

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
KANTOR CAMAT KECAMATAN BELIDA DARAT KABUPATEN MUARA ENIM**

OLEH :

NAMA : MELITA SAPITRI

NIM : 20.11.243

PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

ABSTRACT

MELITA SAPITRI, 20.11.243. 2024 The Role of Motivation in Improving the Performance of Civil Servants at the Belida Darat District Head's Office, Muara Enim Regency. Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Advisor (I) Ir. H. Heru Adi Putranto, M.Si and Assistant Advisor (II) M. Sattarudin, S.Sos., M.Si.

Based on observations and interviews at the Belida Darat District Head's Office, Muara Enim Regency. This study aims (1) to determine the Role of Motivation in Improving the Performance of Civil Servants at the Belida Darat District Head's Office, Muara Enim Regency (2) To determine the Inhibiting and Supporting Factors of the Role of Motivation in Improving the Performance of Civil Servants at the Belida Darat District Head's Office, Muara Enim Regency.

This research method uses a qualitative approach with a descriptive method. The types of data used are primary and secondary data. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, documentation, and literature studies. This study refers to the theory of work motivation by Anwar Prabu Mangunegara (2009:93), which includes 5 main factors that influence work motivation: Responsibility, Work achievement, opportunities for advancement, recognition of performance, and challenging work.

The results of the research and analysis of the author's problems conclude the role of motivation in improving the performance of civil servants at the Belida Darat sub-district office, Muara Enim Regency. That it plays an important role in improving performance. Motivation can increase productivity and the quality of a person's performance because it triggers the desire to work optimally. Motivation encourages employees to achieve organizational and personal goals.

Keywords: Motivation. Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia dan organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai saat ini untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para pegawai tersebut. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara mikro, pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan, meningkatkan kemampuan dan mengolah tenaga kerja atau pegawai, sehingga diperoleh kinerja yang tinggi.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*).

Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu instansi ini salah satunya adalah pegawai, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Adanya standar kualitas pegawai ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Kerja pegawai dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Organisasi yang telah menyadari pentingnya memahami motivasi pegawai akan selalu mempertahankan faktor-faktor yang dapat meningkatkan

kinerja pegawai. Pemberian motivasi dikatakan berhasil jika dalam diri pegawai yang bersangkutan timbul suatu semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan.

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. Komponen sumber daya manusia dalam suatu organisasi salah satunya ialah pegawai, pegawai memiliki peran penting dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi, maka dari itu setiap pegawai diharapkan agar bekerja secara maksimal.

Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kompetensi dan merupakan dorongan semaksimal mungkin untuk pegawai berprestasi. Sedangkan disiplin dimaksudkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu kesadaran yang dimulai dari sikap seseorang secara sukarela dalam mentaati semua peraturan dengan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan tugas dengan baik bukan atas paksaan. Sebagai warga negara yang baik dan taat hukum hendaknya setiap peraturan yang dibuat oleh pemerintah dijalankan sesuai aturan main yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya manusia dan evaluasi. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan yang dihimbau untuk dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang profesional, disiplin dan penuh dengan tanggung jawab, merupakan hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil.

Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kedua hal ini berperan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan seluruh kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang

tinggi, bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kerjanya guna mewujudkan visi misi organisasi tempat mereka bekerja.

Memiliki kinerja yang berkualitas bertujuan agar tercapainya sebuah Lembaga pemerintah yang baik dan menjalankan fungsinya dengan benar. Berkaitan dengan motivasi, Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim juga menjadikan motivasi sebagai salah satu faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena telah menjadi kewajiban pemimpin untuk mengusahakan supaya bawahannya berprestasi dengan memberikan motivasi sehingga dapat memicu kinerja pegawai yang maksimal mungkin.

