



PERAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR CAMAT KECAMATAN ILIR TIMUR TIGA KOTA PALEMBANG

OLEH :

ULPA ROMAICA SAPITRI : 19.11.125
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

ULPA ROMAICA SAPITRI, 2023 *"The Role of Motivation in Improving the Performance of the State Civil Apparatus at the Sub-district Office, Ilir Timur Tiga District, Palembang City"*. The completion of this thesis in a timely manner, thanks to the guidance of Mr. Tarmizi Endrianto, S.Sos., M.Sc as supervisor I and Mr. Ir.H.Mansyur Husin, M.Si as supervisor II who have provided guidance during the writing of this thesis. Human resources are also part of an advancement in science, development and technology. Therefore, in the current era of globalization where technology and civilization are very advanced, it demands competent resources, has a high spirit of discipline in carrying out its roles and functions for both individual and organizational goals. The problem of human resources is a very important issue in today's competitive era. Therefore additional efforts are needed such as providing education and training, fostering discipline, imposing strict sanctions and evaluating work performance.

In order to achieve organizational goals, existing human resources are required to work professionally, including having good motivation. Providing proper motivation can foster high morale and increase strength to work voluntarily, can create better work and increase work productivity. The method used in this research is descriptive research method with a qualitative approach. Descriptive research is a research method that describes all data or conditions of the subject or object of research and then analyzes and compares it based on the ongoing reality.

Based on the results of the research that has been described above, it can be concluded several things as follows: Motivation at the sub-district office of Ilir Timur Tiga District has been going well and has been well implemented. This can be seen from the several indicators described in the results of the discussion. However, there are a number of things that are still not good enough, one of which is from work performance, the work itself is not good enough in motivating some employees who do their work so that in completing their tasks they cannot be completed in a timely manner, and some of the facilities are now limited due to current conditions. the building is under repair but it can be resolved so that all work can be completed. The performance at the sub-district office of Ilir Timur Tiga District has been quite good and quite satisfactory. This can be seen from the several indicators described in the results of the discussion. However, there are some that are not very good, one of which is the quality of work, timeliness and independence of employees who are not very good at doing and completing all the work that has been given.

Keywords: *The Role of Employee Motivation and Performance*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur sipil negara terdiri dari dua kategori yaitu PNS (pegawai negeri sipil) dan PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja). PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk

jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan

Pada era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang sangat penting dan dominan dalam mengantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia juga merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan,

dan teknologi. Oleh karena itu, dalam era globalisasi saat ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individu maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu maju tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Permasalahan sumber daya manusia merupakan masalah yang sangat penting di era persaingan saat ini. Oleh sebabnya diperlukan upaya-upaya tambahan seperti memberikan Pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Meningkatkan sumber daya manusia yang maksimal dapat menguatkan suatu organisasi untuk bersaing dengan menghasilkan kinerja yang efisien dan efektifitas.

Secara garis besar, ada dua jenis motivasi yang dilihat dari arah datangnya, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik ialah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang arah rangsangannya berasal dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik menyebabkan seseorang sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik daripada motivasi ekstrinsik. Dikarenakan motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang.

Kantor camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang merupakan salah satu pelaksana pelayanan publik di kota Palembang, sudah semestinya mempunyai pegawai dengan semangat yang tinggi dan bermotivasi tinggi saat bekerja dan melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif, kemudian pada akhirnya untuk menentukan produktifitas yang tinggi dalam usaha menciptakan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Hasil observasi awal peneliti menemukan bahwa Motivasi Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang masih belum begitu baik, mungkin disebabkan kurangnya perhatian camat kepada pegawainya dalam memberikan motivasi. Dari masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Dengan melihat

realitas yang diatas peneliti merasa perlu untuk melihat seberapa jauh sasaran dan tujuan yang dimiliki untuk mencapainya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dalam meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dikantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang?

3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja aparatur sipil negara dikantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis
Sebagai informasi dan menambah wawasan bagi penulis tentang bagaimana kinerja pegawai dikantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.
2. Bagi kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang
Bagi kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang dijadikan sebagai bahan masukan.
3. Bagi Lembaga STIA Satya Negara
Sebagai informasi bagi dosen maupun mahasiswa bagaimana kinerja pegawai dikantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Peran

Secara etimologi peran bagi seseorang yang melakukan tindakan dimana tindakan yang diharapkan oleh masyarakat lain. Artinya setiap tindakan yang dimiliki setiap individu memiliki arti penting untuk sebagian orang. Selain itu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018) peran adalah pemain sandiwara (film), perangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berpendudukan dalam masyarakat. Peran diartikan

sebagai bagian yang dimainkan dalam suatu adegan film, sandiwara, dan berusaha bermain dengan baik secara aktif dibebankan kepadanya, ini juga menyebabkan peran merupakan tingkah seseorang pemain yang memiliki sifat yang mampu menghasilkan dan menggerakkan sesuatu hal yang baik ke dalam suatu peristiwa.

Menurut Soerjono Soekanto (2012:212) peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dalam sebuah organisasi setiap orang memiliki berbagai macam karakteristik dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing organisasi atau lembaga. Sedangkan menurut Merton dalam Raho peran didefinisikan sebagai tingkah laku yang diharapkan oleh masyarakat dari seseorang yang menduduki status tertentu, dalam hal ini juga berkaitan dengan hubungan berdasarkan peran yang dimiliki seseorang menduduki status sosial.

1.1 Jenis Peran

Menurut Soerjono Soekanto (2012:214) peran terbagi menjadi tiga jenis. Adapun jenis-jenis peran sebagai berikut :

1. Peran aktif
Peran aktif adalah peran seseorang seutuhnya selalu aktif dalam tindakannya pada suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat atau diukur dari kehadirannya dan kontribusinya terhadap suatu organisasi.
2. Peran partisipatif
Peran partisipatif adalah peran yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu.
3. Peran pasif
Peran pasif adalah suatu peran yang tidak dilaksanakan oleh individu. Artinya peran pasif hanya dipakai sebagai simbol dalam kondisi tertentu didalam kehidupan masyarakat.

1.2 Fungsi Peran

Menurut J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto (2010:160) peran dapat membimbing seseorang dalam berperilaku, karena peran berfungsi sebagai berikut:

1. Memberikan arah pada proses sosialisasi.
2. Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma dan pengetahuan.
3. Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat

4. Menghidupkan sistem pengendalian dan kontrol, sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

1.3 Konsep Peran

Peran dan status sosial merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Adapun konsep peran menurut Sukanto (2012:213) yaitu sebagai berikut :

1. Persepsi peran
Persepsi peran adalah pandangan kita terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan pada situasi tertentu. Persepsi ini berdasarkan interpretasi atas sesuatu yang diyakini tentang bagaimana seharusnya kita berperilaku.
2. Ekspektasi peran
Ekspektasi peran merupakan sesuatu yang telah diyakini orang lain bagaimana seseorang harus bertindak dalam situasi tertentu. Sebagian besar perilaku seseorang ditentukan oleh peran yang didefinisikan dalam konteks dimana orang tersebut bertindak.
3. Konflik peran
Saat seseorang berhadapan dengan ekspektasi peran yang berbeda, maka akan menghasilkan konflik peran. Konflik ini akan muncul saat seseorang menyadari bahwa syarat satu peran lebih berat untuk dipenuhi ketimbang peran lain.

2. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Adapun indikator nya ialah; sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dan berani berkorban, tanggung jawab dalam bekerja serta sikap ulet, tabah, jujur, dan konsisten dalam bekerja. Adapun hal-hal yang harus diperhatikan dalam memberikan motivasi yang baik, yaitu dengan :

1. Memahami perilaku bawahan
Seorang pemimpin dalam tugas ini dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan memberikan motivasi kerja.
2. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus berperilaku seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai dirinya sendiri yang sudah mempunyai kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan itu sendiri.

