

## **Analisis motivasi kerja pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta dilihat dari teori kebutuhan Maslow**

**Andina Febrianti\***, Hery Sawiji

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: [andinaf32@gmail.com](mailto:andinaf32@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) motivasi kerja pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow, (2) motivasi kerja pegawai TKPK (Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja) di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Motivasi kerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah baik. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah terpenuhi. (2) Motivasi kerja pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta belum baik. Kebutuhan pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta belum semua terpenuhi. Kebutuhan pegawai TKPK yang sudah terpenuhi adalah kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Kebutuhan pegawai TKPK yang belum terpenuhi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kata kunci : kualitatif; pegawai ASN; pegawai TKPK

### **Abstract**

*This research aims to determine (1) the work motivation of ASN (State Civil Apparatus) employees at the Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat office in Surakarta City seen from Maslow's Needs Theory, (2) the work motivation of TKPK (Workforce with Employment Agreement) employees in Surakarta City Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat office seen from Maslow's Theory of Needs. This study used a descriptive qualitative method. The results of this research are (1) Physiological needs, security needs, social needs, esteem needs, and self-actualization needs of ASN employees at the Surakarta City DPRD Secretariat have been fulfilled. (2) Not all of the needs for TKPK employees at the Surakarta City DPRD Secretariat have been met. The needs of TKPK employees that have been met are social needs and esteem needs. The needs of TKPK employees that have not been met are physiological, security needs, and self-actualization needs. Keywords (e.g., qualitative, ethnography, case study, quantitative, survey).*

---

\* Corresponding author

**Citation in APA style:** Febrianti, A., & Sawiji, H. (2024). Analisis motivasi kerja pegawai di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta dilihat dari teori kebutuhan Maslow. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(6), 572-580.

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i6.91037>

*Keywords* : qualitative; ASN employees; TKPK employees

Received July 23, 2024; Revised August 07, 2024; Accepted September 11, 2024;  
Published Online November 02, 2024

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i6.91037>

## Pendahuluan

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan Daerah. Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan yang berkedudukan secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Sebagian pegawai Sekretariat DPRD Kota Surakarta bekerja dengan disiplin yang tinggi, namun masih ada sebagian pegawai yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian dengan Sub Koordinator Kepegawaian dan Organisasi Sekretariat DPRD Kota Surakarta dan pengamatan ketika magang, terlihat bahwa motivasi kerja pegawai masih ada yang kurang dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang kurang optimal seperti masih adanya pegawai yang datang terlambat dan melebihi waktu istirahat. Motivasi kerja yang rendah seperti ini akan dapat berpotensi menghambat operasional kantor. Salah satu dampak dari kurangnya motivasi kerja pada pegawai adalah menurunnya produktivitas (Fauzi, 2018). Kurangnya motivasi kerja akan membuat seorang pegawai tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan, meskipun memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, jika kurang dalam motivasi, hasil kerja pegawai tidak akan sesuai yang diharapkan (Sariadi, 2020). Menurut Nasution (2014) motivasi adalah faktor kunci yang mendorong para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien. Motivasi menjadi pondasi penting untuk mewujudkan rencana dan meningkatkan pencapaian keseluruhan di dalam suatu instansi atau perusahaan. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja tinggi, maka hasil pekerjaan pegawai tersebut akan semakin baik.

Menurut Mus et al. (2018) motivasi merupakan sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan seseorang dalam bekerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam suatu instansi atau organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, peran pegawai yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut, maka diperlukan motivasi kerja yang tinggi.

Didukung oleh pernyataan Pristiyanti (2016) yang mengemukakan bahwa tanpa adanya motivasi, pegawai tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum pegawai bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pegawai akan dapat fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika kebutuhan tersebut terpenuhi. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi pegawai yang akan membuat pegawai terus bekerja dengan baik. Di dalam suatu instansi atau organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, peran pegawai yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut, maka diperlukan motivasi kerja yang tinggi.

