

## MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KECAMATAN SERAWAI KABUPATEN SINTANG

Jhony Fredy Hahury

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92,  
Sintang, Indonesia, email: [jf28hahury@gmail.com](mailto:jf28hahury@gmail.com)

**Abstract:** *the inquire about points to decide and portray the work inspiration and commitment of state respectful workers in carrying out government assignments. Collection methods incorporate : in-depth interviews, perception, and documentation thinks about. The investigate witnesses comprised of the sub-district head, the sub-district secretary, and two state respectful hirelings from the Serawai sub-district office. The investigate comes about appear that inspiration has to be actualized and inspiration can be expanded and kept up by increasing in value the performance of the device within the shape of grants given within the shape of laud, motivations and advancements. Everything is done to energize work excitement in arrange to move forward the proficient and dependable execution of the device. Separated from giving inspiration, the organization gives consideration to the device through a commitment to advance positions and stipends to the device who work genuinely and ended up propelled to move forward their execution. Commitments are made so that representatives appear dependability in carrying out their obligations and capacities to the most extreme.*

**Keywords:** *working motivation; state civil servants.*

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja dan serta komitmen aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Teknik pengumpulan meliputi : wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, dan dua orang Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Serawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi perlu dilakukan dan motivasi dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan mengapresiasi kinerja aparatur dalam bentuk *reward* yang diberikan dalam bentuk pujian, insentif, dan kenaikan jabatan. Semuanya dilakukan untuk mendorong semangat kerja dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur yang profesional dan bertanggung jawab. Selain pemberian motivasi yang dilakukan, organisasi memberikan perhatian kepada aparatur melalui komitmen untuk mempromosikan jabatan serta tunjangan kepada aparatur yang bekerja dengan kesungguhan menjadi termotivasi untuk menaikkan performanya. Komitmen dilakukan agar pegawai menunjukkan loyalitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja; Aparatur Sipil Negara.

### PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata

dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai kebijakan dan

kepastian bagi penyelenggaraan pemerintahan. Kedudukan dan peranan ASN di Indonesia semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi.

Aparatur sipil negara sebagai unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu pelaksanaan tugas dan kinerja pemerintahan dan pembangunan daerah. Pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan yang bersifat rutin harus berlangsung agar dapat meningkatkan kinerja yang maksimal. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya ASN harus memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan serta visi dan misi yang diharapkan.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang optimal sebagai cerminan kinerja untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi publik. Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berhasil guna. Menghasilkan kinerja yang tinggi memerlukan motivasi kerja aparatur yang tinggi pula ini berarti aparatur harus memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Motivasi adalah tindakan yang mempengaruhi para bawahannya dalam hal mendorong, mengatur, serta

mengarahkan untuk mencapai hasil tertentu. Menurut Siagian (2003:89) bahwa "memotivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan bawahannya mau dan rela untuk menyerahkan ke kemampuan dalam tindakan yang berupa keterampilan dan keahlian dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi". Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental aparatur pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sebagaimana Asmani (2012:130) mengemukakan bahwa "kinerja adalah suatu keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (*job performance*)". Kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67).

Berdasarkan dari pendapat dari beberapa ahli maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi yaitu menyebutkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, akan tetapi ada sebagian orang yang lebih giat dalam bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras lagi jika tidak menemui

hambatan dalam merealisasikan sesuai dengan yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu sangat kuat, maka semakin besar juga peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Akan tetapi masih terdapat juga orang yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang mereka hadapi.

Keberadaan aparatur sipil negara sebagai sumberdaya merupakan suatu aspek yang sangat terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi publik untuk memperhatikan sumber daya aparatur.

Hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Camat Serawai terkait motivasi kerja dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih belum maksimal tugas dan fungsi yang dilaksanakan dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang dikerjakan. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Serawai berjumlah 23 orang dan honor berjumlah 7 orang.

Dengan jumlah yang ada diharapkan dapat bekerja secara optimal. Pegawai yang motivasinya tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk suatu kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan yang merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Aparatur mempunyai kemampuan, pengetahuan

kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Berdasarkan kajian diatas bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil Negara dapat meningkatkan semangat kerja dimana ASN akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya yang bersifat rutin maupun yang bersifat pelayanan publik seperti melayani masyarakat dan tata kelola pemerintahan. Mewujudkan hal tersebut di atas, diperlukan adanya keseriusan, motivasi kerja serta komitmen yang tinggi dari aparatur Kecamatan agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan secara efektif dan professional.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mendukung lancarnya pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan maka diperlukan adanya komitmen dan motivasi kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut adalah : Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Serawai Kabupaten Sintang.

