Volume 7 Issue 3 (2024) Pages 286 - 296
YUME : Journal of Management
ISSN : 2614-851X (Online)

Analisis Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung

Rina Agustina Cahyani [1], Agus Alamsyah [2]
Universitas Teknologi Digital [1], Universitas Teknologi Digital [2]

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi motivasi dan hubungannya dengan kinerja karyawan, dengan mengambil data dari wawancara dan studi sebelumnya. Temuan penelitian menekankan peran penting motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Melalui pemantauan kinerja yang berkelanjutan dan mekanisme umpan balik yang berkelanjutan, kantor telah mengalami perkembangan positif dalam motivasi karyawan, seperti tercermin dalam laporan kinerja bulanan mereka yang memenuhi harapan. Selain itu, ketaatan pada nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi landasan bagi motivasi dan kinerja karyawan. Studi ini menekankan pentingnya memahami dan menerapkan nilai-nilai ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi Kantor Kecamatan Cangkuang dan entitas serupa, dengan tujuan untuk mengoptimalkan strategi motivasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research delves into the influence of motivation on employee performance at the Cangkuang District Office, Bandung Regency. It explores the various factors affecting motivation and its correlation with employee performance, drawing insights from interviews and previous studies. The findings underscore the pivotal role of motivation in enhancing employee performance within the organizational context. Through continuous performance monitoring and sustained feedback mechanisms, the office has witnessed positive developments in employee motivation, as reflected in their monthly performance reports meeting expectations. Moreover, the adherence to fundamental values of Civil Servants (ASN) serves as a cornerstone for employee motivation and performance. The study emphasizes the significance of understanding and implementing these values to foster a conducive work environment. Furthermore, it provides recommendations for the Cangkuang District Office and similar entities, aiming to optimize motivation strategies and enhance overall organizational performance.

Keywords: *Motivation, Employee Performance*

Copyright (c) 2024 Rina Agustina Cahyani

✉ Corresponding author :
Email Address : rina10120154@digitechuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu disiplin ilmu yang berupaya memahami secara sistematis mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan, dan menjadikan sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi umat manusia.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan karena merupakan aset yang memerlukan pertimbangan khusus dan dikelola oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini bertujuan agar sumber daya manusia suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi merupakan suatu bentuk kemauan dan dorongan dari dalam diri seseorang yang tidak mengingkari kemampuan dalam memenuhi kebutuhan (Ghebregiorgis, 2018; Noor Faiqotul Muhimmah, Mahmudah Enny Widyaningrum, 2017; Syardiansah & Melati Putri Utami, 2019). Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi adalah kekuatan pendorong kepribadian, spiritualitas, gagasan inti, kode etik, kode moral, kode etik, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar, yang bisa saya katakan menjadi landasan asli etika kerja itu (Hadiansyah & Yanwar, 2017; Marlina, 2019; Noor Faiqotul Muhimmah, Mahmudah Enny Widyaningrum, 2017). Semangat kerja karyawan ditentukan oleh sikap individu terhadap kehidupan di tempat kerja (Yantika et al., 2018). Etos kerja senantiasa mengalami perubahan, dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal manusia sebagai makhluk sosial. Tiga fungsi etika kerja yang harus dimiliki karyawan adalah memotivasi, memotivasi, dan menggerakkan (Munthe, 2020). Tanpa etos kerja dan motivasi maka kinerja pegawai akan terpuruk.

Kantor kecamatan merupakan identitas pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat daerah. Kinerja efektif staf kantor kecamatan adalah kunci untuk memastikan pemberian layanan berkualitas kepada masyarakat setempat. Namun dalam konteks ini, motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dapat menjadi faktor utama yang menentukan seberapa baik karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan, dan bagaimana faktor-faktor motivasi tersebut mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan, serta terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dalam rangka meningkatkan Pengabdian masyarakat di tingkat lokal.

Berdasasrkan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 209 dijelaskan bahwa Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/kota, sebagaimana dijelaskan pada ayat (2) huruf f, sebagai berikut:

A. Sekretariat daerah;
B. Sekretariat DPRD;
C. Inspektorat;
D. Dinas;
E. Badan;
F. Kecamatan.

Kedudukan Kecamatan dijelaskan pada pasal 221 UU No. 23 Th.2014 sebagai berikut:

1. Daerah kabupaten/kota membentuk Kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat Desa/kelurahan.
2. Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Perda Kabupaten/Kota berpedoman pada peraturan pemerintah.

3. Rancangan Perda Kabupaten/Kota tentang pembentukan Kecamatan yang telah mendapatkan persetujuan bersama bupati/wali kota dan DPRD kabupaten/kota, sebelum ditetapkan oleh bupati/wali kota disampaikan kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat untuk mendapat persetujuan.

Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan. Artinya, dengan adanya Kecamatan, Camat sebagai pimpinan tertinggi di Kecamatan harus dapat mengkoordinasikan semua urusan pemerintahan di Kecamatan, kemudian juga Camat harus memberikan pelayanan publik di Kecamatan dan juga pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan.

KAJIAN TEORI

Motivasi berasal dari kata latin *"movere"* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Penting bagaimana seseorang dapat mendorong karyawan dan bawahan untuk bekerja semaksimal dan seserius mungkin.

Menurut Hasibuan (2011), motivasi kerja adalah penyediaan energi yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kepuasan. Motivasi ini sangat penting bagi para manajer karena, menurut definisi, para manajer harus ada bersama dan melalui orang lain.

Menurut Hasibuan (2004) tujuan meningkatkan motivasi adalah:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Menjaga kestabilan Karyawan.
4. Memperkuat disiplin pegawai.
5. Membuat perekrutan karyawan menjadi efektif.
6. Menciptakan lingkungan kerja dan hubungan interpersonal yang positif.
7. Meningkatkan retensi, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Pertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
10. Penggunaan alat dan bahan baku secara efisien.

Menurut (Pianda, 2018), manfaat motivasi yang utama adalah menimbulkan gairah kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Keuntungan bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti bahwa pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai standar yang sesuai, dan orang-orang bersenang-senang di tempat kerja.

Motivasi sebagai suatu proses psikologis manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang memancar dari diri karyawan (Sutrisno, 2009).

1. Faktor Internal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk dihargai, keinginan untuk diakui, dan keinginan untuk mempunyai kekuasaan.
2. Faktor Eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, remunerasi yang sesuai, pengawasan yang tepat, keamanan kerja, status dan tanggung jawab, serta pengaturan yang fleksibel.

Kinerja berasal dari kata "job performance" atau "actual performance", dan mengacu pada prestasi kerja atau hasil aktual yang dicapai dalam pekerjaan. Kinerja disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai serangkaian perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi di mana seseorang berada. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dilihat dan dilakukan orang. Faktor-faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja seorang pegawai menentukan tinggi rendahnya kinerja.

Mengenai tujuan khusus penerapan manajemen kinerja, Michael Armstrong mengatakan bahwa tujuan khusus manajemen kinerja adalah:

1. Mencapai peningkatan kinerja organisasi yang dapat dicapai.
2. Bertindak sebagai kekuatan perubahan dalam mengembangkan budaya berbasis kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
4. Memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mencapai potensi maksimalnya demi kepentingan dirinya dan organisasi secara keseluruhan. Membangun hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam proses dialog terkait pekerjaan yang terjadi sepanjang tahun.
5. Memberikan kerangka kerja untuk menyepakati bagaimana tujuan harus dinyatakan dalam tujuan dan kriteria kinerja, sehingga terdapat pemahaman bersama mengenai tujuan dan peran yang harus dimainkan oleh manajer dan individu dalam mencapainya.
6. Fokus pada atribut dan kompetensi yang diperlukan untuk penerapan yang efektif dan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
7. Memberikan pengukuran yang akurat dan obyektif terhadap tujuan dan standar yang disepakati sehingga individu dapat menerima umpan balik dari manajernya mengenai seberapa baik kinerja mereka.
8. Memberikan kesempatan kepada individu untuk menyampaikan aspirasi dan keprihatinannya terhadap pekerjaannya.
9. Tunjukkan kepada semua orang bahwa organisasi menghargai mereka sebagai individu.
10. Hal ini membantu memberdayakan masyarakat, memberi mereka lebih banyak ruang untuk mengambil tanggung jawab dan kendali atas pekerjaan mereka.
11. Membantu mempertahankan personel yang berkualifikasi tinggi. Mendukung misi yang lebih luas dari manajemen kualitas total.

Menurut Bacal (2002), manfaat manajemen kinerja karyawan adalah:

1. Pengaduan dapat diselesaikan.
2. Kami dapat menyediakan forum rutin untuk mendiskusikan kemajuan pekerjaan sehingga karyawan dapat menilai kemajuan mereka dan menerima umpan balik yang mereka perlukan untuk mengetahui di mana mereka berada.
3. Manajemen kinerja membantu karyawan memahami apa yang harus mereka lakukan dan mengapa mereka perlu melakukannya. Ini memberi mereka kekuatan untuk membuat keputusan sehari-hari.

4. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru. Proses ini dirancang untuk mengidentifikasi hambatan terhadap peningkatan kinerja, seperti kurangnya sumber daya.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara holistik terhadap fenomena-fenomena pengalaman subjek penelitian, seperti perilaku, kognisi, motivasi, tingkah laku, dan lain-lain, melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam konteks alam tertentu. Menerapkan berbagai cara alami (Meleong, 2016).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari observasi, wawancara secara terstruksur dan dokumentasi. Lama penelitian dilakukan pada bulan Desember 2023 sampai dengan Mei 2024. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Instansi Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung yang terletak di Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung.

HASIL

Kecamatan Cangkuang adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kecamatan Cangkuang merupakan bagian dari Kecamatan Banjaran di Kabupaten Bandung. Kecamatan Cangkuang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 7 Tahun 2003 yang menetapkan Kecamatan Cangkuang dan Kecamatan Cihampelas, dan dipandang sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat setempat.

Kecamatan Cangkuang mempunyai luas 2.375,09 hektar dan terletak pada ketinggian 653 meter. Suhu maksimum 35℃, suhu minimum 20℃, medan datar hingga berbukit, dan curah hujan rata-rata sekitar 260 mm per tahun. Wilayah kerja Kecamatan Cangkuang dapat dinyatakan sebagai:

Gambar 1. Wilayah kerja Kecamatan Cangkuang

Sebelah Utara : Kecamatan Pameungpeuk
Sebelah Timur : Kecamatan Banjaran dan Kecamatan Cimaung
Sebelah Selatan : Kecamatan Cimaung dan Kecamatan Pasirjambu
Sebelah Barat : Kecamatan Soreang dan Kecamatan Katapang

Visi dan Misi

Visi :

"Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bandung Yang Bangkit, Edukatif, Dinamis, Agamis dan Sejahtera"

Misi :

1. Membangkitkan daya saing daerah.
2. Menyediakan layanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan merata.
3. Mengoptimalkan pembangunan daerah berbasis partisipasi masyarakat yang menjunjung tinggi kreatiftas dalam bingkai kearifan lokal dan berwawasan lingkungan.
4. Mengoptimalkan tata kelola pemerintahan melalui birokrasi yang profesional, dan tata kehidupan masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan.
5. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan prinsip keadilan dan keberpihakan pada kelompok masyarakat rendah.

Wawancara yang dilakukan untuk penelitian dilaksanakan pada tanggal 13 Maret tahun 2024 dengan mendatangi langsung Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung yang beralamat di Jl. Raya Soreang-Banjaran No.214, Cangkuan Kec. Cangkuang, Kabupaten Bandung Jawa Barat 40238. Wawancara dilakukan secara langsung dan interaktif di tempat yaitu Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung.

Temuan ini dihasilkan melalui proses wawancara yang mendalam dengan responden sebagai metode pengumpulan informasi, serta observasi langsung di lokasi studi, yang kemudian dianalisis. Adapun informan yang dilakukan wawancara oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Nama Informan : Sriwantini, S. M.
Jabatan : Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian
Tanggal wawancara : 13 Maret 2024
Tempat wawancara : Kantor Kecamatan Cangkuang

Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan informan lain, yakni:

Nama Informan : Hari Sumarhadi
Jabatan : Subbagian Umum dan Kepegawaian
Tanggal wawancara : 14 Maret 2024
Tempat wawancara : Kantor Kecamatan Cangkuang

PEMBAHASAN

Bagian ini membahas tentang temuan penelitian berdasarkan latar belakang penelitian, teori yang mendasari penelitian, dan metode penelitian yang digunakan. Temuan penelitian disajikan berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian pada bagian ini diperoleh melalui pengumpulan data melalui tinjauan pustaka, observasi, dokumentasi, dan wawancara terhadap informan yang diperlukan dalam penelitian. Bagian hasil penelitian ini memaparkan berbagai aspek hasil wawancara yang dilakukan pada bulan Maret 2024 di Kantor Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung, dan menjelaskan peranan motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kabupaten Bandung.

Pada kesempatan ini, penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada studi kasus.. Menurut Yin, pada buku *Case Study Research and Applications: Design and Methods* dijelaskan bahwa:

"Studi kasus memungkinkan kita untuk menyelidiki fenomena sosial dalam konteks yang nyata, memahami kompleksitas situasi yang terlibat, dan mendapatkan wawasan yang mendalam tentang berbagai aspek dari kejadian tersebut." (Yin, 2018).

Studi kasus adalah sebuah metode riset/penelitian yang digunakan dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk ilmu sosial, ilmu komputer, bisnis, dan lainnya. Dalam sebuah studi kasus, peneliti memeriksa secara mendalam sebuah kejadian, situasi, atau fenomena tertentu

dalam konteks nyata. Umumnya, studi kasus melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber, seperti observasi, wawancara, dokumen, atau catatan historis.

Untuk melaksanakan analisis, dibuat sebuah rangkuman pertanyaan untuk wawancara, melakukan pengumpulan data, dan melakukan analisis data secara independen. Fokus analisis adalah untuk memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung. Untuk mendapatkan wawasan utama, dilakukan wawancara dengan seorang pejabat di bagian Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian beserta stafnya yang menjabat sebagai Pengelola Kepegawaian di Kantor Kecamatan Cangkuang.

Peran motivasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Kecamatan Cangkuang

Motivasi mengacu pada semangat atau kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja, dan berprestasi dengan maksimal di tempat kerja. Motivasi ini bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan pribadi, tujuan karier, kepuasan pekerjaan, penghargaan, pengakuan, dan dorongan dari atasan atau rekan kerja. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, dedikasi, dan kualitas kerja karyawan, serta mengurangi tingkat absensi. Dalam konteks kinerja karyawan, motivasi sering kali dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi tingkat pencapaian individu dan keseluruhan produktivitas organisasi.

Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung merupakan Lembaga Pemerintahan lokal di wilayah Kecamatan Cangkuang. Kantor Kecamatan Cangkuang memiliki beberapa tugas yang meliputi hal-hal seperti pelayanan administrasi, pengelolaan pemerintahan desa, pengelolaan pembangunan, juga melakukan pelaporan rutin kepada pemerintah daerah setempat tentang perkembangan dan masalah-masalah yang terjadi di wilayah kecamatan. Mengetahui banyaknya tugas yang dilakukan oleh pihak kantor kecamatan, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan memiliki beberapa indikator. Salah satunya adalah peran motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung ke salah satu informan. Kantor Kecamatan Cangkuang menerapkan pemberian motivasi kepada staf/karyawan, seperti yang disebutkan informan sebagai berikut:

> *"Berdasarkan peraturan Bupati No. 341 Tahun 2002, tentang pengelolaan kinerja aparatur sipil negara, bahwa di Kecamatan Cangkuang sudah menerapkan motivasi kerja bagi pegawai yang mencapai ekspektasi kinerja berupa pemberian nilai baik dan sangat baik pada laporan kinerja pegawai. Nilai ini sangat berguna sebagai pengembangan karir pegawai dan keperluan administrasi kepegawaian lainnya."*

Dengan adanya penerapan pemberian motivasi terhadap staf/karyawan di wilayah Kantor Kecamatan Cangkuang, dapat kita ketahui bahwa motivasi memiliki peran penting dalam kinerja staf/karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang. Lebihnya, disebutkan juga oleh informan cara membangun motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan:

> *"Pemantauan kinerja dalam bentuk observasi dan pemberian umpan balik secara terus menerus akan memotivasi karyawan di kantor cabang Cangguang untuk meningkatkan kinerjanya. Umpan balik yang berkelanjutan merupakan umpan balik atau tanggapan terhadap kinerja seorang karyawan. Karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja diberi ucapan terima kasih atau diberikan pekerjaan baru. Karyawan yang tidak melihat peningkatan kinerja dapat menyesuaikan ekspektasi, menyesuaikan dukungan sumber daya, dan menawarkan atau menyarankan pelatihan kinerja."*

Berdasarkan temuan dari penelitian dan uraian sebelumnya, motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung memiliki peran yang sangat penting. Memberikan motivasi kepada staf atau karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik dalam hal kerjasama tim maupun pencapaian individu,

serta mempercepat penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi yang ada di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung.

Motivasi merujuk pada faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ini bervariasi, mulai dari kebutuhan pribadi hingga pengakuan atas prestasi. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan efisiensi dan dedikasi karyawan, serta mengurangi tingkat ketidakhadiran di tempat kerja. Dalam konteks produktivitas karyawan, motivasi dianggap sebagai elemen kunci yang berpengaruh pada pencapaian individu maupun keseluruhan performa organisasi.

Setelah dilakukan wawancara dengan staf di bidang Subbagian Umum dan Kepegawaian, salah satu faktor yang mempengaruhi adanya motivasi yang ada di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

> *"Yang membuat saya membutuhkan motivasi kerja adalah faktor nilai dasar yang harus diterapkan oleh ASN. Nilai dasar ini sebagai landasan dalam melaksanakan kewajiban sebagai ASN dalam melaksanakan kebijakan pemerintah dan memberikan pelayanan publik."*

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan staf di bidang Subbagian Umum dan Kepegawaian, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung adalah nilai dasar yang harus diterapkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Nilai dasar ini menjadi landasan dalam menjalankan kewajiban sebagai ASN dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah dan pemberian pelayanan publik.

Kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung.

Dalam hal kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung, kinerja dari karyawan dapat bervariasi dengan adanya pemberian motivasi seperti yang disebutkan oleh informan dibagian Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian:

> *"Dengan melakukan monitoring kinerja berupa observasi dan pemberian feedback secara terus menerus, kami memberikan motivasi kepada pegawai Kantor Kecamatan Cangkuang untuk meningkatkan kinerjanya, pegawai yang menunjukkan peningkatan kinerja akan dievaluasi, dan pegawai yang tidak menunjukkan peningkatan kinerja pada tugas baru akan dievaluasi diberi kesempatan untuk menyesuaikan harapan, menyesuaikan dukungan sumber daya, atau memberikan pelatihan kinerja. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan saran."*

Hal ini juga dibuktikan oleh staf/karyawan yang menjabat dibagian Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagai informan, dengan menyatakan hal sebagai berikut:

> *"Membangun motivasi untuk meningkatkan kinerja di Kecamatan Cangkuang dengan cara memahami dan menerapkan nilai dasar ASN dalam memenuhi tugas, peran, dan tanggung jawab seorang karyawan, termasuk bertanggung jawab, kompeten, menyenangkan, setia, mudah beradaptasi, kooperatif, dan berorientasi pada layanan."*

Motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung. Informasi yang diperoleh dari Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian menunjukkan bahwa membangun motivasi dilakukan melalui pemantauan kinerja secara kontinyu dan memberikan umpan balik yang berkelanjutan. Umpan balik ini meliputi apresiasi terhadap peningkatan kinerja, serta penyusunan ulang ekspektasi dan dukungan sumber daya bagi karyawan yang memerlukan perbaikan. Di sisi lain, informasi dari staf yang menjabat di Subbagian Umum dan Kepegawaian menegaskan pentingnya memahami dan menerapkan nilainilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawab mereka. Hal ini mencakup orientasi pelayanan yang akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Dengan demikian, pemahaman dan penerapan motivasi, bersama dengan nilai-

nilai dasar ASN, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya seperti (Mahardika, 2013), (Wulandari P, 2020), (Mardiana, 2020), (Masriah Imas, 2022) hal tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung. Hal ini disampaikan oleh informan:

> "*Penerapan motivasi kepada pegawai pada Kecamatan Cangkuang sudah menunjukan perkembangan. Hal ini terlihat pada laporan kinerja bulanan setiap pegawai mendapatkan nilai sesuai ekspektasi baik.*"

Menurut (Wulandari P, 2020) penting sekali bagi pemimpin organisasi untuk memahami motivasi kerja karyawan karena hal tersebut sangat menentukan kinerja pegawai. Manajer perlu memperhatikan untuk menjaga motivasi karyawannya dan mencari cara untuk meningkatkan atau mempertahankan motivasi karyawan. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi meningkatkan kinerja.

Selain itu, disebutkan juga oleh informan bahwa besarnya motivasi yang ada dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan:

> "*Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh diri pegawai akan meningkatkan kinerja sesuai dengan ekspektasi pimpinan yang diharapkan. Selain itu pegawai memiliki core value ASN yang harus diimplementasikan dengan melaksanakan tugasnya. Core value nilainilai dasar ASN meliputi berorientasi pelayanan yang akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif.*"

Berdasarkan hasil observasi, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang telah didukung oleh penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik. Di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung, penerapan motivasi terhadap pegawai telah menunjukkan perkembangan yang positif, seperti terlihat dari laporan kinerja bulanan yang sesuai dengan ekspektasi. Dalam konteks ini, pemimpin organisasi diharapkan untuk memperhatikan motivasi pegawainya dan mencari cara untuk menjaga dan meningkatkannya. Motivasi yang tinggi pada pegawai dapat menyebabkan peningkatan kinerja yang signifikan. Selain itu, penting juga untuk memahami bahwa besarnya motivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja mereka, serta pentingnya penerapan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas mereka.

KESIMPULAN

Penilaian mengenai Analisis Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang menghasilkan kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis. Yang dimana, motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cangkuang, Kabupaten Bandung. Motivasi, yang berasal dari berbagai sumber seperti kebutuhan pribadi, penghargaan, dan dorongan dari rekan kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, dedikasi, dan kualitas kerja karyawan. Motivasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kebutuhan pribadi dan pengakuan atas prestasi, motivasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi, dedikasi, dan kehadiran karyawan di tempat kerja. Kinerja karyawan juga dapat bervariasi tergantung pada tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan. Temuan dari penelitian

sebelumnya yang didukung oleh hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik.

Referensi :

Hendri, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN. *Jurakunman Vol.13, No. 1*,, 14.

Jufrizen. (2018). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 20.

Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, ,. T. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6.

Mahardika, R. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57.

Mardiana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 8, No. 2*, 10.

Masriah Imas, R. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif Vol 4, No. 3*, 9.

Meleong. (2016). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Bandung: PT Remaja Posdakarya.

Muhamad, E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.13 No.1*, 13.

Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristikdan Keunggulan* . Jakarta: PT Grasindo.

Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 218). Bandung: ALFABETA, cv.

Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 253). Bandung: ALFABETA, cv.

Wulandari P, B. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS . *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2*, 7.

Yanuari, Y. (2019). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 10.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications Design and Methods.* California: SAGE Publications.