Tujuan penelitian ini untuk (1)mengetahui motivasi kerja pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow (2)mengetahui motivasi kerja pegawai TKPK (Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja) di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Surakarta dilihat dari Teori Kebutuhan Maslow.

Secara etimologis kata motivasi berasal dari Bahasa Inggris, yaitu “Motivation” yang artinya “dorongan atau daya batin”. Secara ringkas dapat diartikan bahwa motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu hal. Menurut Pristiyanti (2016) motivasi adalah daya dorong seseorang untuk

memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sementara Widodo dan Silitonga (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan energi yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Sedangkan Purwanto (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Menurut Sutrischastini dan Riyanto (2015) motivasi kerja adalah motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja pegawai. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal. Sementara Astono et al. (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Zebua et al. (2022) “Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Menurut Rusli (2021), pendekatan penelitian kualitatif deskriptif merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki kejadian, fenomena kehidupan individu-individu dan meminta seorang atau sekelompok individu untuk menceritakan kehidupan mereka. Informasi ini kemudian diceritakan kembali oleh peneliti dalam kronologi deskriptif. Hal yang mendasari pemilihan pendekatan penelitian ini dikarenakan metode ini berfokus pada pemahaman yang mendalam dan pengembangan secara detail yang didasarkan atas kejadian langsung yang terjadi di lapangan. Metode ini efektif untuk memberikan penjelasan yang mendalam mengenai situasi yang terjadi, sehingga peneliti dapat mengeksplorasi secara detail sesuai dengan yang terjadi di lapangan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini adalah dengan menentukan key informan yaitu Pimpinan Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Pada penelitian ini teknik *snowball sampling* yaitu apabila data yang diperoleh dari informan masih kurang maka peneliti akan mencari informan berikutnya sehingga dapat memperoleh data yang lengkap dan cukup. *Snowball sampling* dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta, yaitu Kepala Bagian dan Staf Sub Bagian lainnya yang merupakan pegawai ASN dan pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta. Apabila yang disampaikan dua atau tiga informan masih kurang, peneliti akan mencari informan lainnya untuk menambah dan menguatkan data yang diperoleh. Dengan demikian jumlah informan akan bertambah banyak dan semakin besar.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, observasi dan dokumentasi. Teknik uji validitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model analisis interaktif yaitu data yang didapat akan dijabarkan apa adanya untuk memperoleh fakta yang terjadi di lapangan. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa terdapat empat hal utama dalam teknik analisis ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## Hasil dan Pembahasan

Menurut Hartinah et al. (2018) kebutuhan fisiologis adalah tingkat kebutuhan manusia yang paling mendasar yang mencakup kebutuhan untuk bertahan hidup, seperti sandang, pangan, dan papan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa gaji pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai ASN. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan pernyataan para informan bahwa pendapatan yang mereka dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup dan dapat disisihkan untuk membangun atau menyewa rumah. Ketika pegawai mendapatkan tugas di luar kota, pegawai juga sudah mendapatkan uang transport perjalanan dinas yang menjamin pegawai di luar kota tersebut. Pegawai ASN juga sudah mendapatkan tunjangan setiap bulan sesuai pangkat dan golongannya. Bonus untuk pegawai di Sekretariat DPRD Kota Surakarta diwujudkan dalam bentuk reward bulanan tetapi hanya 2 pegawai berprestasi terpilih yaitu 1 pegawai ASN dan 1 pegawai TKPK. Untuk uang lembur, Pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta tidak mendapatkannya karena lembur adalah bentuk tanggung jawab pegawai untuk menyelesaikannya meskipun tanpa adanya uang lembur pegawai tidak merasa keberatan. Berdasarkan paparan tersebut, maka kebutuhan fisiologis pegawai ASN telah

terpenuhi dengan baik sehingga motivasi kerja pegawai juga meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2016), yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis merupakan langkah awal dalam membangun motivasi pegawai untuk bekerja. Diperkuat dengan hasil penelitian Adil et al. (2020), bahwa kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar ini, seorang pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah menerapkan K3 dalam bekerja dan instansi sudah berusaha memperhatikan serta memberikan perlindungan terhadap keselamatan kerja pegawai. Pegawai ASN mendapatkan jaminan kesehatan berupa ASKES dan jaminan hari tua yaitu Tunjangan Hari Tua yang diberikan kepada ASN setelah memasuki masa pensiun. Berdasarkan pernyataan informan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, kenyamanan pegawai dan keamanan terhadap ancaman dari dalam dan luar kantor Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah baik. Selain itu, dari segi psikologis Pegawai ASN juga sudah merasa aman dengan pekerjaan dan jabatan yang dimiliki saat ini. Dengan beberapa hasil pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan rasa aman Pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah baik sehingga motivasi kerja pegawai meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rangkuti dan Simanjuntak (2023) dalam jurnal yang berjudul *The Implementation Of Abraham Maslow's Hierarchy Motivation Theory In Increasing Employee Spirit Of PT. Nutrihub*, bahwa pemenuhan kebutuhan akan keamanan, kenyamanan, dan kepastian dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat.

Komunikasi pegawai ASN dengan pimpinan di Sekretariat DPRD Kota Surakarta terjalin baik. Pimpinan dinilai komunikatif, terbuka dan transparan oleh para pegawainya. Motivasi atau dorongan juga sudah diberikan oleh pimpinan setiap apel. Pimpinan juga memperhatikan kebutuhan pegawai dengan baik. Atasan yang mendengarkan dan merespons kebutuhan serta kekhawatiran pegawai menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan yang akan membuat pegawai merasa didukung dalam pekerjaannya. Pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga sudah menerapkan budaya saling tolong menolong. Interaksi yang positif dan saling tolong menolong dapat memperkuat hubungan antar pegawai. Tetapi dilihat dari hasil wawancara yang sudah dilakukan sebelumnya bahwa komunikasi antar pegawai sudah cukup baik namun perlu peningkatan lagi dengan cara penguatan koordinasi antar staf di setiap bagian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Dwiarti (2018) bahwa interaksi sosial yang baik antar karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang erat, baik, dan saling membantu dalam kesulitan, sehingga timbul rasa saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja. Keeratan hubungan antara pegawai ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai yang dapat menjadi motivasi utama dalam dalam bekerja (Oktavia, 2022).

Pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah merasa diakui dan dihargai oleh instansi. Pimpinan memberikan pujian langsung di saat apel rutin kepada pegawai-pegawainya. Pengakuan atas kerja keras dan prestasi tersebut dapat meningkatkan harga diri dan keyakinan diri pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Tinambunan et al. (2023) bahwa rasa percaya diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga terdapat reward yang diberikan oleh instansi berupa uang 500 ribu kepada 2 pegawai berprestasi yang terpilih yaitu 1 pegawai ASN dan 1 pegawai TKPK. Pegawai ASN sudah merasa puas dengan adanya reward yang diberikan. Memberikan reward adalah salah satu metode yang diterapkan oleh perusahaan untuk terus memotivasi pegawainya agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sistem reward ini bertujuan untuk mendorong pegawai berprestasi secara konsisten (Wijaya, 2021). Berdasarkan paparan tersebut dapat diketahui bahwa kebutuhan penghargaan pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah terpenuhi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Zuhariyah et al. (2022), bahwa semakin tinggi implementasi penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawannya, maka akan semakin meningkat pula motivasi dan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Mustofa (2022) dalam jurnal *Hierarchy of Human Needs: A Humanistic Psychology Approach of Abraham Maslow* (2022), menyatakan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri berada pada puncak hierarki kebutuhan. Kebutuhan aktualisasi diri akan terpenuhi setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Berdasarkan pernyataan informan, dapat diketahui bahwa Pegawai ASN di Sekretariat DPRD sudah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan skill dan potensinya. Dengan kesesuaian ini, pegawai termotivasi lebih produktif karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga mendapatkan

diklat dari Pemkot dan Bimtek dari internal perusahaan. Promosi jabatan pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sedikit dikarenakan jabatan tingkat atas hanya ditempati oleh beberapa orang saja dengan waktu yang lama bahkan biasanya sampai pensiun. Sedangkan untuk kenaikan pangkat pegawai ASN terlaksana otomatis setiap 4 tahun sekali tanpa usaha dengan beberapa catatan seperti ASN tidak boleh melanggar peraturan-peraturan yang ada dan tidak mendapatkan surat peringatan. Cara ASN untuk menjaga agar mendapatkan kenaikan pangkat tersebut adalah dengan berkinerja baik, maksimal, tidak sering absen dan tidak mendapatkan hukuman disiplin lainnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah terpenuhi. Perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawainya, maka akan semakin baik motivasi kerja pegawai dalam perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Yanti et al. 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa gaji Pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta habis untuk kebutuhan hidup sehari-hari dikarenakan gaji hanya UMR Solo sehingga belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang lain-lain apalagi untuk pegawai yang sudah berkeluarga. Gaji pegawai juga tidak cukup disisihkan untuk membangun atau menyewa rumah. Gaji hanya cukup untuk menyewa kos satu kamar dengan kategori kos yang murah. Selain itu, pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga mendapatkan uang transport perjalanan dinas ke luar kota yang nominalnya lebih sedikit yaitu 75% dari ASN. Pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga tidak mendapatkan tunjangan dan upah lembur. Sistem bonus ada di reward bulanan instansi yang diberikan kepada 1 Pegawai ASN dan 1 Pegawai TKPK yang terpilih sebagai pegawai berprestasi. Dari pernyataan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan fisiologis pegawai TKPK tidak sepenuhnya terpenuhi. Dengan penghasilan yang hanya gaji pokok saja tidak mendapatkan tunjangan membuat Pegawai TKPK merasa finansialnya belum pada posisi aman dan merasa khawatir dengan hal tersebut. Hal ini dapat mengurangi motivasi dari dalam diri sendiri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sesuai dengan pernyataan Boy Sampurno et al. (2020) bahwa “seseorang karyawan yang telah terpenuhi kebutuhan finansialnya, maka akan secara otomatis termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitasnya terhadap perusahaan”. Begitupun sebaliknya, seseorang karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhan finansialnya, maka akan secara otomatis tidak termotivasi untuk lebih meningkatkan produktivitasnya terhadap perusahaan.

Keselamatan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Surakarta sudah baik. Pegawai TKPK sudah menerapkan K3, sesuai SOP, dan instansi juga sudah memperhatikan keselamatan kerja pegawai mulai dari ruangan kerja dan infrastruktur yang memadai. Terdapat juga jaminan kesehatan untuk pegawai TKPK berupa ASKES tetapi pegawai TKPK tidak mendapatkan jaminan hari tua yaitu Tunjangan Hari Tua. Untuk kenyamanan pegawai TKPK dalam bekerja dan keamanan di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga sudah baik. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Pegawai ASN dan observasi yang dilakukan oleh peneliti secara langsung yang telah disampaikan sebelumnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang puas dengan kondisi kerjanya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal. Tetapi pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta belum merasa aman dengan pekerjaan dan jabatan yang dimiliki saat ini. Hal ini dikarenakan statusnya sebagai Pegawai TKPK yang harus memperpanjang kontrak setiap tahun sehingga tidak ada kepastian atas pekerjaan yang dimiliki dalam jangka panjang dan gaji pokok yang hanya UMR dirasa masih belum dapat memenuhi kebutuhan lain-lain. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan rasa aman pegawai TKPK belum terpenuhi pada bagian jaminan hari tua dan rasa aman dengan pekerjaan dan jabatan yang dimiliki saat ini. Hal ini sejalan dengan pernyataan Yanti et al. (2024), bahwa pemberian jaminan hari tua yang memadai dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan membuat mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan bersemangat. Jaminan hari tua seperti dana pensiun memberikan rasa keamanan finansial di masa depan. Tanpa jaminan tersebut, seseorang mungkin merasa lebih khawatir atau tidak yakin dengan keuangan mereka setelah pensiun. Menurut Paramita et al. (2022) memberikan pernyataan bahwa ketidakpastian status hubungan kerja di masa mendatang menyebabkan pegawai TKPK merasa tidak aman dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halungunan (2015) bahwa seseorang dengan tingkat *job insecurity* tinggi dapat mempunyai motivasi kerja rendah jika dibandingkan dengan individu dengan tingkat *job insecurity* rendah.

Komunikasi pegawai dengan pimpinan dan dorongan atau motivasi pimpinan kepada pegawai sudah baik. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bersama Pegawai ASN yang juga telah disampaikan sebelumnya. Pimpinan juga sudah memenuhi kebutuhan pegawai dan mendengarkan apa yang dibutuhkan oleh pegawai. Pimpinan yang memahami dan memenuhi kebutuhan dasar pegawai akan membuat pegawai

merasa diakui, dihargai dan didukung sehingga pegawai akan lebih termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan maksimal. Pegawai TKPK juga sudah menerapkan budaya saling tolong menolong antara pegawai. Komunikasi pegawai TKPK dengan rekan kerja di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga sudah cukup baik tetapi berdasarkan pernyataan pegawai diperlukan koordinasi lebih lagi antara staf di setiap bagian agar tercipta komunikasi yang lebih baik lagi. Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara dengan Pegawai ASN yang sudah disampaikan sebelumnya. Sesuai dengan pernyataan Armadhan et al. (2023) yang mengatakan apabila seorang pegawai kurang komunikasi maka akan mempengaruhi pegawai yang juga berdampak pada kerjasama tim dan apabila tidak terjalin kerjasama yang baik dalam suatu organisasi atau perusahaan maka akan mempengaruhi para pegawainya. Oleh karena itu perlu untuk penguatan koordinasi lagi antar staf di setiap bagian.

Pegawai TKPK telah merasa diakui dan dihargai oleh instansi atas hasil kerjanya. Pujian dari atasan kepada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Surakarta juga sudah berjalan baik. Pimpinan memberikan pujian kepada pegawai secara berkala yang disampaikan ketika apel. Reward di Sekretariat DPRD Kota Surakarta diberikan setiap satu bulan sekali dalam bentuk uang 500 ribu kepada 1 pegawai ASN dan 1 pegawai TKPK yang terpilih sebagai pegawai berprestasi. Pegawai TKPK juga sudah merasa puas dengan reward yang diberikan tersebut. Hasil pernyataan ini juga sejalan dengan hasil pernyataan Pegawai ASN sebelumnya. Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan penghargaan sudah terpenuhi. Kebutuhan penghargaan yang terpenuhi secara beriringan dengan tepat dan adil akan menimbulkan dampak positif yang dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari meningkatnya kedisiplinan para pegawai sehingga meningkatnya motivasi kerja yang mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif (Pradnyani et al., 2020).

Pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun terkadang ada kendala kecil dalam pelaksanaannya. Tetapi terdapat Pegawai TKPK yang berada di bagian yang tidak sesuai dengan skill dan potensinya dikarenakan perbedaan pendidikan dengan bagian yang ditempatinya. Namun hal ini dapat diselesaikan karena kemauan pegawai untuk menyesuaikan dengan posisi yang diberikan. Pegawai TKPK tidak mendapatkan pelatihan dari Pemkot tetapi mendapatkan pelatihan internal dari instansi yaitu Bimtek. Pelatihan ini diadakan setahun 2-3 kali. Adanya pelatihan untuk pegawai ini akan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dan membuat pegawai merasa didukung serta difasilitasi untuk mengembangkan potensinya. Pegawai TKPK tidak ada jabatan atau kenaikan pangkat. Apabila pegawai TKPK menginginkan posisi yang lebih aman yaitu menjadi pegawai PPPK atau ASN, pegawai harus mengikuti seleksi yang diselenggarakan. Namun ini berasal dari diri pegawai sendiri mulai dari mengurus berkas hingga tes itu bukan otomatis dari perusahaan tetapi diri sendiri selayaknya orang yang sedang mencari pekerjaan yang lebih mapan. Berdasarkan hasil pernyataan informan-informan tersebut dapat diketahui bahwa kebutuhan aktualisasi diri pegawai TKPK tidak semua terpenuhi. Adanya pegawai TKPK yang ditempatkan tidak selinear dengan pendidikannya dan tidak adanya jabatan atau kenaikan pangkat bagi pegawai TKPK membuat pegawai *stuck* di posisi tersebut. Menurut Paramita et al. (2022), pegawai yang sifat kerjanya sementara serta dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu yang terbatas yang kedepannya tidak dapat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tempatnya bekerja akan merasa khawatir sehingga motivasi kerja pegawai menjadi tidak maksimal. Didukung oleh pernyataan dari Syauta dan Yuniasanti (2015) bahwa semakin rendah kebutuhan aktualisasi diri pada individu maka semakin rendah motivasi kerjanya.

## Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan teori motivasi berdasarkan kebutuhan oleh Abraham Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua kebutuhan pegawai ASN di Sekretariat DPRD Kota Surakarta berdasarkan Abraham Maslow sudah terpenuhi sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD sudah berjalan baik tetapi pada kebutuhan sosial terdapat sesuatu hal yang perlu dioptimalkan. Dapat dilihat bahwa hasil dari beberapa pernyataan informan pada kebutuhan sosial yaitu komunikasi antar pegawai perlu ditingkatkan lagi dengan penguatan koordinasi antar staf di setiap bagian. Tetapi kebutuhan pegawai TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta dilihat berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow belum semua terpenuhi sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja pegawai TKPK di Sekretariat DPRD belum baik. Kebutuhan pegawai

TKPK di Sekretariat DPRD Kota Surakarta yang telah terpenuhi yaitu kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Sedangkan kebutuhan pegawai TKPK yang tidak terpenuhi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam kebutuhan fisiologis, pegawai ASN merasa bahwa gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup lain-lainnya atau habis untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Gaji yang diterima tersebut tidak dapat disisihkan untuk membangun atau menyewa rumah. Pegawai TKPK juga tidak mendapatkan tunjangan bulanan. Setiap bulan gaji yang diterima oleh pegawai TKPK adalah gaji pokok saja yaitu UMR Solo tanpa adanya gaji tambahan lainnya. Dengan penghasilan tersebut membuat Pegawai TKPK merasa finansialnya belum pada posisi aman dan merasa khawatir dengan hal tersebut. Pada kebutuhan rasa aman, pegawai TKPK belum merasa aman karena tidak adanya jaminan hari tua atau uang pensiun seperti ASN. Pegawai juga tidak merasa aman dengan pekerjaan dan jabatan yang dimiliki saat ini karena statusnya hanya sebagai pegawai TKPK. Di dalam kebutuhan aktualisasi diri pegawai TKPK belum terpenuhi karena adanya pegawai TKPK yang ditempatkan tidak selinear dengan pendidikannya jadi kurang terampil dalam bagian yang diberikan tersebut. Selain itu, tidak adanya jabatan atau kenaikan pangkat membuat pegawai TKPK stuck di posisi tersebut sehingga pegawai tidak ada peningkatan. Beberapa hal tersebut dapat menimbulkan perasaan khawatir, cemas, dan tidak aman yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menjadi tidak maksimal. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa pegawai yang enggan untuk dijadikan informan dari penelitian ini dan pengalokasian waktu yang kurang maksimal.

## Daftar Pustaka

- Adil, A., Sapar, S., & Jasman, J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Business*, 3(1), 17-27  
<https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/dinamis/article/download/1962/1468>
- Armadhan, R. T., Joesyiana, K., & Mar'aini (2023). The influence of communication and teamwork on employee performance at PT. Aneka Warna Indah in Jakarta. *International Journal of Sharia Business Management*, 2(2), 73-81.  
<https://jurnal.binamandiri.ac.id/index.php/ijsbm/article/view/166>
- Astono, A. D., Turmudhi, A., & Astohar, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi pada Primer KPRI Anggota PKPRI Kota Semarang. In *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS* (Vol. 3, No. 1, pp. 020-030). <https://prosiding.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/download/44/42/76>
- Fauzi, L. I. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan PT Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(1), 62-72.  
<https://journal.student.uny.ac.id/jmbi>
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh job insecurity terhadap occupational self-efficacy pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. (Skripsi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang) Semarang, Indonesia. Diakses dari <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/21888>
- Hartinah, A. S., Setianingsih, W. E., & Rozzaid, Y. (2018). Aplikasi teori hierarki kebutuhan abraham maslow dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*, 1-8.  
<http://repository.unmuhjember.ac.id/6173/1/A.%20PENDAHULUAN.pdf>
- Iskandar, I. (2016). Implementasi teori hirarki kebutuhan abraham maslow terhadap peningkatan kinerja pustakawan. *Khazanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 4(1), 24-34. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>
- Mus, A., Koesmono, T., & Wulani, F. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1-10. <http://journal.wima.ac.id/index.php/KAMMA>
- Mustofa, A. Z. (2022). Hierarchy of human needs: a humanistic psychology approach of Abraham Maslow. *Kawanua International Journal of Multicultural Studies*, 3(2), 30-35.  
<https://doi.org/10.30984/kijms.v3i2.282>
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).  
<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/viewFile/110/99>

- Oktavia, S. (2022). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi pegawai di Kantor Kecamatan Bangun Purba. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 745-762. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v4i2.1528>
- Paramita, N., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2022). motivasi kerja dengan job insecurity pada karyawan kontrak. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 75-91. <https://doi.org/10.18592/jah.v3i1.5173>
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173-183. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17461/15890>
- Purwanto, H. (2020). Studi tentang pengaruh kinerja perangkat desa di Kecamatan Kertek, Kabupaten Wonosobo. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(1), 99-106. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/867>
- Rangkuti, D.A., & Simanjuntak, I.M.S. (2023). The implementation of abraham maslow's hierarchy motivation theory in increasing employee spirit of PT. Nutrihub. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 552-565. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/6097/4004>
- Rusli, M. (2021). Merancang penelitian kualitatif dasar/deskriptif dan studi kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48-60. <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.18>
- Sampurno, B., Sumadi, S., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh gaji, tunjangan, dan bonus terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 194-205. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v10i2.4114>
- Sariadi, L. (2020). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sawan*. (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha) Bali, Indonesia.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Syauta, B. A., & Yuniasanti, R. (2015). Hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dengan motivasi kerja pada wanita karir di PT Kusuma Sandang Mekarjaya. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 17(1), 49-55. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v17i1.684>
- Tinambunan, A., Akbarsyah, M. R., & Erian, M. Z. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepercayaan diri dan budaya perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(01), 227-232. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/view/2340/1035>
- Widodo, D.S., & Silitonga, P.E.S. (2017). Company performance analysis: Leadership style, corporate culture and human resource development. *International Review of Management and Marketing*, 7(4), 34-41. <https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/5386>
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 2(2), 25-28. <https://doi.org/10.24929/missy.v2i2.1681>
- Yanti, G. R. R., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai (Suatu studi pada Kepolisian Resort Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(4), 132-146. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2345>
- Yanti, R., Nuraisyah, D. A., Puspitasari, A. P., Bancin, N. F., & Saridawati, S. (2024). Pengaruh Jaminan Hari Tua (JHT) terhadap kinerja karyawan di Jabodetabek. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(3), 191-199. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i3.1328>
- Zebua E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1417-1435.



<https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43967>

Zuhariyah, P. S. D., Fitria, N., Farzana, Y. S. D., Ramadhan, M. R., Putra, D. A., Maulani, S. F., & Handayani, M. (2022). Pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. Tiban Inten. *Jurnal MANAJERIAL*, 21(2), 135-144. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>