Berdasarkan observasi sementara penulis pada tanggal 20 November 2023 maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1. Kurangnya tanggung jawab dengan pekerjaannya
2. Kualitas pelayanan masih lambat

Namun hal tersebut masih perlu di teliti lebih lanjut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi Penghambat dan Pendukung Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendukung Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim

B. LANDASAN TEORI

Peranan

Menurut Sutyo Bakir (2009:348) Peranan diartikan sebagai perangkat tingkah yang

diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Kedudukan dalam hal ini diharapkan sebagai posisi tertentu di dalam masyarakat yang mungkin tinggi. Sedang-sedang saja atau rendah. Kedudukan adalah suatu wadah yang isinya adalah hak dan kewajiban tertentu.

Sedangkan hak dan kewajiban tersebut dapat dikatakan sebagai peran. Oleh karena itu, maka seseorang yang mempunyai kedudukan tertentu dapat dikatakan sebagai pemegang peran (*role occupant*). Suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas.

Peran secara umum adalah kehadiran di dalam menentukan suatu proses keberlangsungan. Peranan merupakan dinamisasi dari statis ataupun penggunaan dari pihak dan kewajiban atau disebut subyektif. Peran dimaknai sebagai tugas atau pemberian tugas kepada seseorang atau sekumpulan orang. Peranan memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
2. Peranan adalah suatu konsep perihalan yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat diartikan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut David Berry (2003:105), mendefinisikan peranan sebagai harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Harapan-harapan tersebut merupakan imbalan dari norma-norma sosial dan oleh karena itu dapat dikatakan bahwa peranan itu ditentukan oleh norma-norma didalam masyarakat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa peran adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang karena kewajibannya dari jabatan atau pekerjaannya.

Pengertian Motivasi

Menurut Umam (2012:159) Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan kepada seseorang agar mempunyai rasa gairah yang tinggi

sehingga semangat dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan.

Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan, (2016:146) mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi, sebagai berikut:

1. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja mengenai tugastugasnya
2. Meningkatkan kesejahteraan pekerja
3. Meningkatkan partisipasi serta kreativitas pekerja
4. Menciptakan kondisi serta ikatan kerja yang bagus
5. Mengefektifkan pengadaan pekerja
6. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi pekerja
7. Mempertahankan loyalitas serta kestabilan pekerja
8. Mengembangkan produktivitas kerja
9. Meningkatkan kepuasan kerja serta moral
10. Mendukung semangat kerja serta gairah.

Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Syaiful dan Aswan (2012:27), diantaranya yaitu

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin
2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip pemberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenang dan prinsip pemberi perhatian.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Kinerja

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS. Hal ini sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah mendatangani. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN.

Pengertian Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan

mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja Pegawai dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai.

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang terdiri atas:

- b. Pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan Pembinaan Kinerja
- c. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip:

1. Objektif
2. Terukur
3. Akuntabel
4. partisipatif
5. Transparan

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai dengan perilaku Kerja. Proses penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang di maksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dilakukan dengan memperhatikan:

- a. Perencanaan Strategis Instansi Pemerintah
- b. Berjanji kinerja
- c. Organisasi dan Tata Kerja

d. Uraian Jabatan; dan/atau

e. Sasaran Kinerja Pegawai Atasan Langsung

Sasaran Kinerja Pegawai dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil setiap tahun. Selain kinerja utama yang dimaksud, Sasaran Kinerja dapat memuat kinerja tambahan, bunyi Pasal 9 ayat (1 dan 2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Sasaran Kinerja Pegawai Pimpinan Tinggi, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil ini, diatur berdasarkan perjanjian kinerja Unit Kerja yang dipimpinnya dengan memperhatikan:

a. Rencana Strategis dan

b. Rencana Kerja Tahunan.

