MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PERLINDUNGAN MASYARAKAT DAN KEBAKARAN PROVINSI GORONTALO

ARTIKEL JURNAL

FONY IBRAHIM
NIM. D02416259

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PERLINDUNGAN MASYARAKAT DAN KEBAKARAN PROVINSI GORONTALO

Foni Ibrahim[1], Widya Kurniati Mohi[2], Nur Eng Mokodompit[3]
[12]Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
[3]Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Gorontalo, Indonesia
Email: foniibrahim@gmail.com

Abstract

This study aims to obtain an overview of the Work Motivation of Employees in the Civil Service Police Unit, Gorontalo Province Community and Fire Protection. The research method uses a qualitative type with a qualitative approach. Data collection techniques carried out through interviews with a number of informants and observations and recording secondary data related to research problems. The results of the study concluded that the motivation of Employee Work in the Civil Service Police Service Unit, Gorontalo Province Community and Fire Protection has not been fully implemented. Likewise, the indicators of social relations still need to be improved so that there is good communication between people, meaning that the work done is still overlapping, resulting in a lack of enthusiasm in completing work. The need for security indicates that employees have work certainty, even though it has not run optimally. Caused by inappropriate workloads make employees uncomfortable at work. While the need for recognition shows that employees who excel are given an award, although not all because there are still employees who do not adhere to the regulations in force.
Keywords: *Work Motivation; Employee*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Perlindungan Masyarakat dan Kebakaran Provinsi Gorontalo. Metode penelitian menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan sejumlah informan dan observasi serta pencatatan data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Perlindungan Masyarakat dan Kebakaran Provinsi Gorontalo belum sepenuhnya berjalan dengan hal ini dapat dilihat dari Indikator kebutuhan fisioligis masih kurang maksimal karena keterbatasan sarana prasarana. Begitupun dengan indikator hubungan sosial masih perlu ditingkatkan supaya terjalin komunikasi yang baik antara sesama artinya pekerjaan yanhg dilakukan masih tumpang tindih sehingga mengakibatkan kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan rasa aman menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepastian kerja, meskipun belum berjalan dengan optimal. Disebabkan dengan beban kerja yang tidak sesuai membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Sedangkan kebutuhan pangakuan menunjukkan pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan meskipun tidak semua kerena masih ada pegawai yang kurang menaati peraturaan yang diberlakukan.
Kata kunci: Motivasi Kerja; Pegawai

PENDAHULUAN

Saat ini peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi untuk mendorong pegawainya unutk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor penentu keberhasilan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah kinerja dan produktivitas Pegawai. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuannya. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja Pegawai (Pujiana,2019)

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila ia telah bekerja dengan baik maka ia telah melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Kinerja pegawai merujuk pada ayat tersebut adalah kinerja yang dapat dipertanggung jawabkan dan pekerjaan yang tidak sia-sia dalam artian memperoleh berkah dalam pekerjaannya. Bekerja sesuai dengan prosedur yang diberlakukan dalam sebuah organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara Satuan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan Satuan kerja dapat tercapai (Panjaitan, M, 2018)

Lembaga Pemerintahan Daerah anggota Satpol PP sebagai aparat Pemerintah Daerah yang diduduki oleh pegawai negeri sipil dan diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta pelindungan masyarakat. Sementara itu Satpol PP adalah perangkat daerah yang dibentuk untuk menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta menyelenggarakan pelindungan masyarakat. Satpol PP mempunyai

tugas membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu, disamping menegakkan Perda, Satpol PP juga dituntut untuk menegakan kebijakan Pemda lainnya, yaitu peraturan Kepala Daerah (Suprayatno, 2017)

Kinerja Anggota Satpol PP telah diupayakan untuk terus ditingkatkan sebagai konsekuensi logis dari tujuan pemerintah dalam bidang Penegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, namun berdasarkan data dari Kementrian Dalam Negeri, upaya-upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang optimal. hal ini di karenakan Anggota Satpol PP yang ada di daerah masih terkendala dengan Status Kepegawaian mereka. Anggota Satpol PP yang belum diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara cenderung belum memiliki kekuatan hukum dalam menindaki Pelanggaran Peraturan Daerah yang ada di masing-masing daerah.

