



## ANALISIS STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DPMPTSP KARAWANG

**Mulia Manda Masyhuroh**

*mn21.muliamasyhuroh@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Dedi Mulyadi**

*dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id*

Universitas Buana Perjuangan Karawang

**Sungkono**

*sungkono@ubpkarawang.ac.id*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana

Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : *mn21.muliamasyhuroh@mhs.ubpkarawang.ac.id*

**ABSTRACT** *This research aims to analyze strategies for increasing employee work motivation at the One Stop Integrated Services and Investment Service (DPMPTSP) Karawang Regency. Employee work motivation is a key factor in improving service quality and work efficiency at DPMPTSP Karawang. Qualitative and quantitative approaches were used in this research by analyzing data from surveys, interviews and documentation studies. The research results show that strategies for increasing employee work motivation at DPMPTSP Karawang can be carried out through implementing training and development programs, providing fair rewards, increasing communication and openness, as well as sustainable promotions. Factors that encourage employee work motivation include existence, connectedness, self-actualization, and achievement. Meanwhile, factors that hinder work motivation are various internal disturbances and external threats that befall employees.*

**Keywords:** *Work Motivation, Strategy, DPMPTSP Karawang*

**ABSTRAK** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan motivasi kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang. Motivasi kerja pegawai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi kerja di DPMPTSP Karawang. Pendekatan kualitatif dan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan menganalisis data dari survei, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Karawang dapat dilakukan melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan, pemberian reward yang adil, peningkatan komunikasi dan keterbukaan, serta promosi yang berkelanjutan. Faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja pegawai meliputi eksistensi, keterhubungan, aktualisasi diri, dan pencapaian prestasi. Sementara itu, faktor-faktor yang menghambat motivasi kerja adalah berbagai gangguan internal dan ancaman eksternal yang dihadapi pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Strategi, DPMPTSP Karawang

### Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan. Karena karyawan adalah sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak keberhasilan atau tidaknya sistem yang sedang digerakkan oleh perusahaan untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi perusahaan dan masyarakat (Wahyono, 2022). Karyawan merupakan

komponen utama suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas perusahaan yang mana mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu perusahaan sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik juga berimplikasi terhadap perusahaan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan (Olivia, 2022).

Jika melihat permasalahan di perusahaan Karawang pengembangan kompetensi kinerja pegawai masih kurang mendapatkan perhatian khusus. Kendala dalam membangun kemampuan karyawan menyebabkan kualitas pekerjaan cenderung tidak terwujud. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi akurasi, kecepatan dan hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Masalah ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat menyadari hal ini, karyawan perlu melakukan hal ini dikembangkan atau dipupuk berkelanjutan sehingga bisa mandiri konsistensi memberikan kontribusi yang tepat dengan tingkat profesional yang diharapkan dan memiliki perilaku yang lebih mampu bergantung.

Dalam menjalankan kinerjanya seorang pegawai tentunya mengalami berbagai proses psikologis dan hal tersebut tentu sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Johanes et al., 2021). Kinerja yang baik didorong oleh motivasi kerja yang baik. Itulah penting kiranya setiap perusahaan untuk melakukan penumbuhan motivasi kerja pada diri setiap karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan berimplikasi pada suasana batin yang akan terlihat dari semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Kenyataan menunjukkan bahwa dari segi psikologis, bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya (Johanes et al., 2021).

Tingkat ketidakefektifan kinerja pegawai DPMPTSP Karawang terlihat dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang cenderung tidak menunjukkan kinerja yang baik. Pelayanan yang berbelit-belit dalam pengurusan administrasi, tidak transparan, kuraang informatif, kurang akomodatif, kurang konsisten, terbatasnya fasilitas sarana dan

prasarana pelayanan sehingga tidak menjamin kepastian. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa peran pemimpin untuk memberikan motivasi pada para bawahannya merupakan hal yang fundamental dilakukan agar kinerja pegawai berlangsung efektif dan efisien. Kenyataan di lapangan memang di DPMPTSP Karawang kurang dapat memberikan persepsi pentingnya penumbuhan semangat bekerja. Padahal kenyataan menunjukkan bahwa apabila loyalitas terhadap pekerjaan kita tinggi, maka akan berdampak besar bagi elektabilitas suatu organisasi (Kusumawati et al., 2019).