Pasal 10 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip :

1. Kinerja utama dan tambahan sebagaimana di maksud pada pasal 9 paling sedikit memuat
 - a. Indikator kinerja individu
 - b. Target Kerja
2. Indikator Kinerja individu sebagaimana di maksud pada ayat (1) huruf a di susun dengan memperhatikan kriteria :
 - a. Spesifik
 - b. Terukur
 - c. Realistis
 - d. Memiliki batas waktu pencapaian
 - e. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi
3. Target kinerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Waktu
 - d. Biaya

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti dalam Ainnisya (2018:134) sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja peningkatan mutu dan hasil kerja
3. Sebagai dasar pengembangan dan pemanfaatan pegawai seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antaran atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam kerja

6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai

7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian

Menurut Rivai (2016: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
9. Membantu menempatkan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mitchel dalam Rizky (2001:15) indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas Pelayanan (*Quality Of Work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan pencapaian kerja.
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Indikator Kinerja pegawai yang terdapat pada pasal 10 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 yakni sebagai berikut:

1. Kuantitas
Yaitu menentukan hasil kerja yang mencakupi dalam suatu pelayanan kinerja Pegawai Negeri Sipil
2. Kualitas
Yaitu menentukan hasil kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu kinerja Pegawai Negeri Sipil
3. Waktu
Menentukan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu Kinerja Pegawai Negeri Sipil
4. Biaya
Yaitu memperhatikan berapa biaya yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Walaupun pegawai tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah atau di perguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai itu sendiri
2. Motivasi
Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya..
3. Dukungan yang diterima
Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam

pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada pegawai sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai akan merasa puas dan akan timbul kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan mereka dengan organisasi
Hubungan mereka dengan organisasi hubungan tempat kerja pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.
Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.

Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Suprihanto (1996: 6) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.
3. Kemampuan bekerja sendiri
4. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
5. Kemampuan memecahkan persoalan.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangekunegara (2010: 67) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
2. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
3. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menurut Uma Sakaran dalam Sugiyono (2011:65) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan

berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:55), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan *trianggulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan.

Definisi Konsep

Konsep merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu objek. Dengan konsep, akan dapat menyederhanakan suatu pemikiran dengan menggunakan satu istilah. Oleh karena itu definisi konsep dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dengan tujuan mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapatkan kepuasan dari perbuatannya.
2. Kinerja Pegawai pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengatur tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Definisi Operasional

Menurut Nani Darmayanti (2007:39) definisi operasional adalah rumusan tentang ruang lingkup dan ciri-ciri suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan dan penelitian karya ilmiah. Adapun definisi operasional dalam proposal penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator	Sub Indikator
1.	Motivasi	Tanggung Jawab	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
		Prestasi Kerja	Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
		Peluang Untuk Maju	Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
		Pengakuan atas Kinerja	Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya
2.	Kinerja Pegawai	Pekerjaan Yang Menantang	Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya
		Kuantitas	Yaitu menentukan hasil kerja yang mencakupi dalam suatu pelayanan kinerja Pegawai Negeri Sipil
		Kualitas	Yaitu menentukan hasil kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan suatu kinerja Pegawai Negeri Sipil
		Waktu	Menentukan waktu yang dibutuhkan berapa waktu yang dibutuhkan waktu untuk menyelesaikan suatu Kinerja Pegawai Negeri Sipil
		Biaya	Yaitu memperhatikan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan pemberi informasi atau orang yang menjadi kunci atas sebuah informasi dan orang-orang yang terlibat langsung dalam penyelenggaraan dan pengelolaan ini.

Tabel Informan Penelitian

No.	Informan Penelitian	Jumlah
-----	---------------------	--------

1	Camat Belida Darat	1 Orang
2	Sekretaris Camat	1 Orang
3	Staf Kecamatan	3 Orang
	Total	5 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data, maka metode pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling penting

dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data.

Untuk mengumpulkan data maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengambilan data yaitu :

1. Observasi
Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.
2. Wawancara
Menurut Sugiyono (2016:194) menyatakan bahwa Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.
3. Dokumentasi
Dokumentasi Menurut Sugiyono (2018:476) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.
4. Studi Pustaka
Studi pustaka atau kepastakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Ketepatan dan keakuratan data yang terkumpul sangat diperlukan, namun tidak dapat pula dipungkiri bahwa sumber informasi yang berbeda akan memberikan informasi yang berbeda pula. Pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan penerahan tenaga fisik dan pikiran sendiri. selain menganalisis data, peneliti juga perlu mendalami kepastakaan guna mengonfirmasikan teori. Data penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan

menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) dan dilakukan secara terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles and Huberman dalam Sugiyono (2008:237).

1. Pengumpulan Data
Langkah ini adalah mengonversi hasil wawancara suara menjadi sebuah teks (transkrip), *men-scanning* materi, mengetik data lapangan atau memilah-milah dan menyusun data tersebut kedalam jenis-jenis yang berbeda tergantung pada sumber informasi.
2. Reduksi Data
Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan menjadi tema.
3. Penyajian Data
Penyajian data merupakan analisis dalam bentuk matrik, network, chart atau grafis. Pada penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel, bagan dan hubungan antar kategori. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun sehingga akan semakin mudah dipahami.
4. Penarikan Kesimpulan
Kesimpulan merupakan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian tentang Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, serta studi pustaka. Dalam pengumpulan data peneliti memilih informan yang dirasa berkompeten dan mampu memberikan informasi serta pemahaman kepada penulis. Lama penelitian ini mulai dari tanggal 1 Mei 2024 sampai dengan Juli 2024 di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim.

Motivasi

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa para Pegawai Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah bertanggung jawab dan jujur dengan pekerjaannya dan atasan memastikan bahwa setiap pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja mengacu pada pencapaian atau hasil konkret yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Ini mencakup seberapa baik individu tersebut memenuhi atau bahkan melebihi target kinerja yang ditetapkan, kontribusi positif yang diberikan kepada tim atau organisasi, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Prestasi kerja sering kali diukur dengan berbagai metrik, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, kemampuan beradaptasi, dan inovasi yang ditunjukkan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa banyak sekali prestasi yang telah Pegawai ini dapatkan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat terutama memuaskan masyarakat dengan pelayanan yang nyaman dan baik.

3. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju dapat diartikan sebagai kesempatan yang tersedia bagi seseorang atau kelompok untuk mengembangkan diri, meningkatkan karier, atau mencapai sukses melalui berbagai aktivitas, termasuk pekerjaan, usaha, atau inovasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis di lapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa ketika para pegawai berkerja sama dan terus meningkatkan kinerja peluang untuk maju bagi pegawai Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim cukup besar.

4. Pengakuan Atas Kinerja

Pengakuan atas kinerja adalah tindakan mengakui atau menghargai karyawan atas

kontribusi mereka, baik dalam bentuk kinerja yang tinggi, tugas sehari-hari, upaya kerja tim, perilaku ideal, atau cara mereka melakukan sesuatu. Pengakuan ini dapat berupa ucapan terima kasih, penghargaan, atau bentuk penghargaan lain yang menunjukkan bahwa upaya karyawan dihargai dan diapresiasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pengakuan atas kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah optimal dan di akui.

5. Pekerjaan Yang Menantang

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan seseorang, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Pekerjaan yang menantang secara mental menantang dan memberikan kesenangan dan kepuasan kerja bagi pegawai. Hal ini karena pekerjaan yang menantang memberikan kesempatan untuk memperkuat, mengembangkan, dan mempelajari keterampilan yang berlaku untuk dunia kerja, serta menerapkan keterampilan baru.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa jika Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat di berikan pekerjaan yang menantang dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi mereka dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan merasa dihargai dan dipercaya untuk menyelesaikan tugas.

Kinerja Pegawai

1. Kuantitas

Kuantitas adalah suatu satuan ukuran yang merujuk kepada jumlah atau nilai yang pasti dan dapat ditentukan menggunakan bilangan. Secara umum, kuantitas mengacu pada ukuran atau jumlah yang dapat dihitung, seperti jumlah, berat, atau jumlah yang tepat.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Kuantitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim belum maksimal karena kurangnya sarana dan prasarana pada kantor dan kurangnya sumber daya.

