



Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD 2 Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan

Etong Budiman ^{1*}, Endang Kustini ²

¹Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan

²Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: etongbudiman@gmail.com

Abstract. Work performance is one of the main problems that really needs to be paid attention to in an institution/organization. At this time, where times continue to change and the economy is always improving, where the human resource system is very dominant, which results in increasingly tight competition between institutions/organizations. SKPD is required to continue to develop and be able to improve services for the community, SKPD must also think about quality aspects and continuously improve the performance of its workforce. Optimal work performance is a reflection of quality human resources. Work performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his main duties and functions as an employee in accordance with the responsibilities assigned or given to him. The ability of each person, system or company to produce something desired by utilizing resources effectively and efficiently.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, UPTD 2 Settlement and land service.

Abstrak. Kinerja kerja merupakan salah satu dari masalah utama yang sangat dan perlu diperhatikan dalam suatu lembaga/organisasi. Pada saat ini dimana masa terus berubah dan perekonomian yang selalu meningkat, dimana sistem sumber daya manusia sangat dominan yang mengakibatkan semakin ketat persaingan antar lembaga/organisasi. SKPD dituntut untuk terus berkembang serta dapat meningkatkan pelayanan bagi masyarakat, SKPD harus juga memikirkan aspek kualitas dan terus menerus meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Kinerja kerja yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kemampuan setiap orang, sistem atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan juga efisien.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, UPTD 2 Dinas Permukiman dan Pertanahan.

1. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah faktor sumber daya manusia (SDM) dan salah satu aktivitasnya adalah penilaian kinerja. sumber daya manusia merupakan modal utama bagi OPD dalam membangun kemajuan bersama. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja. Peningkatan mutu pelayanan dan semakin besarnya perhatian tentang hak asasi manusia akan mendorong timbulnya pendekatan pendekatan yang lebih modern dan manusiawi dalam kepegawaian.

Produktivitas ataupun kinerja kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi bukan merupakan sesuatu yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Namun produktivitas kerja yang dimiliki oleh sesuatu organisasi pada hakekatnya merupakan suatu persyaratan kerja itu sendiri, harus diupayakan oleh pimpinan organisasi tersebut. Dalam proses penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan, kedudukan dan peran pegawai negeri

sipil adalah sangat penting dan menentukan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan yang baik. Dimana misi yang diamanahkan oleh Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai pelayanan, kesetiaan dan keseriusan kerja.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai aparatur Negara yang merupakan abdi Negara dan abdi masyarakat. Dimana Pegawai Negeri Sipil bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Dalam kedudukan tugas tersebut pegawai negeri sipil harus bekerja secara netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahpun semakin besar campur tangannya dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia untuk melindungi kepentingan kelembagaan dan kebutuhan pegawai agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh OPD tersebut. Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan untuk sebuah lembaga. Oleh karena itu, diperlukan kontak manajerial untuk melakukan penilaian kinerja atas hasil kerja sumber daya manusia baik secara kuantitas maupun kualitas dari setiap sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras serta antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap pegawai karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, pegawai sebetulnya mampu akan tetapi terkadang malas mengerjakan, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja. Motivasi kerja juga merupakan usaha dari seseorang pimpinan untuk dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja dari para pegawai atau karyawannya.

Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka dapat mempermudah, memperkecil kekeliruan dan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin harus mampu memberi motivasi kepada seluruh pegawai atau karyawan guna mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin akan mampu merangsang pegawai atau karyawan memnghasilkan semangat kerja yang tinggi dan prestasi kerja yang baik. Karena usaha pemberian motivasi yang dilakukan pemimpin adalah untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi guna mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan prestasi kerja yang dilakukan juga akan memperhatikan pola karier dari seorang pegawai atau karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Karena dengan prestasi kerja yang baik, mereka akan lebih mudah menyusun pola karier yang mereka lakukan.

Salah satu lembaga pemerintah yang sangat membutuhkan motivasi yang diberikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat adalah UPTD 2 Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Tangerang Selatan, sebab lembaga ini merupakan lembaga yang banyak mengurus kepentingan masyarakat, sehingga sangat dibutuhkan motivasi yang tinggi untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan Daerah bidang perumahan dan kawasan permukiman serta bidang pertanahan. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan

mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan menyelenggarakan beberapa kewenangan yaitu menyediakan dan rehabilitasi rumah umum tidak layak huni dan korban bencana kota, memfasilitasi penyediaan rumah bagi masyarakat yang terkena relokasi program Pemerintah Daerah, menerbitkan rekomendasi teknis penyelenggaraan perumahan, menerbitkan rekomendasi teknis pengesahan akta pemisahan rumah susun sertifikat kepemilikan bangunan gedung (SKBG), menerbitkan rekomendasi teknis pembangunan dan pengembangan kawasan permukiman.

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, pemberian motivasi yang tepat memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi di sini dimaknai sebagai pemberian rangsangan atau dorongan kepada individu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja, seperti melalui pemberian bonus, insentif, piagam penghargaan, maupun jaminan keamanan kerja. Upaya-upaya ini bertujuan agar pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal.

Motivasi merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Motivasi manusia juga berkembang secara berurutan sesuai dengan lima tingkatan kebutuhan. Kebutuhan ini adalah fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi.

Fenomena yang terjadi di lingkungan pegawai UPTD 2 Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan (Perkimta) Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi terhadap tidak tercapainya kinerja pegawai secara optimal. Kurangnya rangsangan atau stimulus dari atasan membuat pegawai cenderung kurang bersemangat dan enggan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Untuk aspek penghargaan, 43% merasa senang menerima tantangan kerja dari atasan, dan 49% merasa puas menerima bonus berdasarkan kinerja. Terakhir, pada aspek aktualisasi diri, 43% menyatakan termotivasi untuk bekerja dengan tepat dan cepat, sedangkan 57% merasa senang apabila pengabdian mereka diakui oleh atasan.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya dalam hal kemandirian, kesesuaian tugas dengan kemampuan, dan penghargaan atas kinerja, yang semuanya berpengaruh terhadap pencapaian kinerja optimal di lingkungan kerja.

Motivasi sangat penting dilakukan oleh atasan kepada pegawai agar dapat meningkatkan rasa kepuasan pegawai terhadap kinerja kerja yang dilakukan. Hal tersebut sangat berpengaruh dan memiliki hubungan yang sangat erat agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Karena itulah pemenuhan terhadap motivasi pegawai akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat dilihat dari arti pentingnya pemberian motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan di setiap instansi atau lembaga terutama di instansi pemerintahan dalam upaya pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan masalah tersebut penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD 2 Dinas**

Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Tangerang Selatan”

2. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:21) metode analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian ini. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga dimanfaatkan sebagai gambaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis kualitatif, dimana analisis kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Berikut adalah hasil sintesis, dan karakteristik penelitian kualitatif versi Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba yang disarikan Moleong dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif

Pemilihan topik penelitian kualitatif terkesan praktis dengan kehidupan sosial. Permasalahan dalam penelitian kualitatif belakangan ini sering menyangkut tentang isu-isu sensitif seperti gender, budaya, dan kelompok marjinal, peneliti harus mempertimbangkan aspek etis yang dimana seseorang peneliti harus menjaga keserasian dan melindungi keanoniman sang narasumber atau responden.

Lokasi pemerlitian berrtempat di Ruko Perumahan Green Area Kav. C Jl. Gandul PLN, RT.025/RW.005, Gandul, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat 16512.

Penulis melakukan penelitian pada PT Bina Artha Semesta pada bulan Juni 2025 sampai dengan Desember 2025. Adapun penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan Tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data, bimbingan skripsi dan sidang yang telah didapat oleh penulis dan penyusun pelaporan skripsi.

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:119) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang ada di UPTD 2 Dinas Perkimta adalah sebanyak 80 karyawan yang terdiri dari berbagai jenjang pendidikan serta jabatan fungsional.

Menurut Sugiyono (2019:81) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. “*Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria – kriteria tertentu”, hal ini di ungkapkan oleh Sugiyono (2019:290). Dari jumlah populasi di atas penulis hanya mengambil 2 sampel untuk dijadikan informan atau narasumber dalam penulisan tugas akhir ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras serta antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap karyawan karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya, karyawan sebetulnya mampu akan tetapi terkadang malas mengerjakan, memberikan penghargaan dan kepuasan kerja. Motivasi kerja juga merupakan usaha dari seseorang pimpinan untuk dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja dari para pegawai atau karyawannya.

Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada narasumber di kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan yaitu Bapak Sunarya, S.T.,M.M., selaku narasumber pertama dan Bapak Hendri, S.T., selaku narasumber kedua:

1. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi

Penulis (Etong Budiman) :

"Apakah gaji dan tunjangan anda saat ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan anda dan keluarga?"

Narasumber Bapak Sunarya, S.T.,M.M. :

"Secara umum, saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan saya beserta keluarga. Alhamdulillah, penghasilan yang ada saat ini masih dapat mencover kebutuhan utama sehari-hari."

Narasumber Bapak Hendri, S.T. :

"Pada dasarnya, saya merasa cukup dengan gaji dan tunjangan yang saya terima saat ini. Namun demikian, saya juga menyadari bahwa harga kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, saya berupaya untuk menyesuaikan pengeluaran agar tetap seimbang dengan pendapatan yang saya terima saat ini."

2. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Kebutuhan Akan Rasa Aman

Penulis (Etong Budiman) :

"Apakah jaminan kesehatan yang diberikan oleh UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan sudah sangat membantu anda?"

Narasumber Bapak Sunarya, S.T.,M.M. :

"Jaminan kesehatan yang diberikan oleh UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan telah memberikan manfaat yang signifikan bagi saya dan keluarga. Namun demikian, saya masih menemukan kendala di lapangan, terutama terkait dengan keterbatasan fasilitas kesehatan di beberapa wilayah di Tangerang Selatan yang belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan atau keluhan masyarakat, termasuk saya dan keluarga."

Narasumber Bapak Hendri, S.T. :

"Secara keseluruhan, fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan sudah sangat membantu saya dan keluarga. Alhamdulillah, hingga saat ini pelayanan kesehatan, khususnya melalui BPJS Kesehatan, terus menunjukkan peningkatan yang cukup baik dan memberikan kemudahan dalam mengakses layanan medis."

3. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Kebutuhan Sosial

Penulis (Etong Budiman) :

"Bagaimana hubungan antar pegawai di Kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan?"

Narasumber Bapak Sunarya, S.T.,M.M. :

“Alhamdulillah, hubungan antar pegawai di sini tergolong sangat baik. Memang terkadang terjadi perbedaan pendapat atau selisih paham, namun hal tersebut dapat diatasi dengan baik dan masih dalam batas yang wajar sehingga tidak mengganggu hubungan kerja secara keseluruhan.”

Narasumber Bapak Hendri, S.T. :

“Hubungan sosial dan komunikasi antar pegawai di kantor ini berjalan cukup baik. Memang ada beberapa kali terjadi miskomunikasi, namun tidak sampai menimbulkan masalah serius. Secara umum, hubungan antar pegawai tetap harmonis dan kondusif hingga saat ini.”

4. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Penghargaan

Penulis (Etong Budiman) :

“Apakah penghargaan atau promosi kenaikan jabatan untuk pegawai di kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan sering di berikan?”

Narasumber Bapak Sunarya, S.T.,M.M. :

“Penghargaan maupun kenaikan jabatan bagi pegawai di sini masih kurang mendapatkan perhatian yang memadai. Banyak pegawai yang telah lama bekerja hampir tidak pernah menerima penghargaan atau kesempatan untuk naik jabatan.”

Narasumber Bapak Hendri, S.T. :

“Menurut saya, proses kenaikan jabatan di sini terbilang cukup sulit, terutama terkait promosi dari pegawai honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Banyak pegawai yang telah bekerja puluhan tahun namun belum juga diangkat menjadi PNS. Kondisi ini saya rasa berdampak negatif terhadap motivasi, kinerja, dan disiplin pegawai di lingkungan kantor.”

5. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Aktualisasi Diri

Penulis (Etong Budiman) :

“Apakah ada program pengembangan diri bagi Pegawai di UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan?”

Narasumber Bapak Sunarya, S.T.,M.M. :

“Program pengembangan diri, seperti pelatihan, biasanya dilaksanakan beberapa kali dalam setahun untuk meningkatkan kompetensi pegawai.”

Narasumber Bapak Hendri, S.T. :

“Pelatihan atau program training seperti itu biasanya diselenggarakan setiap tahun sebagai upaya pengembangan kemampuan pegawai.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan dua narasumber di UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa secara umum hubungan antar pegawai di lingkungan kantor ini berjalan dengan baik dan harmonis meskipun terkadang terdapat perbedaan pendapat yang masih dapat diselesaikan dengan baik. Namun, penghargaan dan promosi kenaikan jabatan bagi pegawai dirasa masih kurang diperhatikan, terutama dalam hal promosi pegawai honorer menjadi PNS, yang berpotensi menurunkan motivasi dan disiplin kerja. Di sisi lain, program pengembangan diri melalui pelatihan secara rutin sudah dilakukan beberapa kali dalam setahun, yang menunjukkan upaya instansi dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Meskipun demikian, tantangan terkait penghargaan dan promosi tetap menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian lebih guna meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Baik buruknya kinerja pegawai itu sangat tergantung pada motivasi yang ada pada dalam dirinya sendiri. Motivasi itu sangat berpengaruh kepada hasil kerja tersebut, sedangkan kinerja pegawai walaupun ada beberapa ketidaksesuaian dan masalah yang

muncul, hal tersebut dapat diperbaiki secara berkala dan berkesinambungan melalui tindakan evaluasi kerja.

Analisis SWOT

Analisis SWOT Motivasi Kerja Pegawai di UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan

Tabel 1. 1 Analisis SWOT

Strengths (Kekuatan)	Weaknesses (Kelemahan)
Gaji dan tunjangan dinilai cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarga.	Kurangnya penghargaan dan promosi jabatan, terutama bagi pegawai honorer.
Jaminan kesehatan yang membantu pegawai dan keluarganya melalui BPJS.	Fasilitas kesehatan di beberapa wilayah masih terbatas.
Hubungan sosial antarpegawai cukup harmonis dan profesional.	Miskomunikasi yang terjadi meski tidak signifikan tetap menjadi hambatan kerja.
Program pelatihan rutin dilakukan untuk mendukung pengembangan kompetensi.	Tidak ada sistem penghargaan berbasis kinerja yang jelas dan konsisten.
Opportunities (Peluang)	Threats (Ancaman)
Penerapan sistem penilaian dan penghargaan berbasis kinerja.	Ketimpangan status antara pegawai tetap dan honorer menurunkan semangat kerja.
Digitalisasi pelatihan dan pengelolaan kepegawaian.	Kenaikan harga kebutuhan pokok memengaruhi daya beli dan semangat kerja.
Kolaborasi lintas instansi untuk meningkatkan kualitas manajemen SDM.	Ketidakpastian jenjang karier berdampak pada loyalitas dan produktivitas pegawai.

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan membandingkan antara data dan fakta yang diperoleh selama penelitian dengan uraian teoritis sehingga diperoleh sebuah data dan fakta yang aktual mengenai pelaksanaan ataupun penerapan motivasi kerja yang dilakukan pada UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan. Berikut adalah hasil pembahasannya:

1. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Kebutuhan Fisiologi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kedua narasumber pegawai UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan dapat dijelaskan bahwa saat ini gaji dan tunjangan yang diterima oleh pegawai masih cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari meskipun setiap waktu harga kebutuhan pokok masih bisa memungkinkan untuk naik.

2. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Kebutuhan Rasa Aman

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kedua narasumber pegawai UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan dapat dijelaskan bahwa jaminan kesehatan yang diterima pegawai saat ini sudah sangat menunjang dan mendukung kebutuhan dalam hal kesehatan pegawai beserta keluarganya, meskipun beberapa fasilitas kesehatan di beberapa wilayah masih memiliki kendala.

3. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Kebutuhan Sosial

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kedua narasumber pegawai UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan dapat dijelaskan bahwa hubungan antar sesama pegawai cenderung masih baik meskipun masih suka terjadi gap ataupun perselisilah yang terjadi antar pegawai dan hal tersebut tidak menimbulkan masalah yang lebih besar bagi pegawai.

4. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Penghargaan
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kedua narasumber pegawai UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan dapat dijelaskan bahwa penghargaan ataupun kenaikan jabatan masih sukar diberikan kepada pegawai, terlebih penghargaan ataupun kenaikan status bagi pegawai honorer yang sulit. Dimana pegawai honorer yang sudah lama bekerja tidak juga mendapatkan status untuk menjadi pegawai negeri sipil.
5. Analisis Motivasi Kerja Berdasarkan Aktualisasi Diri
Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kedua narasumber pegawai UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan dapat dijelaskan bahwa kantor Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kedua narasumber pegawai UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan untuk meningkatkan kinerja serta kompetensi pegawainya setiap tahun akan selalu melaksanakan pelatihan untuk pegawainya, sehingga kinerja serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat berkembang dengan baik serta kemampuan para pegawai dapat menjadi lebih baik.
6. Analisis SWOT
Berdasarkan hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan memiliki kekuatan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan pengembangan diri pegawai, namun masih memiliki kelemahan serius terkait sistem penghargaan dan promosi. Peluang peningkatan kualitas SDM masih sangat terbuka, namun perlu diwaspadai potensi ancaman akibat ketimpangan status pegawai dan beban ekonomi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi kerja pada kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan berdasarkan kebutuhan fisiologi sudah dapat dilakukan dengan baik, dimana pegawai sudah sangat cukup memenuhi kebutuhan diri sendiri dan juga keluarganya dari gaji serta tunjangan yang diberikan oleh Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kedua narasumber pegawai UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan.
2. Penerapan motivasi kerja pada kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan berdasarkan kebutuhan akan rasa aman sudah menunjukkan bahwa pegawai sudah sangat terjamin akan kebutuhan kesehatannya, dimana jaminan kesehatan yang diberikan oleh kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan sudah cukup membantu untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pegawainya.
3. Penerapan motivasi kerja pada kantor kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan berdasarkan kebutuhan sosialnya masih menunjukkan bahwa komunikasi dan hubungan sosial antar pegawai masih belum menunjukkan hal baik, dimana masih ada gap atau selisih paham antar pegawai sehingga dapat menimbulkan keributan atau perselisihan.
4. Penerapan motivasi kerja pada kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan berdasarkan penghargaan masih perlu diperhatikan, dimana banyak pegawai yang sudah lama bekerja dan berstatus pegawai honorer masih belum bisa memiliki kesempatan untuk menjadi pegawai negeri sipil.

Penerapan motivasi kerja pada kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan berdasarkan aktualisasi diri sudah menunjukkan kondisi yang cukup baik, dimana kantor UPTD 2 Dinas Perkimta Tangerang Selatan setiap tahunnya selalu melaksanakan program training atau pelatihan bagi pegawainya untuk mengasah serta meningkatkan kompetensi dari pegawainya agar kinerja serta produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai dapat ditingkatkan.

DAFTAR REFERENSI

- Handoko. (2017). *Kiat-kiat Melejitkan Karir Bagi Karyawan Profesional*, Bandung: Kaifa Press
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara Sedarmayanti.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya manusia dan produktivitas*. Jakarta: CV Mandar Maju. (2015), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung. Semarang.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 23. Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Sudjana. (2015). *Metoda Statistika*. Edisi 6. Bandung. Tarsito
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabetta.
- Arikunto, S. (2016). *Dasar-dasar evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit PT Caps.
- Kustini, E. (2018). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU PELAYANAN. KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(2), 37–52. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i2.y2018.p37-52>.
- Furyanah, A. Sulistiyani.(2019). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Industri Dan Desentralisasi Fiskal Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat. Jurnal Sekuritas. Vol, 2.
- Aulia, I., & Furyanah, A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada CV Langit Biru Tangerang. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya, 1(2), 136-141.