Mewujudkan pegawai yang mampu bekerja untuk meningkatkan kinerja yang maksimal. Kinerja aparatur sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam

melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Teori motivasi menurut Robbin (2003:208) yang mengatakan “bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan”. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku.

Sebagaimana menurut Pasolong (2010:140) “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Selanjutnya menurut Hariandja (2009:320) yang berpendapat bahwa “motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Dalam organisasi publik pemimpin dalam hal ini Kecamatan Serawai dituntut meningkatkan tugas dan fungsi dalam memberikan dorongan agar pegawai semakin termotivasi dalam

menghasilkan hasil yang memuaskan dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat melalui informasi dan program-program yang baik kepada masyarakat.

Selanjutnya Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif). Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
1. Motivasi Negatif. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja aparatur sipil negara untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Kerja adalah aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu

yang satu dengan lainnya tidaklah sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Sependapat dengan Manribu (1998:27) “kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu”. Oleh karena itu, kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk bisa mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut, tujuan tersebut seperti imbalan berupa uang atau barang. Selanjutnya Smith di dalam Anoraga (2009:12) menyatakan bahwa “tujuan kerja adalah untuk hidup”.

Pendapat tersebut di atas, bila disatukan menjadi motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pengertian motivasi kerja menurut Sadili Samsudin (2006:282) mengemukakan pernyataannya bahwa: “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan”.

Selanjutnya Hasibuan (2005:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari

dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Sebagaimana Sastrohadiwiryo (2003:269-270) unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah yakni kinerja, Penghargaan, Tantangan, Tanggungjawab, Pengembangan, Ketertiban, Kesempatan. Yang tergolong pada faktor individual yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja adalah gaji, keamanan pekerjaan dan hubungan sesama pekerja.

Selanjutnya menurut Sinungan (2003:140) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi: Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran, Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri, adanya peningkatan, adanya tanggung jawab, adanya administrasi dan

manajemen serta kebijaksanaan pemerintah, Supervisi, Hubungan antar perseorangan, Kondisi kerja, gaji, Status, Keamanan kerja. Faktor ini akan menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Apabila kondisi dan syarat kerja semuanya terpenuhi maka motivasi kerja para pegawai akan meningkat.

Motivasi kerja Aparatur sipil Negara harus diikuti dengan komitmen yang kuat agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan “komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi”. Selanjutnya Prasetyono dan Kompyurini (2007) mendefinisikan komitmen sebagai : Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi, dan Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi. Dengan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen sebagai keyakinan individu atau pegawai akan sebuah loyalitas untuk tujuan organisasi.

Menurut Sukarno dan Prasetyohadi (2004) membagi komitmen menjadi dua, yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja, yang muncul karena

adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan. Usaha untuk menjelaskan rahasia kesuksesan bisnis bahwa cara terbaik untuk memotivasi orang-orang mencapai komitmen penuh pada nilai-nilai organisasi adalah melalui kepemimpinan (*leadership*) dan keterlibatan. Dengan komitmen komitmen organisasi yang terbangun bagi aparatur dapat menguatkan sikap dan keyakinan serta sungguh-sungguh untuk bekerja terhadap organisasi.

Motivasi kerja dan komitmen bagi aparatur sipil negara dalam melaksanakan sebuah pekerjaan diperlukan komitmen agar loyalitas dari seorang aparatur menunjukkan kesungguhan untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi dengan efektif dan profesional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sebagaimana Sugiyono (2005:20) menyatakan bahwa “metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi : wawancara mendalam, observasi, dan

