

**PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DIKANTOR CAMAT
KECAMATAN SAKO KOTA PALEMBANG**

OLEH :

SATINA

Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara

ABSTRACT

This study aims to examine the role of work motivation in improving the performance of civil servants at the Sub-District Office of Sako, Palembang. The background of this research stems from the phenomenon of public complaints regarding employee performance, which is influenced by the lack of attention from leaders in providing motivation. The research employed a qualitative method with data collection techniques including interviews, observation, documentation, and literature study. The results indicate that work motivation at the Sako Sub-District Office has been implemented well. This is reflected in several motivation indicators, namely a conducive work environment, adequate work facilities, satisfactory employee performance, and work tasks that provide internal encouragement for employees. Furthermore, civil servants' performance also shows positive results, as seen from the quality, quantity, punctuality, and effective use of resources. The conclusion of this study is that work motivation plays a significant role in enhancing employee performance. The better the work environment, facilities, and achievement incentives, the higher the quality of employees' performance. Therefore, the existing motivation should be maintained and improved to further optimize the performance of civil servants in Sako Sub-District in the future.

Keywords : *Work Motivation, Employee Performance, Civil Servants, Sub-District Office, Sako Palembang*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari PNS dan PPPK memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik. Pada era globalisasi, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja, karena pegawai yang termotivasi akan bekerja dengan lebih semangat, disiplin, dan produktif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebagai instansi penyelenggara pelayanan publik juga menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi pegawai. Hasil observasi menunjukkan masih adanya permasalahan, seperti kurangnya peran camat sebagai motivator, terbatasnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi, serta kedisiplinan kerja yang belum optimal. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas kinerja

pegawai dan menurunkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang, sehingga dapat memberikan masukan bagi upaya perbaikan dan pengembangan kinerja aparatur di lingkungan pemerintahan daerah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat di buat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah Peran Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Sebagai informasi dan menambah wawasan bagi penulis tentang bagaimana Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dikantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

2. Bagi kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

Bagi kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang dijadikan sebagai bahan masukan.

3. Bagi Lembaga STIA Satya Negara

Sebagai informasi bagi dosen maupun mahasiswa bagaimana kinerja pegawai dikantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang.

B. METODOLOGI

PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif dipilih karena mampu

menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara sistematis, faktual, dan akurat. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang melalui data berupa kata-kata, wawancara, serta observasi langsung. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang holistik berdasarkan realitas sosial yang ada.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sebagai lokasi utama, karena instansi ini merupakan penyelenggara pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Lokasi ini dipilih untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik. Waktu penelitian disesuaikan dengan jadwal kerja yang telah disusun penulis, mulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan penelitian.

2.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. **Data primer** diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara dengan informan kunci, observasi aktivitas pegawai, serta dokumentasi kegiatan di Kantor Camat Sako.
- b. **Data sekunder** diperoleh dari berbagai literatur, peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, serta dokumen resmi yang relevan dengan topik penelitian. Dengan menggabungkan kedua jenis data ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan komprehensif.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

- a. **Observasi**, yakni pengamatan langsung di Kantor Camat Kecamatan Sako untuk melihat kondisi kerja, interaksi antarpegawai, serta pelaksanaan tugas sehari-hari.
- b. **Wawancara**, yang dilakukan dengan lima orang informan

utama, yaitu Camat, Sekretaris Camat, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, Kasubbag Perencanaan dan Keuangan, serta Kasih Pemerintahan. Melalui wawancara, diperoleh data yang mendalam mengenai motivasi dan kinerja pegawai.

- c. **Dokumentasi**, berupa pengumpulan arsip, laporan, dan dokumen yang berkaitan dengan kegiatan pegawai dan pelaksanaan tugas di kecamatan.
- d. **Studi pustaka**, yaitu penelaahan teori-teori, penelitian terdahulu, dan literatur lain yang mendukung analisis penelitian.

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan utama:

- a. **Reduksi data**, yaitu proses merangkum, memilih data penting, serta memfokuskan pada informasi yang relevan dengan permasalahan penelitian.
- b. **Penyajian data**, yakni menyusun data yang sudah direduksi dalam

bentuk narasi agar mudah dipahami dan ditafsirkan.

- c. **Penarikan kesimpulan atau verifikasi**, yaitu tahap akhir untuk menemukan makna, pola hubungan, serta jawaban atas rumusan masalah penelitian. Proses analisis ini dilakukan secara berkesinambungan sejak data mulai dikumpulkan hingga penelitian selesai.

2.6 Uji Keabsahan Data

Keabsahan data diuji dengan menggunakan teknik triangulasi, yaitu memadukan berbagai sumber, metode, dan waktu dalam pengumpulan data. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggabungkan observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan mengulang proses pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dipercaya, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Peran Motivasi dikantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

a. Kondisi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat, Sekretaris Camat, Kasubbag, dan Kasih Pemerintahan, kondisi kerja di Kantor Camat Kecamatan Sako dinilai sudah baik, nyaman, dan kondusif. Lingkungan kerja yang tercipta mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja berperan positif dalam menunjang kinerja pegawai.

b. Fasilitas Kerja

Informan menyampaikan bahwa fasilitas kerja di kantor camat pada umumnya sudah lengkap dan memadai, baik yang menunjang kelancaran pekerjaan maupun yang berhubungan langsung dengan pegawai. Fasilitas tersebut dimanfaatkan dengan baik untuk mendukung pelaksanaan program kerja. Namun demikian, masih

terdapat kendala pada aspek teknis, terutama kestabilan jaringan internet yang kadang menghambat proses pengiriman data dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Secara keseluruhan, fasilitas kerja sudah mendukung kinerja pegawai meskipun masih memerlukan perbaikan di beberapa bagian.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako pada umumnya dinilai cukup baik oleh sebagian besar informan. Pegawai dinilai mampu memberikan kontribusi positif baik bagi dirinya sendiri maupun untuk kantor. Bahkan, dalam beberapa kesempatan, pegawai berhasil meraih prestasi melalui perlombaan maupun pelayanan publik. Namun, Camat menilai masih ada sebagian kecil pegawai yang lalai dan kurang maksimal dalam melaksanakan tugas, sehingga hasil kerjanya belum optimal. Hal ini menandakan bahwa prestasi kerja sudah cukup memuaskan, tetapi pemerataan kualitas kinerja antarpegawai masih perlu ditingkatkan.

d. Pekerjaan Itu Sendiri

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat menjadi sumber motivasi, terutama bila pekerjaan tersebut memiliki tingkat kesulitan yang menantang. Pekerjaan yang lebih sulit cenderung membuat pegawai lebih giat dalam menyelesaikannya agar selesai tepat waktu. Namun, jika pekerjaan dianggap terlalu ringan, sebagian pegawai justru kurang termotivasi sehingga lalai dan menunda penyelesaian tugas. Selain itu, motivasi dari pekerjaan lebih banyak dirasakan secara individual, sementara dampaknya terhadap pegawai lain relatif kecil karena masing-masing pegawai fokus pada tugasnya sendiri.

3.1.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara dikantor camat kecamatan Sako kota Palembang

a. Kualitas Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako pada umumnya sudah cukup baik. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan tugas dengan

keterampilan yang memadai dan mencapai kesempurnaan dalam beberapa pekerjaan. Namun demikian, masih ada sebagian pegawai yang lalai sehingga membuat kualitas kerja tidak merata. Secara keseluruhan, kualitas kerja pegawai sudah baik, meskipun masih diperlukan peningkatan disiplin agar hasil kerja lebih optimal.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja pegawai dapat dipantau melalui aplikasi yang mencatat persentase capaian kerja setiap bulan. Dari keterangan seluruh informan, pencatatan ini membantu mengukur jumlah aktivitas yang berhasil diselesaikan pegawai secara rutin. Data tersebut menunjukkan bahwa kuantitas kerja pegawai sudah baik dan terukur dengan jelas, karena semua capaian tercatat secara sistematis dalam aplikasi yang digunakan kantor.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dinilai sudah cukup baik, meskipun belum merata. Sebagian pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan sisa waktu untuk

tugas lain. Namun, ada pula pegawai yang masih bergantung pada rekan kerja sehingga menyebabkan keterlambatan. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu pegawai cukup memuaskan, tetapi masih perlu ditingkatkan agar semua pegawai konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu.

d. Biaya

Pengelolaan biaya di kantor camat dinilai cukup baik karena telah diatur melalui aturan khusus yang mengatur penggunaan anggaran, terutama terkait perjalanan dinas, pengadaan peralatan, rapat, pelatihan, dan kegiatan masyarakat. Namun, Camat mengakui bahwa ada kalanya pengeluaran, khususnya untuk perjalanan dinas, melebihi anggaran yang ditetapkan dan dapat menjadi masalah bila tidak dikelola dengan baik. Secara umum, biaya operasional setiap bulan dialokasikan sekitar Rp150.000.000, dan digunakan sesuai kebutuhan kegiatan kantor.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Peran Motivasi dikantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja di Kantor Camat Kecamatan Sako sudah tergolong baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung membuat program-program kecamatan dapat berjalan dengan lancar. Dengan suasana kerja yang nyaman, aman, serta adanya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, motivasi kerja meningkat. Hal ini berdampak pada terlaksananya pekerjaan secara maksimal dan memberikan hasil yang memuaskan bagi pegawai.

b. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yang tersedia sudah lengkap dan dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk mendukung kelancaran pekerjaan. Pegawai merasa terbantu dengan sarana yang ada sehingga pekerjaan lebih mudah diselesaikan. Ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam menumbuhkan motivasi kerja, karena mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sako sudah cukup baik, meskipun masih

ada sebagian kecil pegawai yang belum menunjukkan kinerja maksimal. Motivasi menjadi kunci penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya dorongan motivasi, pegawai lebih bersemangat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga prestasi yang dihasilkan juga semakin baik.

d. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dinilai sudah mampu memotivasi individu untuk menyelesaikan tugasnya. Namun, motivasi tersebut lebih bersifat personal dan tidak selalu berpengaruh terhadap pegawai lain, karena setiap pegawai fokus pada tanggung jawabnya masing-masing. Jika pegawai merasa termotivasi oleh pekerjaannya, maka penyelesaian tugas akan lebih mudah dan hasilnya lebih optimal.

3.2.2 Kinerja Aparatur Sipil Negara dikantor Camat kecamatan Sako kota Palembang

a. Kualitas Kerja

Secara umum, kualitas kerja pegawai sudah cukup baik dengan keterampilan yang memadai dalam

menyelesaikan tugas. Namun, masih ada sebagian kecil pegawai yang lalai sehingga hasil kerjanya kurang maksimal. Kualitas kerja menjadi faktor penting karena jika hasil pekerjaan baik, maka kinerja pegawai secara keseluruhan juga akan meningkat.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja pegawai dapat dilihat dari catatan aplikasi yang mencatat persentase pekerjaan setiap bulan secara lengkap dan akurat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang dibebankan. Kuantitas kerja yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja keseluruhan pegawai.

c. Ketepatan Waktu

Sebagian besar pegawai sudah menunjukkan ketepatan waktu yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas. Meski demikian, masih ada beberapa yang lalai dan kurang disiplin. Ketepatan waktu menjadi salah satu indikator penting kinerja karena mencerminkan kemampuan pegawai memenuhi standar penyelesaian tugas sesuai jadwal yang ditentukan.

d. Biaya

Penggunaan biaya di kantor camat sudah dikelola dengan cukup baik, terutama dalam hal perjalanan dinas maupun pengadaan peralatan. Biaya yang dikeluarkan telah sesuai dengan kebutuhan kantor sehingga penggunaannya dianggap tepat sasaran.

D. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan diatas, maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa Motivasi dikantor camat Kecamatan Sako sudah berjalan dengan baik dan sudah diterapkan dengan baik hal itu dapat dilihat dari beberapa indikator yang diuraikan pada hasil pembahasan.

Motivasi Kerja Dikantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang sudah baik, Di lihat dari kondisi kerja dikantor camat kecamatan Sako kota Palembang yang sudah kondusif, fasilitas disana juga sudah lengkap, baik yang mendukung kelancaran pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pegawai semuanya. Kinerja dikantor

camat kecamatan Sako kota Palembang sudah baik, dilihat dari kualitas kerja pegawai kantor camat tersebut dalam menyelesaikan tugas, dapat disimpulkan juga bahwa kuantitas kerja di kantor camat sudah baik dilihat dari aplikasi yang disiapkan untuk menghitung persentase yang setiap bulannya tercatat dengan baik.

4.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis menyarankan untuk lebih meningkatkan motivasi yang ada pada pegawai, agar pekerjaan 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 di tingkatkan lagi agar kinerja

pegawai dapat meningkat kedepannya

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Beni Saebani , In. Si *Metodologi Penelitian* Bandung : CV Pustaka Setia.

Benny Pasaribu , M.Ec *Metode Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis* Tangerang Banten : Media Edu Pustaka.

Endang Suswati 2015 *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa

H.Afifudin , M.M 2012 *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung : CV Pustaka Setia.

M.E Winarmo 2013 *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani* Malang : Universitas Negeri Malang

Nur Sayidan 2018 *Informan dan Metode Pengumpulan data*.

J.l Taman Pndok Jati : Zifatma Jawara. diakses 4 November 2024

Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABETA, CV.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian.
- ANNISAFITRI, F. (2021). PENGARUH PRICE EARNING RATIO, DIVIDEND YIELD, DAN SALES GROWTH TERHADAP RETURN SAHAM (Survei Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Consumer Goods Industry yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi). (online) (<http://repository.unsil.ac.id/id/eprint/5061>) 14 /3 diakses 6 November 2024.
- Annisafitri, F. (2021). Pengaruh Price Earning Ratio, Dividend Yield, Dan Sales Growth Terhadap Return Saham. (online) (<http://repository.unsil.ac.id/id/eprint/5061>)
- GILANG, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Munggu, Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar). (online) (<http://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2039>). 27 Januari 2023 diakses 6 November 2024.
- Hasibuan, S.M. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. (online) (<http://repository.unimara.ac.id/id/eprint/4020>) 12 Januari 2022 diakses 4 November 2024
- Herawati, H. (2022). Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (online) (<https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.149>). 4 /1 diakses 6 November 2024.
- Herawati, H. 2022. *Pengaruh Efisiensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/51252>) 4 /5 diakses 4 November 2024

- Lilian, L., & Pamuji, M. (2021, March). Pengaruh Komunikasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indomarco PrismaCabangPalembang.(online)(<https://doi.org/10.35957/forbiswira.v10i2.803>) 1 / 2 2022 diakses 6 November 2024.
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. 2023. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan.*(online)(jurnalforkamma.unpam@gmail.com) 5 / 2 Maret 2022 diakses 4 November 2024
- Nurhasanaton, N.2023. *Analisis Peran Tim Pengendalian Inflasi Daerah.*(online)(<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksektif/article/view/39577>) 2 / 1 diakses 4 November 2024
- Rahmah, F.Can Work Discipline, Motivation, Influence Employee Performance (Case Study At Pt. Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Berung).(online)(<https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.904>) 2 / 3 2022 diakses 4 November 2024.
- Suhendri, H., & Mulyatna, F. (2023). Analisis Kesalahan Siswa Kelas VIII Dalam Menyelesaikan Soal Operasi Hitung Bilangan.(online)(plugins.block.navigation.searchS)
- Utami, N. K. P. N., & Pramesti, I. G. A. A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Operasional Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Denpasar.(online)(<https://doi.org/10.34207/>)2/1(2020) diakses 6 November 2024.
- Wibowo , T.S.2022. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja.*(online)(<https://doi.org/10.5281/zenodo.10117810>) 9 / 22 diakses 4 November 2024