3. Harus dapat memberikan keteladanan
Keteladanan seorang pemimpin, kepada bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata dan berbuat dengan baik.
4. Mampu menggunakan keahlian
Seorang pemimpin dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal, tidak hanya diharapkan menguasai seluk beluk pekerjaan, tetapi juga mempunyai kiat sendiri dalam memecahkan masalah.
5. Harus berbuat dan berperilaku realistis
Seorang pemimpin mengetahui bahwa bawahan tidak sama, karena itu perlu memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.
6. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda
Pemimpin harus mengetahui bahwa tingkat kebutuhan setiap bawahannya tidak sama karena disebabkan dengan adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

2.1 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi intrinsik
Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.
2. Motivasi ekstrinsik
Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) motivasi dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:
 1. Motivasi positif (Insentif positif)
Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat

kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (Insentif negatif)
Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman.

2.2 Ciri-ciri Motivasi

Motivasi yang terdapat dalam diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa), tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya.
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah.

2.3 Fungsi Motivasi

Pada dasarnya, motivasi berfungsi sebagai pendorong atau daya tarik pada seorang individu untuk melakukan suatu tindakan dengan tingkat antusias yang tinggi. Sudirman, mendefinisikan fungsi motivasi menjadi tiga, yaitu :

1. Mendorong individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini motivasi adalah sebagai penggerak melalui masing-masing aktivitas yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang akan diwujudkan, sehingga motivasi bisa memberikan aktivitas serta arah yang harus dikerjakan selaras pada rumusan masalahnya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menetapkan tindakan-tindakan apa yang harus dikerjakan yang selaras untuk mewujudkan tujuan, dengan

menyisihkan tindakan-tindakan yang tidak berguna untuk tujuan tersebut.

2.4 Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar secara sadar dan sengaja timbul keinginan dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga bisa bertujuan sebagai kekuatan penuntun untuk semua perilaku manusia. Adapun tujuan motivasi antara lain :

1. Membantu meningkatkan efisiensi orang saat mereka bekerja menuju tujuan.
2. Membantu orang mengambil tindakan.
3. Mendorong orang untuk terlihat dalam perilaku berorientasi kesehatan.
4. Membantu orang menghindari perilaku tidak sehat atau maladaptif seperti pengambilan resiko dan kecanduan.
5. Membantu orang merasa lebih mengendalikan hidup mereka.
6. Meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan, tujuan pemimpin memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah :

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugas-tugasnya.
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
3. Meningkatkan partisipasi serta kreatifitas kerja.
4. Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus.
5. Mengefektifkan pengadaan kerja.
6. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja.
7. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja.
8. Mengembangkan produktifitas kerja.
9. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral.

2.5 Metode Motivasi

Dalam memotivasi perlu mengetahui cara atau metode yang bisa digunakan untuk memotivasi karyawan atau pegawai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:149) terdapat dua metode yang dapat digunakan dalam memotivasi, antara lain yaitu :

1. Motivasi langsung (Direct motivation). Motivasi langsung adalah yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi motivasi ini bersifat khusus seperti pujian,

penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (Indirect motivation). Motivasi tidak langsung adalah yang diberikan dalam bentuk lain seperti fasilitas-fasilitas yang mendukung gairah kerja sehingga dapat lebih bersemangat saat bekerja. Contohnya memberikan alat-alat kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang nyaman dan lain sebagainya.

2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari pada pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan, pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri, pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Ada banyak faktor yang dapat menimbulkan motivasi dalam diri seseorang. Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi antara lain :

A. Faktor internal (intern).

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab dalam hidupnya. Ada beberapa hal yang

termasuk ke dalam faktor internal diantaranya adalah :

1. Harga diri dan prestasi, yaitu sebab timbulnya motivasi didalam diri seseorang bisa dikarenakan ingin mencapai prestasi tertentu atau ingin membuktikan dan meningkatkan harga dirinya.
2. Kebutuhan, motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Harapan, adanya suatu harapan yang ingin diraih seseorang di masa yang akan datang dapat berpengaruh pada tindakan orang yang bersangkutan.
4. Tanggung jawab, motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
5. Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja juga dapat menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

B. Faktor eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang menjadi timbulnya faktor eksternal dalam motivasi diantaranya adalah :

1. Jenis dan sifat pekerjaan, faktor ini menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan dipengaruhi oleh besarnya imbalan yang didapatkan.
2. Kelompok kerja, ialah kelompok kerja dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapat bagi kebutuhan hidupnya.
3. Kondisi kerja, ialah keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapan.
4. Keamanan dan keselamatan kerja, ialah motivasi yang timbul karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
5. Hubungan interpersonal, ialah hubungan antara teman, atau dengan atasan, hubungan dengan bawahan.

3. Pengertian Kinerja

Secara umum kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang

dicapai suatu organisasi. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

3.1 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja, kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Indikator kinerja terbagi menjadi beberapa jenis diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Masukan (input), ialah mengukur jumlah sumber daya yang dibutuhkan agar keluaran sesuai yang diharapkan, seperti anggaran (dana), SDM, peralatan, material, dan masukan lain yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan.
2. Keluaran (output), ialah segala sesuatu yang langsung diperoleh atau dicapai dari pelaksanaan kegiatan.
3. Hasil (outcome), ialah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya suatu keluaran.
4. Manfaat (benefit), ialah menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat tersebut baru dapat terlihat setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan jangka panjang.

5. Dampak (impact), ialah memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh seperti halnya indikator manfaat, indikator dampak baru dapat diketahui dalam jangka menengah dan jangka panjang.

3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah terwujud.

Menurut Parwoto, dkk (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratn anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

4. Pengertian Pegawai

Menurut Hasibuan pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut Widjaja. A pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia baik jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan, oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa pegawai adalah tenaga kerja manusia yang ingin melakukan pekerjaan agar mendapatkan imbalan yang telah ditentukan oleh pemberi pekerjaan atas kehendaknya sendiri tanpa paksaan. Pegawai juga merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

5. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan di Kantor camat Kecamatan Ili Timur Tiga Kota Palembang untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi terhadap kinerja pegawai dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang yang mungkin belum begitu baik dikarenakan masih adanya keluhan masyarakat mengenai kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya perhatian camat kepada pegawainya dalam memberikan motivasi.

Bagan Kerangka Berpikir





6. Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja, kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari pada pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.
3. Fasilitas kerja, segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan, pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri, pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

7. Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260)

1. Kualitas kerja, kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah tersebut.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

C. PROSEDUR PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian penting dalam penyusunan penelitian ini. Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Sugiyono (2019:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sugiyono (2013:1) mengemukakan bahwa metode penelitian yaitu metode yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

2. Definisi Konsep

Definisi konsep yang digunakan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok, atau individu, yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Definisi konsep dengan menggunakan satu istilah yang beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lain yaitu :

1. Motivasi adalah upaya mendorong diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.
2. Kinerja adalah sebuah hasil dari pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi dalam suatu organisasi.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati, mencakup hal-hal penting dalam penelitian yang memerlukan penjelasan definisi operasional bersifat spesifik, rinci, tegas, dan pasti yang menggambarkan karakteristik variabel-variabel penelitian dan hal-hal yang dianggap penting, tidak sama dengan tinjauan teoritis. Menurut Sugiyono (2015) definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Bagan Definisi Operasional



Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang seseorang atau organisasi kepada sebuah agensi. Informan adalah orang yang bisa memberikan keterangan-keterangan atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Informan ditentukan dengan melihat permasalahan yang diteliti agar memperoleh data yang sesuai dengan tujuan dari penelitian dan masalah yang sudah dirumuskan. Agar lebih jelas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel Informan Penelitian

No	Sumber Informan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekretaris Kecamatan	1
3	Staf Pegawai Kecamatan	3
Jumlah		5

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan penulis, yaitu Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Pada penelitian ini data yang diambil merupakan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pada Kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang. Beberapa indikator yang telah ditentukan pada bab sebelumnya. Motivasi kerja terdiri dari 6(enam) indikator yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, pekerjaan itu sendiri. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja agar lebih maksimal maka harus menetapkan 5 (lima)

indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Motivasi kerja dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang, bisa dilihat dari indikator yang akan diterapkan. Selanjutnya penjelasan mengenai Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

A. Peran Motivasi di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang

Untuk menilai peran motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang, penulis akan menjelaskan beberapa konsep yang dilakukan pada kantor Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang, yaitu antara lain :

a. Balas Jasa

Seseorang yang telah melakukan semua pekerjaan dan telah menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu tentunya ingin mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan seseorang tersebut. Balas jasa disini adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian balas jasa kepada pegawai yang tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaannya sudah berjalan dengan baik dan sudah diberikan sesuai apa yang telah dihasilkan pegawai tersebut.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan hal yang penting didalam sebuah organisasi karena apabila kondisi kerjanya kurang nyaman maka akan berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai. Kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para pegawai harus nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat melakukan aktifitasnya dengan baik.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja kantor camat Ilir Timur Tiga Kota Palembang sudah kondusif, baik dan sudah membantu semua program kerja kecamatan.

c. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu pendukung berjalannya aktifitas disebuah organisasi. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja kantor camat Ilir Timur Tiga sudah lengkap tetapi karena sekarang kondisi kantor sedang dalam masa rehabilitasi jadi fasilitasnya terbatas, akan tetapi hal itu dapat teratasi sehingga semua tugas dapat terselesaikan.

d. Prestasi Kerja

Semua orang yang bekerja tentunya ingin mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja adalah sebuah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Akan tetapi untuk tiap-tiap orang tidak semua sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja kantor camat ini sudah cukup baik tetapi sedikit dari pegawai itu prestasi kerjanya belum begitu baik hal ini dapat dilihat dari mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan.

e. Pengakuan dari Atasan

Pengakuan dari atasan disini dimaksudkan pernyataan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan kepada pegawai tersebut atau tidak diterapkan oleh pegawainya.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengakuan dari atasan tentang motivasi yang telah diberikan kepada pegawai sudah berjalan dengan baik.

f. Pekerjaan itu sendiri

Sebuah pekerjaan dapat memotivasi. Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri dan apakah pekerjaannya itu bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri sudah cukup memotivasi pegawai itu sendiri akan tetapi tidak untuk memotivasi pegawai lain karena setiap pegawai mempunyai tugas masing-masing dan fokus pada tugasnya agar dapat terselesaikan dan tidak terlalu fokus melihat pekerjaan orang lain.

B. Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang**a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai kantor camat ini sudah cukup baik dan mencapai kesempurnaan sudah mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas, tetapi masih ada pegawai yang lalai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga membuat kualitas kerja yang dihasilkan pegawai itu kurang cukup baik.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan, kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun siklus aktifitas yang diselesaikan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah tersebut.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja kantor camat kecamatan ilir timur tiga Kota Palembang dapat dilihat dari sebuah aplikasi yang disiapkan untuk menghitung persentase yang setiap bulannya tercatat dengan baik.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu pegawai saat menyelesaikan tugas-tugas sudah cukup baik dan

sudah tepat waktu akan tetapi masih ada saja pegawai yang masih kurang baik dalam menyelesaikan tugas karena masih adanya ketergantungan pegawai lain.

d. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa efektifitas pegawai kantor camat ini dalam menggunakan sumber daya organisasi sudah berjalan dengan lancar dan sudah efektif.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

Dari hasil beberapa wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kemandirian pegawai kantor camat ini dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan sudah bisa dikatakan baik dan sudah bisa diandalkan untuk beberapa pegawai, akan tetapi untuk pegawai yang masih honor kemandiriannya akan muncul ketika ada dorongan dari atasan.

2. Pembahasan

Berikut ini pembahasan mengenai Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dikantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang yang dilakukan penulis dengan menggunakan dua konsep yaitu peran motivasi menurut Afandi (2018) dan kinerja pegawai menurut Robbins (2016:260).

A. Peran Motivasi Dikantor Camat Kecamatan Ilir Timur Tiga Kota Palembang.

Pada pembahasan ini akan dipaparkan tentang peran motivasi dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang dengan konsep yang telah penulis tentukan sebelumnya, konsep tersebut diantaranya yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil dari observasi ada beberapa hal yang berkaitan dengan peran motivasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dikantor kecamatan ilir timur tiga kota Palembang yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan mengenai indikator balas jasa dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah berjalan dengan baik dan terlaksanakan dengan baik, pegawai telah berusaha untuk menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu agar bisa mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan hasil yang telah dicapai.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan analisis penulis dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa balas jasa sudah terpenuhi sehingga dapat memuaskan pegawai atas apa yang telah pegawai capai dan membuat para pegawai lebih semangat untuk menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan dengan tepat waktu.

2. Kondisi kerja

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator kondisi kerja dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah kondusif, baik dan sudah membantu semua program kerja kecamatan ilir timur tiga kota Palembang.

Menurut Maruli (2020) motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Berdasarkan analisis penulis dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa kondisi kerja dikecamatan ini sudah terbentuk dengan baik. Hal ini dapat disimpulkan apabila kondisi kerja yang baik dan kondusif maka semua pekerjaan yang dilakukan akan terlaksana dengan baik dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan pegawai.

3. Fasilitas kerja

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator fasilitas kerja dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah lengkap, akan tetapi karena sekarang kondisi gedung kantor kecamatan ini masih dalam perbaikan sehingga fasilitas-fasilitasnya jadi terbatas, akan tetapi hal itu dapat

teratasi sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan.

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator fasilitas kerja dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa fasilitas kerja adalah salah satu pendukung proses kerja sehingga apabila fasilitasnya lengkap semua pekerjaan akan lebih mudah terselesaikan.

4. Prestasi kerja

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator prestasi kerja dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah cukup baik dan sudah banyak capaian tetapi sedikit dari pegawai itu prestasi kerjanya belum begitu baik.

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator prestasi kerja dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa prestasi kerja dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai, apabila motivasi kerja yang didapatkan dan diterapkan dengan baik maka pegawai akan lebih bersemangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5. Pengakuan dari atasan

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator pengakuan dari atasan dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah berjalan dengan baik dan sudah mendapat pengakuan dari atasan bahwa telah menerapkan motivasi yang telah diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017,p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator pengakuan dari atasan dikantor camat kecamatan

ilir timur tiga kota Palembang bahwa pengakuan dari atasan dapat menjadi dorongan untuk pegawai lebih semangat dalam menjalankan dan menerapkan motivasi yang telah diberikan.

6. Pekerjaan itu sendiri

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator pekerjaan itu sendiri dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah cukup baik memotivasi pegawai itu sendiri akan tetapi tidak untuk memotivasi pegawai lain karena setiap pegawai mempunyai tugas masing-masing dan fokus pada tugasnya agar dapat terselesaikan dan tidak terlalu fokus melihat pekerjaan orang lain.

Menurut Handoko (2010:143) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator pekerjaan itu sendiri dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa pekerjaan itu sendiri dapat menjadi pedoman meningkatkan motivasi kerja, apabila pegawai yang termotivasi oleh pekerjaannya maka akan lebih mudah untuk menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik.

B. Kinerja aparatur sipil negara dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang

Pada pembahasan ini akan dipaparkan tentang kinerja aparatur sipil negara dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang dengan konsep yang telah penulis tentukan sebelumnya, konsep tersebut adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Berdasarkan hasil dari observasi ada beberapa hal yang berkaitan dengan peran motivasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator kualitas kerja dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang hampir semua kualitas kerja pegawai sudah cukup baik dan mencapai kesempurnaan sudah mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas, tetapi masih ada pegawai yang lalai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga

membuat kualitas kerja yang dihasilkan pegawai itu kurang cukup baik.

Menurut Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang dimaksud kualitas ialah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas ialah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator kualitas kerja dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika kualitas kerja bagus maka otomatis kinerja pegawai tersebut dapat meningkat.

2. Kuantitas

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator kuantitas dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang dapat dilihat melalui aplikasi yang telah disiapkan untuk menghitung persentase yang setiap bulannya semua tercatat dengan baik dan lengkap.

Menurut Fahmi (2016:226) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator kuantitas dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa kuantitas kerja pegawai sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Ketepatan waktu

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator ketepatan waktu dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah cukup baik untuk beberapa pegawai, akan tetapi sedikit dari pegawai itu masih ada yang lalai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya yang tidak

mencapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator ketepatan waktu dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa ketepatan waktu dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Pegawai dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah berusaha tepat waktu menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan demi meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

4. Efektifitas

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator efektifitas dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang sudah berjalan dengan baik dan efektif, semua pegawai sudah menggunakan semua sumber daya organisasi dengan baik sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan.

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, maksudnya ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan analisis penulis mengenai indikator efektifitas di kantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa efektifitas pegawai dalam menggunakan sumber daya organisasi sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja.

5. Kemandirian

Berdasarkan hasil dari temuan penulis kepada informan tentang mengenai indikator kemandirian dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang. Kemandirian pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas masih kurang baik apalagi untuk pegawai yang masih honor kemandiriannya akan muncul ketika dapat perintah dari atasan. Sedangkan kemandirian untuk pegawai yang PNS sudah baik dan sudah dapat diandalkan dalam menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan.

Menurut Wibowo (2014:7) kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh keberhasilan.

Berdasarkan analisis penulis tentang indikator kemandirian dikantor camat kecamatan ilir timur tiga kota Palembang bahwa kemandirian pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena apabila kemandirian pegawai baik maka sudah dipastikan kinerja pegawai tersebut juga baik.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan diatas, maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa Motivasi dikantor camat Kecamatan Ilir Timur Tiga sudah berjalan dengan baik dan sudah diterapkan dengan baik hal itu dapat dilihat dari beberapa indikator yang diuraikan pada hasil pembahasan. Namun ada beberapa hal yang masih belum cukup baik salah satunya yaitu dari prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri yang belum cukup baik dalam memotivasi beberapa pegawai yang mengerjakan pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan tugasnya tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu, dan beberapa dari fasilitas yang kini terbatas karena kondisi gedung sedang dalam perbaikan akan tetapi hal itu dapat teratasi sehingga semua pekerjaan dapat terselesaikan. Kinerja dikantor camat Kecamatan Ilir Timur Tiga sudah cukup baik dan cukup memuaskan hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang diuraikan pada hasil pembahasan. Akan tetapi ada beberapa yang belum begitu baik salah satunya yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemandirian pegawai yang belum begitu baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan semua pekerjaan yang telah diberikan.

2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis menyarankan untuk lebih meningkatkan kemandirian, ketepatan waktu dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan agar kualitas kerja yang dihasilkan dapat menjadi prestasi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dan meningkatkan semangat untuk pekerjaan itu sendiri agar dapat lebih termotivasi dan dapat memotivasi pegawai lain sehingga semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

tepat waktu dan dapat memperoleh hasil yang baik dan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang sudah baik harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai dapat meningkat kedepannya.

F. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, M. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada media gruop.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamus besar bahasa Indonesia*. (2018). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S. H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu, S. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi kinerja SDM. Cetakan ketujuh*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narwoko, J. D. (2010). *Sosiologi teks pengantar dan terapan. Edisi ketiga*. Jakarta: Prenada media group.
- Robbins. (2016). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi kinerja dan produktifitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soerjono, S. (2012). *Teori peranan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajeme kerja. cetakan keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.