studi dokumentasi. Yang menjadi informan penelitian adalah Camat, Sekretaris Camat, dan dua orang Aparatur Sipil Negara Kantor Camat Serawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil menunjukkan bahwa jumlah aparatur Sipil negara (ASN/PNS) yang bekerja di Kantor Kecamatan Serawai berjumlah 20 orang dan Pegawai Honor 3 orang. Artinya bahwa dominasi pegawai aparatur sipil Negara (ASN) lebih besar dari pegawai honor kecamatan yang ada. Hal ini sesuai dengan observasi penulis bahwa aparatur sipil dan honor mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sesuai tugas dan fungsinya. Oleh karena itu, dengan perbandingan pegawai ini maka tentunya dapat meningkatkan kinerja Kantor Kecamatan Serawai Kabupaten Sintang. Dari jumlah pegawai yang ada maka bahwa jumlah pegawai yang menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 9 orang, Magister (S2) 2 orang, Diploma 1 orang, SMA/SMK berjumlah 9 orang dan SMP berjumlah orang. Data tingkat pendidikan pegawai sudah baik karena dominasi pegawai yang berpendidikan sarjana dan diploma, serta sekolah menengah atas. Motivasi dapat meningkatkan performa kerja dan daya saing kerja. Motivasi kerja dan komitmen aparatur harus menjadi perhatian dari organisasi agar performa kerja aparatur sipil negara termotivasi dan loyal untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan efektif. Hal ini berarti semakin tinggi atau semakin termotivasinya

aparatur dengan komitmen yang tinggi maka performa kerjanya akan meningkat.

Melihat hal tersebut, pemberian motivasi pada aparatur merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Meningkatkan performa kerja dan pimpinan harus memahami sumber motivasi dan meyakinkan aparatur agar bagaimana mempertahankan dan meningkatkan motivasi tersebut.

Motivasi sebagai pemberian spirit agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional dengan efektif. Motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil wawancara dengan camat dijelaskan bahwa motivasi sebagai penyemangat kepada aparatur sipil Negara untuk melakukan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan untuk mencapai tujuan dan visi misi pemerintah kecamatan.

Motivasi kerja sebagai proses untuk mendorong aparatur atau dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebab setiap aparatur dituntut agar harus bekerja dengan profesional tentunya dalam rangka melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan pemerintahan yang baik.

Dalam mencapai tujuan pegawai harus memiliki motivasi kerja guna melaksanakan tugas-tugas pemerintahan kecamatan dengan optimal. Motivasi berpengaruh terhadap keberlangsungan

akan kehidupan organisasi publik karena motivasi muncul dari dalam dan luar diri aparatur sipil itu sendiri.

Hal ini sebagaimana observasi penulis bahwa pentingnya motivasi dalam mendukung perilaku individu bekerja sama secara giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Suatu Organisasi dapat berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya, karena didasari oleh motivasi.

Menurut hasil wawancara dengan Pegawai Aparatur Sipil bahwa motivasi kerja bagi pegawai sangat diperlukan, sebab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus didorong agar motivasinya bertambah. Sebagai contoh menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, laporan, maupun tugas pelayanan lainnya.

Motivasi menjadi pendorong Aparatur sipil Negara yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hasil wawancara dijelaskan oleh Sekretaris camat motivasi sebagai suatu kekuatan dan potensi yang ada didalam diri pegawai yang dapat dikembangkan sendiri. terpenting harus bahwa motivasi aparatur sipil Negara akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Dengan motivasi yang kuat maka akan menghadirkan semangat kerja yang tinggi bagi aparatur sipil negara. Untuk menyemangati pegawai dengan bentuk motivasi antara lain dengan memberikan pujian, penghargaan atau insentif kepada aparatur yang taat dan disiplin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini menjadi inisiatif konsern bagi Pimpinan Kantor Camat dalam rangka memotivasi semua pegawai yang ada.

Dengan Inisiatif tentunya sebagai bentuk kesadaran dari pimpinan kepada bawahan untuk melakukan segala kegiatan dengan konsisten. Sebagai contoh camat memberikan nasehat dan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau target. Dengan inisiatif tersebut bisa melakukan tugas pekerjaannya tanpa ada terbebani. Motivasi dalam organisasi bertujuan untuk mendorong semangat aparatur organisasi dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan visi misi pemerintah kecamatan agar menciptakan budaya organisasi yang sehat sehingga tercapai tujuan organisasi dengan maksimal.

Pegawai mempunyai tujuan dalam melaksanakan tugas dan melayani masyarakat tentunya kebutuhan dan keinginannya harus juga dipenuhi. Oleh karena itu, penghargaan bisa bermacam-macam, ada dalam bentuk insentif maupun promosi jabatan.

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Pegawai Kantor Camat bahwa selain penghargaan perlu juga tauladan dari atasan agar motivasi sebagai perubahan dalam diri aparatur yang



ditandai dengan pandangan yang positif terhadap tujuan yang diharapkan dengan motivasi kerja serta disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian, maka setiap aparatur harus dimotivasi dengan penghargaan, tunjangan, hadiah dan promosi jabatan agar pegawai lebih semangat dalam bekerja menyelesaikan setiap kegiatan-kegiatan pemerintahan dan pembangunan serta program-program kecamatan.

Berdasarkan hasil pemaparan dan analisis di atas, maka pemberian motivasi sangat penting dilakukan oleh organisasi. Sebagai bentuk dari motivasi meliputi : penghargaan, tunjangan, dan kenaikan jabatan (promosi). Merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja aparatur dan perilaku seseorang sehingga dapat mempercepat pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan dan pada akhirnya target atau tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana dengan baik.

Aparatur Sipil Negara (ASN) harus berkomitmen tinggi dalam menunaikan amanah jabatan. Semakin tinggi jabatan, semakin tinggi pula komitmen yang dibutuhkan. Komitmen untuk mencintai dan bertanggung jawab terhadap jabatan yang diberikan. Sebagai abdi negara aparatur harus selalu patuh dan taat kepada aturan yang berlaku. Disisi lain, semangat tanggung jawab, etika dan kapasitas kompetensi perlu diperhatikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebab setiap aparatur harus mematuhi aturan dan sanksi agar bisa menghindari kesalahan dalam tugasnya.

Hasil wawancara penulis dengan Camat bahwa aparatur sipil negara pada Kantor Kecamatan Serawai memiliki komitmen kerja dengan keinginan yang kuat serta keyakinan dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas aparatur dan perhatiannya terhadap organisasi dan kemajuan yang berkelanjutan.

Hal ini juga diperkuat dengan observasi penulis bahwa Komitmen kerja aparatur sipil dengan kesungguhan bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab yang diembannya. Sebagai contoh melaksanakan kegiatan pemerintahan; seperti pelayanan publik, membantu mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat dan pembangunan ke desa.

Komitmen merujuk pada kesungguhan apaatur untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi. Oleh karena itu, komitmen kerja dapat menyelaraskan kemauan dan perilaku aparatur dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Dengan demikian, maka komitmen merupakan kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai. Sebagaimana

hasil wawancara dengan Sekretaris Camat bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi, rasa kebersamaan dan keakraban, visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, aparatur sipil negara kantor Camat Serawai tentunya memiliki nilai-nilai yang ditaati. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dan tercermin dalam budaya organisasi yang merupakan landasan utama dalam membangun komitmen aparatur untuk meningkatkan kinerja pemerintahan.

Komitmen yang terbangun dari setiap ASN juga harus mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan dinamis terhadap berbagai kebijakan pemerintah. Hal ini tentunya ASN harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan. Sehingga ASN harus secara pengetahuan harus ditingkatkan untuk kompetensinya lebih profesional.

Kemampuan yang ada pada diri ASN untuk mencapai tujuan harus memiliki motivasi dan komitmen untuk bekerja yang menjadi tanggung jawabnya selalu dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya agar pekerjaan tersebut selesai dengan tepat waktu, disiplin, dan profesional.

Berdasarkan uraian dan analisis yang dipaparkan sebelumnya, maka motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri

organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi juga harus diikuti dengan komitmen dalam bekerja agar konsisten untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan serawai menuju tata kelola pemerintahan yang baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pemaparan hasil dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah ke arah mencapai kebutuhan. Motivasi perlu dilakukan dipertahankan dengan mengapresiasi kinerja aparatur dalam bentuk *reward* yang diberikan dalam bentuk pujian, insentif, dan kenaikan jabatan. Semuanya dilakukan untuk mendorong semangat kerja dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur yang profesional dan bertanggung jawab. Selain pemberian motivasi yang dilakukan, organisasi memberikan perhatian kepada aparatur melalui komitmen untuk mempromosikan jabatan serta tunjangan kepada aparatur yang bekerja dengan kesungguhan agar termotivasi untuk menaikkan performanya. Komitmen dilakukan agar pegawai menunjukkan loyalitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan maksimal. Saran dalam penelitian ini adalah motivasi kerja yang sudah dilakukan harus dipertahankan dengan komitmen dari Camat dan semua pegawai aparatur sipil agar dapat

meningkatkan kinerja aparatur sipil negara bertanggungjawab dan professional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hariandja, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta:PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Manribu, M. T. (1998). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Depdikbud.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Index.
- Robbins dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat, Jakarta.
- Sinungan, (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukarno dan Prasetyohadi. (2004). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal*

*Ventura*, Vol. 7, No. 3. Desember 2004.

- Sadili, Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka.
- Sugiyono, (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*.