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dirasakan perlunya mengadakan kajian mengenai strategi peningkatan motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut di atas penelitian ini dianggap sebagai upaya baru untuk mengkaji strategi yang diterapkan oleh pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai. Hal tersebut juga menjadi pertimbangan dari berbagai penelitian terdahulu yang melakukan analisis terhadap peningkatan motivasi kerja dalam suatu perusahaan dan organisasi dengan berbagai paradigam permasalahan yang diangkat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Halim, 2022) dengan menggunakan metode SWOT, dihasilkan penelitian bahwa Terjadi kejenuhan pada karyawan perusahaan karena berkurangnya kebijakan penghargaan, meningkatnya banyak pekerjaan yang diikuti dengan berkurangnya kesempatan karyawan untuk melakukan kegiatan hiburan seperti cuti dan beberapa program apresiasi yang didanai perusahaan serta pengayaan pekerjaan yang kurang dikelola dengan baik sehingga berpotensi terjadi demotivasi. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi yang efektif diterapkan untuk menumbuhkan motivasi kerja di DPMPTSP Karawang serta apa saja faktor menghambat dan mendukung motivasi kerja di DPMPTSP Karawang.

### **Kajian Teori**

#### Konsep Starategi

Strategi memainkan peran penting dalam suatu organisasi untuk mewujudkannya tujuan dan mencapai visi dan misi organisasi. Ini sebagaimana dimaksud dikemukakan oleh J. Salusu (Johanes et al., 2021) strategi adalah suatu seni menggunakan keterampilan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan menguntungkan. Hal tersebut konsisten dengan pernyataan (Sonia Sugian et al., 2021) bahwa Strategi secara luas dapat dipandang sebagai pola tujuan, kebijakan, program, tindakan, keputusan

atau alokasi sumber daya, Sukses tidaknya strategi yang disusun, perlu diketahui konsep dari strategi tersebut. Konsep-konsep strategi tersebut adalah sebagai berikut: a. *Distinctive Competence*: tindakan yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat melakukan kegiatan lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya; b. *Competitive Advantage*: kegiatan spesifik yang dikembangkan oleh perusahaan agar lebih unggul dibandingkan dengan pesaingnya.

Pernyataan perencanaan strategi dapat dijelaskan menggunakan metode analisis SWOT (*Strength, Weakness, Oportunities, and Threats*) atau mengidentifikasi kemampuan organisasi guna mencapai visi, misi dan tujuan dan tujuan organisasi, seperti kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan dihadapi organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang besar, membina kepemimpinan, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman pula rekan kerja yang menyenangkan dan sebagainya (Hasibuan & Silvya, 2020). Menurut (Jufrizen, 2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga dikenal sebagai dorongan keinginan, kebutuhan pendukung atau pemungkin membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri Anda sendiri, sehingga Anda dapat bertindak dan bertindak sesuai dengan cara-cara tertentu yang akan dilakukan menuju ke arah yang optimal. Sedangkan (Afrilia, 2023) motivasi adalah satu yang mempengaruhi tingkah laku manusia yang disebut juga dengan penggerak, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dandiaktifkan untuk mengurangi dan memenuhi dorongan hati sendiri, sehingga dapat bertindak dan bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan mengarah pada kesejahteraan optimal. Berdasarkan (Daulay et al., 2017) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong dirinya melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

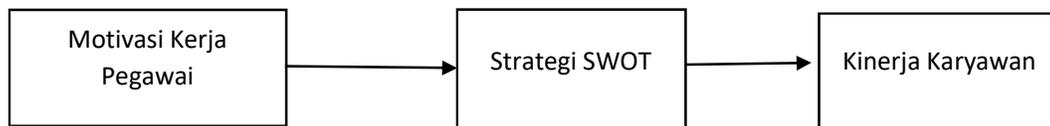
Dalam mennetukan indikator motivasi akan mengadopsi konsep dari (Olivia, 2022) yaitu sebagai berikut.

1. Kebutuhan eksistensi menurut (Harahap & Lubis, 2021) yaitu:
  - a. Kebutuhan dasar terpenuhi
  - b. Kenyamanan suasana kerja

- c. Adanya sistem gaji dan tunjangan
- d. Adanya pengakuan dari perusahaan
2. Kebutuhan keterhubungan menurut (Harahap & Lubis, 2021) yaitu:
  - a. Hubungan yang baik dengan atasan
  - b. Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja
  - c. Hubungan sosial terjaga dengan baik
  - d. Kemampuan bekerja sama dalam tim
3. Kebutuhan pertumbuhan untuk aktualisasi diri menurut (Harahap & Lubis, 2021) yaitu:
  - a. Pengembangan kreativitas dan potensi diri
  - b. Bersemangat dan aktif dalam pelatihan dan pengembangan diri
  - c. Jenjang karir dan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik
  - d. Memiliki kemampuan intelektual, kestabilan emosi dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
4. Kebutuhan akan pencapaian prestasi menurut (Harahap & Lubis, 2021), yaitu:
  - a. Antusias untuk berprestasi dan inovatif
  - b. Pencapaian target baik jangka pendek maupun jangka panjang
  - c. Ketahanan diri dalam segala situasi dan bertanggungjawab

### **Paradigma Penelitian**

Berikut ini paradigme penelitian yang akan dilakukan.



### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Studi deskriptif dilakukan dengan tujuan mencari pengetahuan sehingga karakteristik variabel dapat dijelaskan (Sugiyono, 2019). Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (J. W. Creswell, 2020). Penentuan informan dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah Teknik penentuan informan dengan pertimbangan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Pertimbangan dapat dilihat

dari apakah informan tersebut pemimpin, sehingga informan dapat memberi informasi yang dapat diharapkan peneliti sehingga peneliti mendapat pengetahuan atau informasi terkait objek penelitian (Jogiyanto, 2014). Informan dalam penelitian ini yaitu 5 orang pegawai DPMPTSP Karawang dan 2 orang pimpinan/ketua bidang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. *In-depth interview* adalah salah satu metode wawancara yang akan digunakan penulis. *In-depth interview* merupakan kegiatan tatap muka untuk melakukan tanya jawab antara orang yang mewawancarai dengan narasumber (Handayani, 2020). Adapun tujuan kegiatannya adalah untuk melakukan penelitian sehingga diperoleh keterangan yang sesuai dengan tujuan dilakukannya penelitian tersebut. Untuk teknik analisis data Analisis data dilakukan dengan menyajikan kesamaan, perbedaan, keterkaitan, kategori, tema-tema pokok, konsep, ide dan analisis logika hasil awal, dan kelemahan atau gap dalam data. Analisis data dalam studi kasus dibangun bersama dalam proses interaktif. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut : (1) Reduksi data, (2) Penyajian data, (3) Penarikan Kesimpulan (J. D. Creswell, 2018)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Peningkatan Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dan dihubungkan dengan konsep dari penelitian (Olivia, 2022) maka disajikan 4 kriteria dalam meninjau motivasi kerja pada pegawai DPMPTSP Karawang di antaranya sebagai berikut.

#### **1. Eksistensi (Existence)**

Eksistensi berkaitan dengan kebutuhan fisik, materi, kondisi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan semangat kinerja pegawai. DPMPTSP Karawang memberikan upah sesuai dengan penerimaannya. dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar. Suasana kerja cukup nyaman namun karyawan harus tetap menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, bisa menyesuaikan kondisi dalam segala hal, dan harus memiliki motivasi dalam bekerja untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Dalam hal sistem pemberian gaji kepada pegawai, terdapat kriteria tertentu, tergantung skill dan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai dan juga sesuai kebijakan yang dibuat oleh pemerintah. Tunjangan juga diberikan oleh perusahaan meliputi tunjangan kesehatan (BPJS) dan

Tunjangan Hari Raya (THR). Pemberian upah memang suka diberikan sesuai dengan proporsi akan tetapi ditemukan masalah bahwa terkadang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Hal ini tentunya berimplikasi terhadap kinerja para pegawai apabila di akhir bulan atau sampai awal bulan belum juga mendapatkan upah yang seharusnya.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum DPMPTSP Karawang sudah dapat melakukan pemberian kompensasi sesuai dengan yang dibutuhkan dan kinerja dari pegawai. Pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja juga dirasa tidak cukup apabila tidak didukung dengan ketepatan waktu pemberian gaji itu sendiri.

## 2. Keterhubungan (Relatedness)

Keterhubungan berkaitan dengan hubungan, baik antar sesama rekan kerja maupun antara pimpinan dengan para pegawai. Pegawai DPMPTSP Karawang memiliki hubungan kerja dan komunikasi yang cukup baik dengan pimpinan. Permasalahan yang terjadi di perusahaan ini adalah kurangnya komunikasi yang disebabkan karena pimpinan tidak selalu setiap hari datang ke kantor, sehingga ada beberapa hal yang tidak tersampaikan.. Perusahaan perlu untuk memberikan target karena sejauh ini target hanya disampaikan lisan dan hanya berupa pemberian jobdesc saja. Cara bekerja sama dalam tim dengan membentuk hubungan yang membuat orang termotivasi dan upaya untuk mengkomunikasikan segala informasi berkaitan dengan tempat bekerja, sehingga komunikasi masih perlu ditingkatkan. Pegawai diharapkan bersikap profesional dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terjalannya hubungan baik dengan orang di sekitar tempat kerja telah coba dibangun oleh para karyawan akan tetapi permasalahan yang terkadang timbul menjadi kekuatan sendiri bagi para pegawai di sana untuk saling memberikan kepercayaan dan kekuatan. Untuk menumbuhkan keterjalinan antara pegawai juga diharapkan perusahaan dapat mengadakan berbagai kegiatan untuk menumbuhkan sosial sesama pegawai. Seperti diadakan kegiatan fun games yang dapat menuntut kolaborasi serta motivasi kerja pegawai dengan baik. Karena hasil penelitian juga menunjukkan kurangnya berbagai agenda nonformal yang berhubungan untuk meningkatkan keterjalinan sesama pegawai.

## 3. Pertumbuhan untuk Aktualisasi Diri (*Growth*)

Pertumbuhan mencakup pengembangan pribadi untuk mencapai aktualisasi diri. Setiap karyawan harus memiliki skill dan kemampuan sehingga dapat menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik. Adanya permasalahan rangkap pekerjaan di luar job

description membuat pegawai merasa terbebani dan kurang fokus dalam pekerjaan. Pegawai belum berhasil membuktikan kemampuan yang dimilikinya sehingga perusahaan belum bisa memberikan *reward*. Kemampuan intelektual hendaknya diimbangi dengan kemampuan mengelola kestabilan emosi. Seminar juga berbagai pelatihan untuk menambah pengetahuan dan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan, diharapkan dapat lebih memotivasi karyawan dan bersedia mengimplementasikan ke dalam pekerjaan untuk kebaikan perusahaan agar perusahaan berkembang dan profit semakin lancar. Perlu pembenahan dari sisi manajemen agar terbentuk motivasi kerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Dari sisi pekerjaan di lapangan perlu

#### 4. Pencapaian Prestasi (Achievement)

Pencapaian prestasi diartikan sebagai kebutuhan seseorang untuk merefleksikan diri dari dorongan untuk giat bekerja dan bertanggung jawab terhadap pemecahan masalah dalam mencapai tujuan. Prestasi akan terlihat dari hasil kinerja masing-masing pegawai. Pekerjaan tepat waktu merupakan prestasi yang dapat diukur. Pegawai belum mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan dan pimpinan belum mengakui prestasi mereka. Pemberian penghargaan merupakan strategi untuk memacu pencapaian prestasi pegawai. Selama ini perusahaan belum menetapkan target jangka panjang, sehingga pegawai tidak memiliki semangat dan tidak termotivasi dalam bekerja. DPMPTSP Karawang perlu menetapkan target baik jangka pendek maupun jangka panjang secara tertulis untuk memotivasi karyawan bekerja yang berguna juga untuk meningkatkan kredibilitas dari DPMPTSP Karawang sebagai penyedia layanan yang terbaik.

#### B. Analisis SWOT

Berdasarkan hasil analisis SWOT maka didapatkan beberapa kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut.

##### 1. Strength

Strength meliputi beberapa tinjauan yaitu a) Jumlah sumber daya manusia b) Sistem penggajian atau remunerasi yang lebih baik c) Latar belakang pendidikan, keahlian dan keterampilan pegawai yang handal dan d) Penyelenggaraan *In house Training* untuk kasus –kasus tertentu. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang ada harus didukung pula oleh sistem penggajian dengan baik. Untuk menumbuhkan

sikap kerja yang baik juga perlu dilakukan pengadaan berbagai kegiatan yang mampu memperkaya keahlian serta berbagai kompetensi yang sesuai dengan latar belakang, kemampuan dan kemauan yang dimilikinya.

## 2. Weaknesses (W)

Weaknesses meliputi beberapa tinjauan yaitu a) Banyak pegawai, tapi ruangan kantor sempit b) sarana dan prasarana yg masih kurang c) Komputer yang lama, lambat, tidak selalu diperbarui d) Kinerja yang kurang maksimal karena rata-rata jauh dari keluarga (tidak homebase). Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat berbagai macam kendala yang dialami oleh pegawai sehingga dapat menurunkan motivasinya dalam bekerja. Permasalahan utama yang terjadi yaitu fasilitas yang kurang memadai serta dampak psikologis dari pekerjaan mereka yang merupakan sebuah resiko yang harus diterima.

## 3. Opportunities (O)

Opportunities adalah a) peluang dalam pengembangan karir; promosi dll b) Bersaing untuk mendapatkan penilaian c) Peluang untuk melanjutkan pendidikan (banyak beasiswa dll) d) Peluang bekerja sebaik-baiknya untuk kembali ke homebase. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa karir atau pekerjaan yang sedang para pegawai tekuni saat ini harus memberikan kontribusi baik bagi kemajuan karir ataupun kompetensinya. Hal tersebut juga harus didukung dengan pengadaan berbagai reward yang diberikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas dan layanan para pegawai. Reward tersebut tentunya harus bersifat yang memberikan dukungan serta arahan pada kemajuan dirinya sehingga menciptakan pegawai yang kompeten dan memiliki integritas yang baik.

## 4. Treaths (T)

Sebagai lembaga Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) yang menangani lembaga penyelenggara pelayanan perizinan terpadu memiliki berbagai ancaman yaitu a) para pengguna jasa tidak kooperatif b) maraknya kasus suap. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa para pegawai harus ditanamkan motivasi untuk dapat bertindak dengan jujur serta tidak menodai lembaga tempat dia bekerja. Ancaman yang besar adanya penyuapan memberikan tugas tersendiri bagi para perusahaan untuk melakukan pemberdayaan kompetensi serta berbagai aspek-aspek religi yang dapat menumbuhkan ketakutan kepada diri pegawai untuk tidak

melakukan tindakan pidana ataupun tindakan yang berlawanan dengan norma yang berlaku.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Strategi yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan motivasi kerja yaitu pertama Untuk dimensi eksistensi dapat memberikan pengadaan reward untuk menumbuhkan motivasi bekerja pada pegawai. Untuk dimensi keterhubungan, komunikasi antar karyawan dapat coba dibangun dengan berbagai program eksternal seperti pengadaan fun games ataupun outbond. Untuk dimensi pertumbuhan aktualisasi diri, selama ini DPMPTSP Karawang belum menetapkan job description, terdapat beberapa karyawan yang merangkap pekerjaan membuat karyawan tidak fokus dan akibatnya pekerjaan tidak selesai waktu karena terkendala kurang menguasai pekerjaan yang bukan bagian dari tugasnya. Oleh karena itu perlu dilakukan lagi peninjauan pekerjaan pada masing-masing karyawan. Kemudian untuk dimensi pencapaian prestasi instansi terkait harus melakukan pemberian hadiah pada pegawai yang memiliki kinerja yang baik, promosi yang adil serta peningkatan kompetensi yang komprehensif.
2. Berbagai faktor yang menjadi pendorong motivasi bekerja yaitu eksistensi, keterhubungan, aktualisasi diri dan pencapaian prestasi. Sementara itu, untuk faktor yang menghambat dari motivasi kerja adalah berbagai gangguan internal yang terjadi selama proses bekerja yang meliputi budaya kerja juga berbagai ancaman yang dihadapi dari pekerjaannya tersebut.

### **Saran**

Setelah melakukan analisis SWOT maka terdapat beberapa saran dalam penelitian yang sudah dilakukan yaitu.

1. Meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan eksternal
2. Mengadakan outbond ataupun fun games yang mampu menumbuhkan terjalinan hubungan pegawai.
3. Meningkatkan tingkat pencapaian dan rencana pembayaran gaji berdasarkan keahlian
4. Melakukan regenerasi

5. Memberikan kompensasi berupa reward dalam bentuk uang, beasiswa ataupun hal lain yang dapat menumbuhkan kecintaan pada pekerjaannya.
6. Meningkatkan peran pemimpin dalam mengelola bawahannya untuk tetap berusaha untuk mencapai target meskipun terdapat ancaman eksternal yang tidak dapat dikendalikan
7. Berkomunikasi dengan atasan pusat terkait strategi penting dan urgent ataupun alasan tentang keadaan yang tidak memungkinkan untuk mencapai sebuah target.
8. Mengadakan kegiatan keagamaan pada pegawai untuk memberikan penumbuhan nilai karakter sehingga tidak melanggar norma ketika bekerja.

### Daftar Pustaka

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *JMHS: Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1), 46–55.  
<https://jurnal2.umsu.ac.id/index.php/jmhs/article/download/12/13>
- Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approches Fifty Edision*. SAGE Publication, Inc.
- Creswell, J. W. (2020). *Pengantar Penelitian Mixed Methods*. Pustaka Pelajar.
- Halim, H. (2022). Strategi peningkatan motivasi kerja karyawan pada pt. Lg electronics indonesia cabang banjarmasin. *Agora*, 10.  
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/12058>
- Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Harahap, E. P. S., & Lubis, A. S. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(2), 115–123. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i2.2078>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Jogiyanto. (2014). *Metode Penelitian Bisnis* (6th ed.). Universitas Gadjah Mada.
- Johanes, Rizqo, H., AfrinArdiana, Y., Pratama Palembang Ilir Barat, K., & Pelayanan Pajak Madya Palembang, K. (2021). *Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palembang Ilir Barat*. 4(September), 11–20. Johanes%0ARizqo, Hendra%0AAfrinArdiana, Yulia%0APratama Palembang

- Iilir Barat, KPP%0APelayanan Pajak Madya Palembang, Kantor
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.  
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kusumawati, R., Maarif, M. S., & Nurdiati, S. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Taman Buah Mekarsari. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 59–70. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.1.59>
- Olivia, C. (2022). Pada Pt Gigantara Sukses Mandiri Raharja Surabaya. *Agora*, 10(1).
- Sonia Sugian, Sampara Lukman, & Ella L. Wargadinata. (2021). STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) KABUPATEN SUMEDANG PROVINSI JAWA BARAT (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang). *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(3), 555–582. <https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.476>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Alfabeta.
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145.  
<https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>