Pada Dinas Satpol PP, Perlindungan Masyarakat dan Kebakaran Provinsi Gorontalo yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman, Kelurahan Limba U II Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo jumlah keseluruhan Anggota Satpol PP berjumlah 192 Orang yang terdiri dari 46 Aparatur Sipil Negara dan 146 Tenaga Honorer yang dibagi kedalam 3 (Tiga) Bidang, yaitu Bidang Sekretariat, Bidang Penegakkan Peraturan Daerah dan Tibumtram serta Bidang Perlindungan Masyarakat. serta terdiri dari 8 (Delapan) Seksi, yaitu Seksi Perencanaan dan Keuangan, Seksi Kepegawaian dan Administrasi, Seksi PPNS, Seksi Tibumtram, Seksi Opsdal, Seksi Bina Potensi Masyarakat, Seksi Mobilitas dan Pelayanan, serta Seksi Kebakaran.

Menurut observasi awal dengan salah satu informan yang mengemukakan bahwa Keberadaan dari tenaga honorer tersebut bisa dikatakan dibutuhkan dan tidak dibutuhkan. Sebab dalam kenyataannya, dalam melakukan tugas-tugas pelayanan dalam pemerintahan, baik itu pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian besar banyak dilakukan dan dikerjakan oleh pegawai honorer. Disini bisa dilihat bahwa kinerja daripada non ASN lebih besar daripada ASN dan ini menjadi perhatian bagi pihak yang berwennang.

Secara struktural Anggota Satpol PP yang sudah diangkat Menjadi ASN mendapat posisi yang lebih tinggi derajatnya dibanding Anggota Satpol PP yang belum diangkat menjadi ASN (Honorer), hal ini menimbulkan perbedaan Kinerja yang sangat siginifikan dimana seluruh tugas lapangan diberikan tanggung jawab kepada Honorer Anggota Satpol PP sementara itu berbanding terbalik dengan Anggota Satpol PP yang sudah ASN berada di Kantor saja. Diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai dengan tanpa beban memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya. Kerja yang selalu tumpang tindih antara satpol PP yang sudah ASN dan sebaliknya, dan juga rendahnya semangat

pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai dilihat dari seringnya terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dimasing-masing bagian kerja yang telah ditetapkan.

Beberapa riset terkait dengan tema penelitian ini sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti yang dilakukan oleh Alfajar. (2017), dengan judul Motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan rappocini kota Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makasssar ditinjau dari faktor ekstrinsik dan intrinsiknya. Hasil penelitian menunjukkan faktor intrinsik yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar adalah pekerjaan itu sendiri ditandai dengan rata-rata nilai sebesar 4,44 (sangat baik), Sedangkan faktor ekstrinsik yang sangat berpengaruh adalah hubungan antar pribadi dengan rata-rata nilai sebesar 4,38 (sangat baik), faktor intrisik dan faktor ekstrinsik yang dimiliki mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan untuk mencapai kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai

Selanjutnya penelitian oleh Nur Fega Tri Octanudin (2017) tentang kinerja satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sukoharjo dalam pembinaan dan penataan pedagang kaki lima (PKL) di Solobaru. Hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar kinerja yang dilakukan satpol-PP kabupaten sukoharjo cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari kajian yang telah dilakukan dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Akuntabilitas, Satpol-PP kabupaten sukoharjo telah berjalan sistem pelaporan terhadap kegitan yang dilakukan. 2) Responsivitas, yaitu solusi yang ditawarkan merupakan langkah yang paling baik yang dapat dilakukan. 3) Responsibilitas, yaitu pembinaan dan penataan yang dilakukan telah sesuai dengan pedoman yang ada. 4) Empati, yaitu usaha untuk merubah image buruk Satpol-PP kabupaten Sukoharjo sebagai penegak Perda meskipun mendapat respon negatif dari para PKL. Kinerja Satpol-PP kabupaten Sukoharjo juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain SDM, Sarana dan prasarana serta Motivasi.

Secara kebaharuan dengan riset ini jelas memiliki perbedaan dari segi fokus dan lokus dan juga pendekatan teori yang digunakan. Adapun tujuan dari artikel penelitian ini adalah Untuk mengetahui Kinerja pegawai di dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Perlindungan Masyarakat dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa data yang diperoleh akan lebih lengkap, mendalam dan terpercaya serta dapat ditemukan kejadian dalam konteks sosial.

Metode penelitian kualitatif dalam Sugiyono (2011) disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Penelitian ini mendeskripsikan secara mendalam mengenai permasalahan

tentang Motivasi kerja Pegawai di Dinas Satpol PP, Perlindungan Masyarakat dan Kebakaran Provinsi Gorontalo.

Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari sumber informan/*key informan* yang mana dalam penelitian ini ialah sebanyak 9 orang, antara lain: Kepala Dinas 1 orang; Bidang Sekretariat 1 Orang; Bidang Penegakan Perda 2 orang; Bidang Linmas 2 orang dan masyarakat 3 Orang.

Selanjutnya data sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen terkait dengan kebutuhan penelitian seperti artikel jurnal, artikel prosiding, buku, dokumen peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan ialah wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif dengan beberapa tahapan yakni Reduksi data *(Data Reduction*), Menampilkan Data (*Data Display*) dan Verifikasi data (*Data Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dipusatkan di Polres Gorontalo Lokasi penelitian tersebut secara metodologis memungkinkan dilaksanakan pengumpulan data, mengingat lokasinya bermasalah pada efektivitas pemberian Remunerasi.

Motivasi kerja sangat berkaitan dengan lingkungan kerja disetiap instansi organisasi. Motivasi kerja didefisinikan sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi yang kerja dalam organisasi akan membantu organisasi dalam mencapai kinerja yang baik, sedangkan sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan berpengaruh pada kerja yang tidak maksimal dan tidak efektif.

Motivasi akan mungkin muncul jika ada hubungan yang jelas dan dapat digunakan kembali antara hasil kerja dan pendapatan yang sama. Selain itu pendapatan dipandang sebagai hal memenuhi kebutuhan. Hal ini menunjukkan sistem insentif hanya bekerja jika hubungan antara usaha dan penghargaan cukup jelas dan nilai penghargaan sesuai dengan usaha tersebut.

Untuk melihat kajian ilmiah, tentang Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Perlindungan Masyarakat dan Kebakaran Provinsi Gorontalo, dibutuhkan suatu pendekatan teori, untuk itu teori yang digunakan oleh peneliti bersumber dari Maslow (1996), yang dapat dilihat melalui 5 indikator yaitu: Kebutuhan Fisiologis (Physiological), Kebutuhan Hubungan Social (Affiliation), Kebutuhan Pengakuan (esteem), Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization). yang diuraikan berdasarkan dalam hasil penelitian dan disimpulkan dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang mendesak pemenuhannya karena berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pegawai diruang lingkup pekerjaan. Pada tahap ini kelangsungan hidup daripada pegawai menjadi hal utama dalam proses pemebuhan kebutuhan kerja.

Sejauh ini kebutuhan yang paling utama adalah bagaimana kebutuhan bisa dipenuhi secara baik dan maksimal. Kadang kebutuhan menjadi prioritas utama yang menjadi hal yang biasa tergantung kebutuhan yang perlu adanya kepekaan dan menjadi hal utama. Tahan kebutuhan psikologis menjadi tujuan daripada motivasi pegawai dalam bekerja. Kebutuhan yang menjadi prioritas kadang tidak terpenuhi karena beberapa alasan yang terkuak dilapanga. Kebutuhan paling mendesak misalnya, pegawai membutuhkan fasilitas yang menjadi factor utama dalam proses penyelenggaraan pekerjaan menjadi tidak efektif karena kurangnya ketersediaan. Tidak sejalan dengan kebutuhan pegawai yang seakan-akan terpenuhi dalam hal gaji dan itu menjadi sebuah motivasi namun tidak dengan sarana dan prasarana yang dibutuhkan yang jauh dari kenyataan yang ada. Jadi, temuan peneliti dilapangan dan hasil wawancara tidak sepenuhnya semua kebutuhan bisa menjawab motivasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja daripada pegawai,

2. Kebutuhan Rasa aman

Suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian dan keteraturan dari lingkungannya. Pada tahap ini kebutuhan rasa aman dalam bekerja yang dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, atasan atau pimpinan perlu memberikan tunjangan atau kepastian kerja.

Kebutuhan rasa aman dalam bekerja menjadi hal yang penting dan hal utama yang menjadi tanggung jawab pimpinan kepada anggotanya. Pimpinan harus mengetahi kondisi daripada pegawainya. Memastikan anggotanya dalam bekerja apakah ada jaminana yang bisa memotivasi pegawai dalam bekerja.

Sesuai temuan peneliti dilapangan, jaminan yang diberikan kepada pegawai kadang tidak sesuai dengan harapan. Misalnya dalam kecelakaan kerja, tidak mendapat perhatian penting, yang menjadi perhatian utama apabila dilapangan terjadi permasalahan besar. Hal tersebut yang membuat pegawai merasa tidak mendapatkan dukungan. Begitupula dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi daripada pegawai. Hal ini membuat kurangnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang diberikan sudah tidak sesuai dengan yang seharusnya membuat pegawai menjadi tidak taat pada aturan, karena satu sama lainnya saat berpengaruh.

Namun berbeda dengan kesimpulan hasil penelitian bahwa bentuk motivasi atau jaminan kepastian kerja yang diberikan kepada para pegawai apabila berprestasi dalam mengembangkan organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jaminan kepastian kerja ini hanya terdapat pada orang-orang yang berprestasi saja dan pastinya tidak secara keseluruhan yang mendapatkan dukungan atau motivasi tersebut.

3. Kebutuhan Hubungan Social

Hubungan antara piminan dan bawahan sangat penting agar terjalin komunikasi dan koordinasi yang baik. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi dan keberadaan pegawai sebagai anggota dan partner kerja

yang dalam kesehariannya berinteraksi dan menjalin komunikasi dengan baik.

Menurut hasil kesimpulan pada hasil penelitian bahwa hubungan atasan dengan bawahan belum sepenuhnya dikatakan dengan baik. Karena, masih ada pegawai yang tidak taat dengan aturan yang diberlakukan yang berdampak pada semangat kerja daripada pegawi dalam artian semangat kerja sangatlah penting. Apabila tidak ada semangat kerjama maka akan berdampak pada hasil kerja. Pada akhirnya, pekerjaan yang tidak terselesaikan dan pelayanan yang tidak maksimal.

Sesuai temuan peneliti dilapangan bahwa, hubungan antara pimpinan dan bawahan cukup baik, karena terjalin komukasi dengan pimpinan. Namun tidak dengan masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Kadang pegawai merasa komunikasi dengan penerima layanan tidak penting sehingga dalam memberikan pelayanan tidak baik, dan itu menjadi hal yang perlu dievaluasi oleh pimpinan. Pihak yang berwenang harus bertindak dengan mengumpulkan semua pegawai dalam musyawarah atau rapat membahas mengenai hal tersebut, agar pelu ditinjau dan dievaluasi kinerja pegawai agar hubungan baik bukan hanya dengan pimpinan akan tetapi dengan semua yang ada dalm ruang lingkupnya.

4. Kebutuhan Pengakuan

Pada tahap ini, kebtuhan pengakuan akan merasa pegawai dihargai seperti pemberian harga diri. Dalam kebutuhan ini pimpinan dituntut tidak boleh semena-mena terhadap bawahan. Atasan harus memberikan penghargaan terhadap bawahan dalam pengembangan intansi.

Sesuai dengan kesimpulan hasil wawancara sebelumnya bahwa penghargaan yang diberikan kepada bawahan yang berprestasi adalah reward, tetapi ada juga pegawai yang suka melanggar aturan yang diberlakukan bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur diberi sanksi sesuai dengan jenisnya.

Menurut temuan peneliti bahwa hubungan pengkuan ini masih perlu adanya perhatian khusus, kerena pegawai akan merasa dihargai apabila lebih diperhatikan dalam pekerjaanya, tidak demikian dengan pekerjaan yang selalu diabaikan dan tidak tuntas karena pegawai yang kurang dukungan dari atasannya.

Menurut observasi, tidak harus yang berprestasi yang mendapatkan pengharagaan akan tetapi semua pegawai yang telah bekerja dengan baik. Artinya bentuk dukungan ini dirasa hanya memihak tidak secara keseluruhan. Maka dengan itu, diharapkan kepada pihak yang berwenang agar berlaku adil tidak memihak, karena dalam memajukan suatu instansi itu secara bersama-sam. Namun perlu juga diberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang kurang berkompoten namun punya semangat dan jiwa kerja yang tinggi. Agar kedepannya, pegawai tersebut bisa mengembangkan potensinya dalam organisasi.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini ada hubungannya dengan kebutuhan diatas, yang mana kebutuhan ini lebih pada pengembangan diri setiap sumber daya manusia. Pegawai diberikan kesempatan agar bisa

mengaktualisasikan diri dalam mengmbangkan instansinya.

Sesuai dengan kesimpulan pada hasil penelitian sebelumnya bahwa pegawai diberikan kesempatan yang sama dalam mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan pegawai akan tetapi masih ada pegawai yang tidak kreatif atau inovasi dalam bekerja, merasa diri saja bekerja tapi tidak ada bentuk pengembangan pekerjaan.

Sama halanya dengan temuan sebelumnya, potensi daripada pegawai perlu dikembangkan apalagi, masih ada pegawai yang kurang inovatif dalam bekerja. Perlu adanya pelatihan atau bimbingan khusus agar bisa mengembangkan diri dengan baik dalam pengembangan organisasinya. Hal lain yang terjadi adalah kinerja pegawai masih tumpang tindih dan rendahnya semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaaan sehingga sulit untuk pegawai dapat mengaktualisasikan dirinya. Disebabkan dengan begitu banyak pekerjaan yang diemban membuat pegawai tidak lagi bisa mengikuti kegiatan-kegaiatan lain. Maka pihak yang berwenang diharapkan bisa mengevaluasi antara tugas dan tupoksi masing-masing dari pegawai. Bisa mengembangkan pekerjaan dengan baik, kreatif dan inovatif.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan bahwa Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Perlindungan Masyarakat dan Kebakaran Provinsi Gorontalo belum sepenuhnya berjalan dengan baik ditunjukan dengan motivasi menurut Maslow menggunakan 5 Indikator pada hasil penelitian dan pembahasan yang dikaitkan dengan identifikasi menunjukkan bahwa: Indikator kebutuhan fisioligis menunjukkan motivasi kerja masih kurang maksimal karena keterbatasan sarana prasarana. Begitupun dengan indikator hubungan sosial masih perlu ditingkatkan supaya terjalin komunikasi yang baik antara sesama artinya pekerjaan yanhg dilakukan masih tumpang tindih sehingga mengakibatkan kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan rasa aman menunjukkan bahwa pegawai memiliki kepastian kerja, meskipun belum berjalan dengan optimal. Disebabkan dengan beban kerja yang tidak sesuai membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Sedangkan kebutuhan pangakuan menunjukkan pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan meskipun tidak semua kerena masih ada pegawai yang kurang menaati peraturaan yang diberlakukan.

Saran

1) Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, peneliti menyarankan untuk mengoptimalkan tupoksi yang diberikan kepada pegawai
2) Kepada pegawai lebih meningkatkan kuliatas kerja, prestasi juga pelayanan kepada penerima layanan agar dapat mengembangkan organisasi dan dapat menjadi mitra yang baik diruang lingkup kerja.
3) Kepada masyarakat agar bisa berpartisipasi, menjalin

komunikasi yang baik terhadap pemerintah agar bisa sama-sama membangun.

DAFTAR PUSTAKA

Alfajar. (2017). Motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan rappocini kota Makassar. Universitas Hasanuddin

Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, *4*(1), 52-60.

Maslow, A. H., & Hoffman, E. E. (1996). *Future visions: The*

Suprayetno, R. (2017). Kewenangan antara Satpol Pp dan Polri dalam Menciptakan

Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat. *Jurnal Nestor Magister Hukum, 4(4)*, 209949.

Tri O., Nur Fega (2017) Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja (Kabupaten Sukoharjo Dalam Pembinaan dan Penataan Pedagang Kaki Lima (PKL) di Solobaru. Other thesis, Universitas Sebelas Maret.

npublished papers of Abraham Maslow. Sage Publications, Inc.

Pujiana. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipilo Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Sangkareang Mataram. Vol 1*, (1).

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta