiliki jumlah penghasilan yang baik maka mereka tidak akan melakukan tindakan yang tercela seperti meminta jatah ataupun pungutan liar kepada masyarakat ataupun pegawai OPD lain pada saat pemberian pelayanan seperti pembuatan surat perizinan karena kepastian ekonomi mereka telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Dengan diberikannya TPP kepada pegawai, sebenarnya merupakan langkah awal yang sangat konkret dimana untuk menciptakan suasanakerja yang humanis dan dinamis di setiap OPD yang ada di Kabupaten Pati, karena dengan TPP motivasi kerja pegawai dapat meningkat. Tidak bisa dipungkiri lagi TPP ini merupakan kebijakan yang relevan dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan.

## **C. Kebutuhan Sosial**

- **Kemampuan Melaksanakan Tugas**

Kebutuhan sosial seperti teman, dicinta dan mencintai serta diterima dalam kelompok karyawan dan lingkungannya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorang pun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil. Karena manusia adalah makhluk sosial, yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok, yaitu :

- Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat nya bekerja
- Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting. Serendah rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang, tetap merasa dirinya penting. Oleh karena itu, dalam memotivasi bawahan pimpinan harus dapat melakukan tindakan yang menimbulkan kesan bahwa tenaga mereka diperlukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.
- Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal. Setiap orang senang akan kemajuan dan tidak seorangpun senang dengan kegagalan. Kemajuan disegala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang
- Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap pegawai akan merasa senang, jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan perusahaan dalam arti diberikan kesempatan untuk mengemukakan saran, pendapat kepadapimpinan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati cukup mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Mereka juga dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang di tentukan dalam artian disiplin dalam bekerja. Tentu saja ada oknum pegawai yang bukannya bodoh tetapi tidak mau berusaha. Tidak disiplin dalam bekerja, tetapi pegawai yang seperti itu masih bisadikendalikan. Kita tegur atau kita berikan sanksi.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 14.00 WIB mengatakan:

“Pimpinan sebagai penanggung jawab atas pekerjaan yang dilaporkan oleh pegawainya, haruslah dapat melihat kebenarannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pimpinan melakukan pengawasan secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai contoh pengawasan langsung yaitu Bapak Kepala Dinas melakukan pengawasan dan menjalin komunikasi langsung dengan para pegawai. Dan pengawasan tidak langsung dapat melalui kepala bidang untuk mengawasi pegawai dimasing-masing bidang dan selanjutnya melaporkan kepada Bapak Kepala Dinas. Sehingga pimpinan dapat melihat kondisi kerja para pegawainya yang sebenar-benarnya sebagai bahan penilaian kedisiplinan dan kinerja pegawai.”

- **Kesediaan Melaksanakan Tugas**

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk dapat diterima dalam kelompok tertentu, diterima oleh orang lain, dapat bekerja sama dan lain-lain. Tugas yang diemban oleh setiap pegawai tentunya akan berbeda-beda. Seorang pegawai akan diterima dalam kelompok maupun organisasi apabila kinerja yang dihasilkannya baik. Ketika seseorang mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan atasannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 14.00 WIB mengatakan:

“Kalau untuk kesediaan pegawai melaksanakan tugas itu macam- macam. Ada yang langsung dikerjakan, ada yang menunggu-nunggu deadline baru dikerjakan. Bahkan ada yang menunggu ditegur dulu baru dikerjakan. Maka peran pimpinan sangat dibutuhkan disini dalam kesediaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.”

#### **D. KEBUTUHAN PENGHARGAAN**

- **Tunjangan**

Setiap manusia pasti memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai, karena salah satu ciri manusia yaitu bahwa dia mempunyai harga diri. Penghargaan diri atau pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Hal ini timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi pula penghargaan dirinya. Kebutuhan penghargaan diri seperti contoh meja dan kursi yang istimewa, pemakaian dasi untuk membedakan seorang pimpinan dengan anak buahnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 15 Januari 2023 pukul 12.00 WIB mengatakan:

“Dalam pemberian TPP sering tidak sesuai, seperti dia merasa selalu rajin masuk kantor tetapi ada pemotongan dan apabila dalam pemberian TPP ini tidak sesuai dengan Peraturan Bupati yang telah ditentukan. Kita diberikan kesempatan untuk menyatakan pendapat.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 16 Januari 2023 pukul 08.00 WIB mengatakan:

“Fasilitas dikantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memanglah membedakan antara pimpinan dan pegawainya. Seperti contoh yaitu kursi dan ruangan tempat bekerja. Fasilitas itu disesuaikan dengan jabatan masing-masing. Tetapi menurut saya didalam individu bapak saya tidak menemukan kesombongan untuk diakui sebagai seorang pimpinan. Kami sebagai bawahannya lebih menempatkan diri dan lebih menghargai bapak.”

- **Prestasi Kerja**

Manusia memiliki percaya diri dan harga diri serta kebutuhan akan pengakuan orang lain. Setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak terlepas dari prestasi kerja, dan mereka membutuhkan sebuah hasil dari kinerja dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Kalau untuk prestasi kerja ada pegawai yang berprestasi ada juga yang oknum pegawai yang selalu melanggar peraturan. Ada pegawai yang berinovasi juga dalam mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja didapatkan oleh pegawai apabila pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.”



## **E. KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI**

- **Kesempatan Mengembangkan Potensi**

Kebutuhan mengaktualisasikan diri merupakan kebutuhan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan pemenuhan diri. Ketika semua seseorang sudah memenuhi kebutuhan dasar. Seseorang rajin mencapai secara penuh potensinya. Kebutuhan untuk mengembangkan *skill* dan potensi yang dimilikinya.

Aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketarmpilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Kami selaku pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati selalu mendukung pegawai yang ingin mengembangkan potensinya. Seperti jika ada diklat kami selalu mendukung pegawai. Karena melalui diklat tersebut pegawai dapat meningkatkan kualitasnya.”

- **Kesempatan Mengeluarkan Pendapat**

Setiap manusia memiliki kebutuhan untuk berpendapat dan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Dalam konteks pekerjaan, pegawai memiliki kebutuhan untuk mengeluarkan pendapatnya, ide serta inovasinya dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 16 Januari 2023 pukul 12.00 WIB mengatakan:

“Kesempatan mengaktualisasikan diri dalam konteks kesempatan mengeluarkan pendapat sudah cukup baik dalam artian kami telah diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat, ide serta inovasinya dalam melakukan pekerjaan.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas yang telah dilakukan guna mengetahui bagaimana peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah pada hari Senin tanggal 9 Januari 2023 pukul 10.00 WIB mengatakan:

“Saya berusaha untuk memberikan dorongan dan apresiasi kepada para pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu semangat dan motivasi juga saya berikan agar pegawai dapat bekerja lebih baik lagi.”

### **3.4 Diskusi Tujuan Utama Penelitian**

Penelitian terkait program peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah ini mengamati

bagaimana program peningkatan motivasi kerja PNS apakah berjalan secara baik atau tidak berdasarkan teori dari Abraham H.Maslow 2015.

### **3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya (opsional)**

Penulis menemukan faktor penghambat masih adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan tugasnya dan adanya pegawai yang menganggap peraturan hanyalah formalitas.

## **IV. KESIMPULAN**

### **4.1 Faktor Penghambat Pemberian Motivasi Kerja PNS di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati**

1. Adanya oknum Pegawai Negeri Sipil yang tidak bertanggung jawab dengan tugasnya
2. Kurangnya kesadaran dari Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan peraturan disiplin

### **4.2 Upaya yang Dilakukan Kepala Dinas untuk Mengatasi Faktor Penghambat dalam Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati**

Dari 5 dimensi Motivasi menurut Abraham H.Maslow (2015) yaitu Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Penulis menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati sudah cukup baik dan berjalan optimal. Dikarenakan dukungan dari pimpinan Dinas sendiri yang dapat memberikan fasilitas sehingga pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu dinas saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan teori Motivasi menurut Abraham H. Maslow.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan program kampung literasi di Kabupaten Pati untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pimpinan beserta jajarannya dan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pati Provinsi Jawa Tengah yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. BumiAksara.

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung:Alfabeta.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