2. Kualitas

Kualitas kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana hasil kerja seorang pegawai memenuhi

standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Kualitas Kinerja Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah baik. Pihak Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim menerapkan berbagai sistem evaluasi dan pemantauan untuk memastikan bahwa standar kerja yang ditetapkan dipenuhi.

3. Waktu

Waktu adalah sebuah hal yang penting, waktu merupakan batasan dan menjadi pengukuran akan pekerjaan, usia, dan lain sebagainya dan waktu merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penggunaan waktu pada Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah baik dan pegawai menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah di tentukan.

4. Biaya

Biaya adalah pengeluaran atau nilai pengorbanan untuk memperoleh barang atau jasa yang berguna untuk masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penggunaan biaya pada Kantor Camat Kecamatan Belida Darat sudah baik namun belum bisa di katakan transparan karena tidak keterbukaannya informasi mengenai proses pelayanan, termasuk biaya, persyaratan, dan waktu yang dibutuhkan.

Pembahasan

Berdasarkan perolehan dari data hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan secara langsung di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim dapat diuraikan dan disajikan dalam pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

Motivasi

1. Tanggung Jawab

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan. Tanggung jawab ini merupakan inti dari kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pegawai telah menunjukkan tingkat tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka. Namun, tetap penting untuk terus melakukan evaluasi berkala dan memberikan pelatihan untuk memastikan standar kinerja tetap terjaga dan bahkan meningkat.

Berdasarkan Hasil penelitian kepada narasumber Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Mereka bertanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, memenuhi deadline proyek, dan mencapai kinerja yang tinggi. Mereka telah menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, baik dalam hal administrasi, pelayanan publik, maupun dalam mendukung program-program yang dilaksanakan di kecamatan Belida Darat.

2. Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, prestasi kerja (kinerja) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mengacu pada pencapaian atau hasil konkret yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Ini mencakup seberapa baik individu tersebut memenuhi atau bahkan melebihi target kinerja yang ditetapkan, kontribusi positif yang diberikan kepada tim atau organisasi, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Prestasi kerja sering kali diukur dengan berbagai metrik, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, tingkat kehadiran, kemampuan beradaptasi, dan inovasi yang ditunjukkan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dilapangan maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa banyak sekali prestasi yang telah Pegawai ini dapatkan selama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat terutama memuaskan masyarakat dengan pelayanan yang nyaman dan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh bahwa pegawai Kantor Camat Kecamatan Belida Darat ini mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat seperti pengurusan dokumen seperti kk, surat izin keramaian dan surat-surat lainnya selesai dalam waktu yang cepat sesuai dengan standar pelayanan. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Mereka juga berhasil mengkoordinasikan dengan baik dalam implementasi program pembangunan

infrastruktur, yang membawa dampak positif bagi kemajuan dan kesejahteraan masyarakat setempat.

3. Peluang Untuk Maju

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara peluang untuk maju mengacu pada kesempatan yang dimiliki individu dalam organisasi untuk mengembangkan diri, meningkatkan keterampilan, dan meraih posisi yang lebih tinggi atau tanggung jawab yang lebih besar.

Berdasarkan hasil yang di peroleh bahwa ketika para pegawai berkerja sama dan terus meningkatkan kinerja peluang untuk maju bagi pegawai Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim cukup besar.

Hasil Penelitian didapatkan hasil pasti ada peluang untuk maju bagi para pegawai di kantor camat Kecamatan Belida Darat melalui berbagai upaya pembangunan hubungan, peningkatan pelayanan, pemberian motivasi, dan pengembangan kemampuan kerja. Dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh Camat, termasuk membangun hubungan yang baik, meningkatkan pelayanan publik, memberikan motivasi dan pelatihan, serta memperbaiki manajemen administrasi keuangan, terdapat peluang yang signifikan bagi para pegawai di Kantor Kecamatan untuk maju dan meningkatkan kinerja mereka

4. Pengakuan Atas Kinerja

Berdasarkan hasil yang di peroleh bahwa pengakuan atas kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah optimal dan sudah di akui karena pegawai telah melaksanakan tugas dengan baik.

Kinerja pegawai sudah pada tingkat di akui, karena pegawai telah melaksanakan tugasnya dengan baik seperti penggunaan sistem informasi yang canggih, pengelolaan dokumen yang baik, dan penggunaan teknologi untuk mempercepat proses. Pegawai sudah bekerja dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh untuk mencapai target kerja yang sudah di tentukan.

5. Pekerjaan yang Menantang

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan yang memberikan tugas-tugas yang membutuhkan pemikiran kritis, kreativitas, dan usaha ekstra dari Pegawai. Pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan seseorang, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik

mengenai seberapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Pekerjaan yang menantang secara mental menantang dan memberikan kesenangan dan kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini karena pekerjaan yang menantang memberikan kesempatan untuk memperkuat, mengembangkan, dan mempelajari keterampilan yang berlaku untuk dunia kerja, serta menerapkan keterampilan baru.

Berdasarkan hasil yang di peroleh bahwa jika Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Belida Darat di berikan pekerjaan yang menantang dapat membantu pegawai dalam mengembangkan potensi mereka dan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan merasa di hargai dan di percaya untuk menyelesaikan tugas. Pekerjaan yang menantang dapat meningkatkan motivasi pegawai karena mereka merasa dihargai dan dipercaya untuk menyelesaikan tugas yang penting. Hal ini dapat menghasilkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Namun penting bagi atasan atau camat untuk menyediakan dukungan yang cukup dan sumber daya yang diperlukan agar pegawai dapat berhasil menyelesaikan tugas yang ditugaskan.

Kinerja Pegawai

1. Kuantitas

Berdasarkan hasil penelitian kepada narasumber Kuantitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim belum maksimal karena kurangnya sarana dan prasarana pada kantor dan kurangnya sumber daya seperti teknologi dan infrastruktur, dapat membatasi kemampuan pegawai dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Kuantitas kinerja pegawai tidak selalu sesuai yang diharapkan ini harus di benahi oleh pihak kantor camat kecamatan belida darat supaya kuantitas kinerja pegawai optimal dan pegawai bisa mencapai target yang telah di tentukan.

2. Kualitas

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, kualitas dalam konteks penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) menunjukkan seberapa baik hasil kerja yang dicapai oleh seorang PNS. Kualitas ini dapat dilihat dari aspek-aspek seperti kinerja utama dan kinerja tambahan yang harus dicapai oleh PNS, serta indikator kinerja individu dan target kinerja yang telah ditetapkan. Kualitas yang tinggi berarti PNS telah mencapai standar yang diharapkan dan menunjukkan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil yang di peroleh Kualitas Kinerja Kantor Camat Kecamatan Belida Darat

Kabupaten Muara Enim sudah di laksanakan dengan baik. Pihak Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim menerapkan berbagai sistem evaluasi dan pemantauan untuk memastikan bahwa standar kerja yang ditetapkan dipenuhi.

Pihak kantor camat kecamatan belida darat berkomitmen untuk terus mengembangkan keterampilan pegawai melalui pelatihan dan program pengembangan profesional. Ini membantu pegawai untuk tetap relevan dan kompetitif di bidangnya. Pihak kantor camat kecamatan belida darat juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung seperti penataan ruang yang baik dan di pasilitasi kipas angin supaya pegawai merasa nyaman dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berkontribusi pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Waktu

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, Pasal 10 tidak secara spesifik mendefinisikan "waktu" dalam konteks penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun, dalam konteks penilaian kinerja, waktu seringkali digunakan untuk mengacu pada periode waktu yang digunakan untuk menilai kinerja PNS. Misalnya, dalam Pasal 4 PP Nomor 30 Tahun 2019, disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam praktiknya, periode waktu yang digunakan untuk menilai kinerja PNS biasanya adalah tahun kalender atau tahun anggaran.

Berdasarkan hasil yang di peroleh bahwa penggunaan waktu pada Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah baik dan pegawai menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah di tentukan. Pegawai kantor camat kecamatan belida darat bekerja sudah semaksimal mungkin untuk mengerjakan tugas yang di berikan dengan tepat waktu supaya masyarakat merasa puas dengan pelayanan mereka sesuai dengan yang masyarakat butuhkan. Dan itu perlu di pertahankan kalau bisa di tingkatkan lagi.

4. Biaya

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, Pasal 10 tidak secara spesifik mendefinisikan "biaya" dalam konteks penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun, dalam konteks penilaian kinerja, biaya seringkali digunakan untuk mengacu pada aspek biaya yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan kinerja PNS.

Misalnya, biaya dapat merujuk pada sumber daya yang digunakan, pengeluaran yang dilakukan, atau dampak biaya yang timbul dari pelaksanaan kinerja PNS.

Dalam prakteknya, penilaian kinerja PNS seringkali melibatkan aspek biaya sebagai salah satu indikator kinerja yang perlu dipertimbangkan. Oleh karena itu, biaya dalam konteks ini dapat diartikan sebagai pengeluaran atau sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa penggunaan biaya pada Kantor Camat Kecamatan Belida Darat sudah baik namun belum bisa di katakan transparan karena tidak keterbukaannya informasi mengenai proses pelayanan, termasuk biaya, persyaratan, dan waktu yang dibutuhkan.

Hal ini baik untuk Pihak kantor camat kecamatan belida darat untuk transparan dalam penggunaan biaya supaya masyarakat dapat memahami bagaimana anggaran di gunakan umpan balik dari masyarakat mengenai biaya yang di kenakan untuk layanan publik juga merupakan indikator penting.

Faktor-faktor yang menjadi Penghambat dan Pendukung Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim

Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim sudah optimal. Namun tentu saja masih menyisakan perbaikan-perbaikan.

Berdasarkan hasil penelitian saya dapatkan dari narasumber bahwa:

1. Pemberian pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Ini termasuk pujian, jenjang karier, dan penghargaan lainnya.
2. Pemberian Tunjangan Profesi (TPP) yang cukup memadai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim maka dapat penulis simpulkan bahwa :

1. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim berperan

penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja seseorang karena memicu keinginan untuk bekerja secara optimal. Motivasi mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi. Dengan adanya motivasi, pegawai lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan pribadi, serta meningkatkan prestasi kerja. Dan karena itu motivasi sangat berperan di Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim karena dengan di berikannya motivasi dapat meningkatkan kinerja para pegawai baik motivasi dari lisan atau bentuk penghargaan.

2. Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim ialah kurangnya kepuasan kerja dan kondisi kerja yang tidak mendukung. Karena kepuasan kerja yang rendah dapat menghambat motivasi kerja, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya akan kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak Kantor Camat Kecamatan Belida Darat Kabupaten Muara Enim Kabupaten Muara Enim terus meningkatkan kinerja baik melalui motivasi ataupun penghargaan. Karena motivasi sangat berpengaruh bagi kinerja para pegawai untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Untuk faktor yang menghambat Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Kecamatan Belida Darat penulis menyarankan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Ini termasuk pujian, pengembangan karier dan penghargaan lainnya. Dan berikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

F. DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. 2012 *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan"*. Jakarta : Prenadamedia group

Arikunto. Suharsimi.2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Asnawi. Melan. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo : CV Athara Samudra

Bastian, Indra. 2016. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE UGM

Bintaro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media

Flippo, Edwin B.2012. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jakarta : Erlangga

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Arena Ilmu

Notoatmojo, Soekidjo. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Priansa Donni Juni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik*. Bandung : Pustaka Setia

Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta

Supardi, dkk.2023. *Pedoman Penyusunan Skripsi, Palembang* : STIA Satya Negara

Swastha, Basu. 2012. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty

Tjipto, Atmoko. 2012. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta

Wursanto, I.G. 2012. *Manajemen Kepegawaian 2*. Jakarta : Kanisius

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil