

Meningkatkan Motivasi Kerja melalui Pemenuhan Kebutuhan Sosial dan Aktualisasi Diri di Lingkungan Pemerintahan

Enhancing Work Motivation through Social Needs Fulfillment and Self-Actualization in a Government Setting

Tri Ahmad Setiawan^{1*}

¹Program Magister Administrasi Publik, Universitas Terbuka

email: 530083013@ecampus.ut.ac.id

Kata Kunci

Motivasi Kerja
Pelayanan Publik
Aktualisasi Diri

Keywords:

Work Motivation
Public Service
Self-Actualization

Received: Oktober 2025

Accepted: November 2025

Published: November 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Lingkup Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan mengumpulkan data melalui wawancara dan analisis dokumen. Temuan penelitian menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif, pemberian penghargaan yang tepat, serta pengembangan diri melalui pendidikan dan teknologi berperan krusial dalam memotivasi pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Abstract

This research aims to investigate how fulfilling social needs, recognition, and self-actualization contribute to enhancing employee motivation in the Government Department of Spatial Planning and Housing in Maros Regency. The research methodology employed descriptive analysis by collecting data through interviews and document analysis. The findings reveal that positive social interaction, appropriate recognition, and personal development through education and technology play crucial roles in motivating employees to deliver better public service.



© Year Author(s). Published by Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Timur <https://jurnal.uit.ac.id/IPE>. This is Open Access article under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>) DOI: <https://doi.org/10.36090>

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran krusial dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan dengan prinsip profesionalisme, kejujuran, keadilan, dan pelayanan yang merata kepada masyarakat. Meskipun anggaran belanja pegawai dari APBN mengalami peningkatan signifikan dari tahun ke tahun, hal ini belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan profesionalisme dan integritas yang memadai di kalangan PNS (Yang et al., 2020). Dalam menghadapi dinamika persaingan global dan lokal yang semakin ketat, upaya perbaikan internal terus dilakukan oleh para pengambil kebijakan, salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). (Kusumayanti et al., 2020; Mulasari & Suratman, 2020)

Manajemen SDM berbasis kompetensi menjadi landasan penting dalam perbaikan kinerja PNS (Purnomo & Banggu, 2020). Konsep ini memfokuskan pada pengelolaan berdasarkan apa yang dapat dilakukan seseorang,

bukan hanya berdasarkan kualifikasi formal seperti pendidikan. Dalam konteks ini, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, karakteristik pribadi, nilai-nilai, dan motivasi yang merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas kinerja individu. (Bernes, 1998)

Pengembangan kompetensi PNS tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup aspek kepribadian dan motivasional (Sudarman, 2018). Pembinaan kemampuan kerja individu serta lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah. (Manullang et al., 2020)

Namun, masih terdapat kesenjangan antara harapan terhadap kinerja yang diinginkan (*intended performance*) dan kinerja nyata yang diperlihatkan (*actual performance*) oleh PNS. Tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas dan rendahnya tingkat profesionalisme masih menjadi tantangan yang signifikan. Faktor ini seringkali dikaitkan dengan kurangnya adaptasi terhadap perubahan lingkungan, perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi, serta intervensi kekuatan politik dalam proses pengangkatan PNS yang belum selalu didasarkan pada standar kompetensi yang jelas untuk jabatan yang bersangkutan. (Sudarman, 2018)

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu. Dengan fokus pada pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja PNS di bidang tata ruang dan perumahan. Rumusan masalah penelitian ini mengarah pada pertanyaan tentang bagaimana pengaruh masing-masing variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mendukung atau menghambat efektivitas kinerja mereka.

METODE

Metodologi penelitian yang relevan untuk penelitian ini mencakup pendekatan campuran dengan kualitatif sebagai metode utama dan kuantitatif sebagai metode pendamping dengan menggunakan survei dan teknik pengumpulan data berupa kuesioner terstruktur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling, di mana sampel dipilih secara acak dari setiap unit kerja dalam strata yang ditentukan. Data primer akan dikumpulkan melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner yang berfokus pada variabel pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi, dan motif. Data sekunder juga akan digunakan dari berbagai sumber seperti laporan organisasi, literatur, dan dokumen terkait. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Metodologi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai dalam konteks spesifik tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemenuhan Kebutuhan Sosial

Penelitian ini membahas pemenuhan kebutuhan sosial di lingkungan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu. Pegawai di sini dianggap sebagai makhluk sosial yang memerlukan interaksi antar sesama untuk meningkatkan motivasi kerja dan pelayanan publik yang lebih baik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan sosial dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pertemuan, koordinasi, dan seminar yang bertujuan untuk membangun kerjasama tim dan komunikasi efektif di antara pegawai. Interaksi sosial seperti bantuan sesama dan saling menghormati sangat penting dalam menjaga harmoni kerja dan meningkatkan motivasi pegawai. Teori "Mitra" yang diperkenalkan oleh Torfing & Bentzen, (2020) menggarisbawahi pentingnya interaksi sosial, kerjasama, bantuan sesama, dan saling menghormati dalam mencapai tujuan organisasi. Teori ini sejalan dengan konsep Maslow dalam Kim et al., (2020) mengenai kebutuhan sosial manusia yang menekankan pentingnya interaksi sosial untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 1. Temuan Penelitian dan Analisis

Kategori Data	Temuan	Analisis
Pemenuhan Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Pertemuan konsolidasi, koordinasi, rapat, dan seminar dilakukan secara berkala (6-35 kali per tahun). - Kerjasama antar individu, tim kerja, dan kolektifitas dilakukan secara rutin (2-3 kali seminggu). - Komunikasi efektif dalam mengembangkan mekanisme kerja dan prasyarat administratif. 	<p>Pemenuhan kebutuhan sosial dilakukan melalui kegiatan rutin yang mendukung interaksi sosial, kerjasama, dan komunikasi efektif di antara pegawai. Hal ini membantu dalam membangun harmoni kerja dan meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi.</p>
Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja dipengaruhi oleh interaksi sosial yang proaktif, kerjasama harmonis, dan saling menghormati. - Tindakan tolong-menolong di antara unit kerja sebagai bentuk interaksi yang diterapkan. 	<p>Interaksi sosial yang positif memperkuat motivasi kerja pegawai, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki pelayanan publik. Dengan memahami pentingnya kebutuhan sosial pegawai, organisasi dapat memperbaiki lingkungan kerja dan mencapai tujuan bersama secara efektif.</p>

Sumber, hasil penelitian, 2022

Dalam konteks teori motivasi, pendekatan terhadap pemenuhan kebutuhan sosial di lingkungan kerja seperti yang diterapkan dalam tulisan ini menggambarkan bagaimana interaksi sosial, kerjasama tim, dan komunikasi efektif dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Teori "Mitra" yang menyoroti pentingnya komunikasi kerja, kerjasama, tolong-menolong, dan saling menghormati, bersinergi dengan konsep Maslow tentang kebutuhan sosial manusia (Vodenko et al., 2019). Dengan mengintegrasikan teori ini, pemahaman mendalam

tentang bagaimana interaksi sosial yang positif membangun harmoni kerja dan meningkatkan keterlibatan pegawai dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Penerapan rutin pertemuan, koordinasi, dan komunikasi yang efektif dalam konteks administratif dan pelayanan publik memperkuat solidaritas kerja dan memotivasi pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pemenuhan Kebutuhan Penghargaan

Pada tahun 2022, Lingkup Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu menerapkan berbagai bentuk pemberian motivasi berupa penghargaan untuk mendorong dan mengapresiasi aktivitas, kreativitas, hasil kerja, dan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan pelayanan yang ditetapkan. Penghargaan ini mencakup pujian dan pengakuan atas kinerja yang baik, bertujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih berdedikasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tindakan ini menunjukkan upaya organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong prestasi pegawai, serta meningkatkan kualitas layanan publik yang disediakan oleh dinas tersebut.

Tabel 2 Data Bentuk Motivasi Penghargaan Kepada Pegawai pada Lingkup Pemerintah Dinas Tata Ruang dan Perumahan Tahun 2022

Motivasi Penghargaan	Jumlah (Orang)	Keterangan
Pujian		
- Individu	5	Pegawai Teladan
- Unit kerja	2	Potensial
- Kenaikan Pangkat	15	Naik Pangkat
Pengakuan		
- Sertifikat	3	Diklat Struktural
- Lencana	10	Instansi
- PIN	8	Instansi

Sumber, Data Sekunder, 2022

Penggunaan teori "Posisi" dalam konteks pemberian motivasi penghargaan kepada pegawai di Lingkup Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu memberikan pandangan tentang bagaimana penghargaan jabatan dapat menjadi faktor motivasi yang signifikan (Aly, 2022). Teori ini menekankan bahwa keberhasilan dalam mencapai posisi atau jabatan tertentu memberikan pengakuan atau esteem yang diinginkan oleh individu. Dalam hal ini, promosi jabatan seperti kenaikan pangkat atau mutasi kerja tidak hanya memberikan penghargaan fisik atau administratif, tetapi juga membangun rasa dihargai dan diakui secara profesional. Hal ini sesuai dengan teori Maslow tentang kebutuhan akan penghargaan, di mana penerimaan dan pengakuan dari orang lain dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai lebih banyak prestasi dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, implementasi dari teori ini dalam praktik organisasi menunjukkan bahwa pemberian penghargaan berupa pujian, pengakuan, dan promosi jabatan memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Dengan menegaskan pentingnya posisi atau jabatan sebagai sumber motivasi, organisasi mampu memanfaatkan sistem penghargaan untuk memperkuat kinerja individu dan kelompok. Ini sejalan dengan upaya Lingkup Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu dalam memberikan dorongan eksternal yang mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat. Dengan demikian, teori "Posisi" memberikan kerangka kerja yang relevan dalam memahami bagaimana penghargaan jabatan dan pengakuan profesional dapat menjadi instrumen efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai di lingkungan kerja pemerintahan. (Corduneanu et al., 2020)

Pemenuhan Kebutuhan Aktualisasi Diri

Pada Lingkup Pemerintah Dinas Tata Ruang dan Perumahan, pemberian kebutuhan aktualisasi diri kepada pegawai menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini tercermin dalam berbagai bentuk seperti peningkatan pendidikan, pengembangan keterampilan, dan penguasaan teknologi. Data sekunder menunjukkan bahwa sejumlah pegawai mendapatkan izin untuk melanjutkan studi, mengikuti pelatihan diklat, serta mengembangkan kemampuan dalam penggunaan teknologi seperti sistem informasi akuntansi, komputer, dan perangkat lainnya. Upaya ini tidak hanya memberikan pegawai peluang untuk mengembangkan diri secara profesional, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat melalui peningkatan kompetensi dan keterampilan mereka. Adapun yang menjadi temuan pada penelitian ini dapat dilihat melalui poin berikut

1. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Setiap pegawai memerlukan aktualisasi diri melalui promosi jabatan, peluang pendidikan, pengembangan keterampilan, dan penguasaan teknologi untuk meningkatkan motivasi kerja dalam memberikan pelayanan administratif yang baik kepada masyarakat.
2. Bentuk Motivasi: Motivasi kerja diberikan melalui promosi jabatan struktural dan fungsional, izin belajar untuk pendidikan lebih tinggi, diklat struktural, fungsional, dan teknis, serta pengembangan teknologi di unit kerja yang diperlukan.
3. Prioritas Pemenuhan Kebutuhan: Ada tiga tingkatan pemenuhan motivasi kerja yang berbeda: kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan untuk pengambil kebijakan, kebutuhan sosial dan rasa aman untuk pengendali kebijakan, serta kebutuhan fisiologis untuk pelaksana kebijakan.

Poin-poin tersebut menggambarkan bagaimana pemberian motivasi kerja dalam bentuk aktualisasi diri berkontribusi pada peningkatan kinerja dan pelayanan publik di Lingkup Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu.

Setiap pegawai di Lingkup Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu membutuhkan pengembangan diri melalui berbagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan administratif kepada masyarakat. Aktualisasi diri pegawai diwujudkan dalam bentuk promosi jabatan struktural dan fungsional, serta kesempatan untuk meningkatkan pendidikan melalui izin belajar dan diklat struktural, fungsional, serta teknis. Selain itu, pengembangan keterampilan dan penguasaan teknologi juga menjadi fokus penting dalam memenuhi kebutuhan unit kerja. Teori harapan Vroom, (Wang et al., 2020) menggarisbawahi bahwa memberikan harapan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi dan keterampilan diri melalui kompetensi, pendidikan, dan teknologi dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Pemenuhan kebutuhan ini dibagi menjadi tiga tingkatan: kebutuhan akan pengakuan dan aktualisasi diri untuk pimpinan, kebutuhan akan interaksi sosial dan rasa aman untuk pengendali kebijakan, serta kebutuhan fisiologis untuk pelaksana kebijakan (Hassan et al., 2021). Dengan pendekatan ini, institusi mampu mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sekaligus meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya pemenuhan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Lingkup Pemerintah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pasangkayu. Ditemukan bahwa interaksi sosial yang positif, kerjasama tim yang efektif, serta pengembangan diri melalui pendidikan dan teknologi berperan penting dalam membangun kinerja yang berkualitas dan pelayanan publik yang optimal. Teori-teori seperti "Mitra" dan teori Maslow memberikan landasan untuk memahami bagaimana pemenuhan berbagai kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Saran

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk lebih mendalam pada pengukuran dampak konkret dari pemberian motivasi kerja terhadap kualitas layanan publik. Studi lebih lanjut dapat menggali pengaruh langsung dari implementasi program-program motivasi terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan masyarakat. Selain itu, penelitian komparatif antara berbagai instansi pemerintah dapat memberikan wawasan tambahan tentang praktik terbaik dalam memotivasi pegawai untuk memberikan pelayanan yang optimal.

REFERENSI

- Aly, H. (2022). Digital transformation, development and productivity in developing countries: is artificial intelligence a curse or a blessing? *Review of Economics and Political Science*, 7(4). <https://doi.org/10.1108/REPS-11-2019-0145>
- Bernes, K. B. (1998). A Synergistic Model of Organizational Career Development: Bridging the Gap between Employees and Organizations. In *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Corduneanu, R., Dudau, A., & Kominis, G. (2020). Crowding-in or crowding-out: the contribution of self-determination theory to public service motivation. *Public Management Review*, 22(7). <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740303>
- Hassan, H. A., Zhang, X., Ahmad, A. B., & Liu, B. (2021). Public Service Motivation and Employee Change-Supportive Intention: Utilizing the Theory of Planned Behavior. *Public Personnel Management*, 50(2). <https://doi.org/10.1177/0091026020934515>
- Kim, S., Kim, S., & Lee, B.-R. (2020). Comparative Analysis of Three Motivation Theories: Public Service Motivation, Job Characteristics Theory, and Intrinsic Motivation Theory. *Korean Public Administration Review*, 54(1). <https://doi.org/10.18333/kpar.54.1.37>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan *Bening*.
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2).
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(1). <https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p198-210>
- Purnomo, A., & Banggu, M. (2020). Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Sorong. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1). <https://doi.org/10.33506/jn.v6i1.1167>
- Sudarman, E. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.268>
- Torring, J., & Bentzen, T. Ø. (2020). Does stewardship theory provide a viable alternative to control-fixated performance management? *Administrative Sciences*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/admsci10040086>
- Vodenko, K. V., Belasheva, I. V., Zalevskaya, A. A., Polshakova, I. N., & Tleptserisheva, S. A. (2019). The state management of development of the professional and qualification potential in Russian higher education. *On the Horizon*, 27(3-4). <https://doi.org/10.1108/OTH-07-2019-0047>
- Wang, T. M., van Witteloostuijn, A., & Heine, F. (2020). A Moral Theory of Public Service Motivation. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.517763>
- Yang, J. S., Hernawan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1). <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i1.2508>