

**Analysis Of Work Motivation To Improve Employee Performance At The Personnel And Human Resource Development Agency (BKPSDM) Of Karawang Regency.**

**Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang.**

Reni Tri Lestari<sup>1</sup>, Sungkono<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>,

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn21.renilestari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn21.renilestari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[mamanmulya@ubpkarawang.ac.id](mailto:mamanmulya@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze work motivation as a key factor in improving employee performance at the Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Karawang Regency. The research uses a descriptive qualitative approach with in-depth interviews conducted with informants from various job levels. The findings reveal that work motivation plays a significant role in enhancing employee productivity and performance. Factors such as responsibility, recognition, work environment, leadership support, and personal development programs were proven to boost employee enthusiasm. The study also shows that motivation stems from both intrinsic and extrinsic factors, which together contribute to optimal performance. Recommendations include improving workplace facilities, providing relevant training, regular performance evaluations, and adopting a more personalized leadership approach to sustain employee motivation. The results of this study are expected to serve as a basis for policy development to enhance performance within BKPSDM.*

**Keywords :** work motivation, employee performance, BKPSDM, work environment, leadership

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode wawancara mendalam kepada informan dari berbagai tingkatan jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran signifikan dalam memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti tanggung jawab, penghargaan, lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan program pengembangan diri terbukti mendorong semangat kerja yang lebih tinggi. Temuan juga menunjukkan bahwa motivasi bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, dan keduanya saling mendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal. Rekomendasi penelitian ini mencakup peningkatan fasilitas kerja, pelatihan yang relevan, evaluasi berkala, serta pendekatan kepemimpinan yang lebih personal untuk menjaga semangat kerja pegawai. Hasil studi ini diharapkan dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan peningkatan kinerja di lingkungan BKPSDM.

**Kata Kunci :** motivasi kerja, kinerja pegawai, BKPSDM, lingkungan kerja, kepemimpinan.

**1. Pendahuluan**

Pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek strategis dalam manajemen organisasi, khususnya di era globalisasi, guna membentuk daya saing yang berkelanjutan serta meningkatkan kemandirian organisasi. Organisasi dibentuk dengan orientasi pada pencapaian visi kolektif, dan keberhasilan dalam merealisasikan tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, yang pada akhirnya tercermin dalam capaian kinerja organisasi secara keseluruhan. (Rosmaini, Tanjung., 2019 : 2)

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang merupakan bagian dari Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian, pendidikan, serta pengembangan. BKPSDM tidak hanya membantu

Bupati dalam aspek administratif, tetapi juga memastikan standar kepegawaian terpenuhi dan memberikan panduan terkait pendidikan di tingkat daerah. Dengan memperkuat peran dalam kepegawaian dan pendidikan, BKPSDM memberikan kontribusi penting terhadap perkembangan masyarakat setempat. Tugasnya yang lebih dari sekadar kegiatan rutin menjadikan BKPSDM sebagai pilar utama dalam menjaga kualitas dan integritas sumber daya manusia di wilayah tersebut. Dukungan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan staf hingga penerapan kebijakan yang membawa dampak positif bagi kemajuan daerah secara keseluruhan. BKPSDM berada di bawah Pemerintahan Kabupaten Karawang dan berlokasi di Jl. Ciremai No. 5, Karang Indah, Krangpawitan, Kec. Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41314.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan pengaturan mengenai lembaga yang berwenang dalam urusan kepegawaian, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang, BKPSDM berperan sebagai instansi teknis yang memiliki tanggung jawab dalam aspek administratif, merumuskan konsep dan kebijakan, serta melaksanakan fungsi strategis dalam pengelolaan kepegawaian di wilayah pemerintahan daerah tersebut.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Gibson (2013:31) mengemukakan bahwa unsur-unsur seperti motivasi kerja, kompetensi, komitmen, disiplin, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang signifikan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, khususnya karyawan sebagai komponen utama pelaksana tugas dan fungsi. (Anggoro, 2019 : 3).

Motivasi ialah kondisi yang menyebabkan orang bisa melaksanakan aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang memicu individu untuk bertindak dalam upaya meningkatkan pencapaian. Motivasi yang kuat dapat membuat setiap pegawai merasa bersemangat dan senang dalam menjalankan tugasnya, sehingga semangat dan dorongan untuk bekerja meningkat. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Motivasi yang membangkitkan semangat juga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efektif. (Indriyani et al., 2021 : 5).

Motivasi memiliki peran penting dalam dunia kerja dan tidak boleh dianggap remeh. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, kepuasan kerja, inovasi, serta membentuk budaya kerja yang positif. Organisasi yang mampu membangkitkan semangat dan motivasi karyawannya akan memperoleh keuntungan jangka panjang, seperti peningkatan kinerja, tingginya tingkat retensi karyawan, serta daya saing yang kuat di pasar. (Wahyudi, dkk. 2023 dalam Mawardi, dkk., 2024 : 851).

Kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya menjadi faktor penting kesuksesan suatu entitas bisnis untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan misi organisasi atau institusi. Institusi yang berhasil mencapai misinya dianggap efektif. Setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah, perlu bersaing dengan memberikan pelayanan terbaik yang terus berkembang seiring waktu.

Penelitian Ely Aulia et al., (2023) membahas berfokus pada evaluasi kinerja pegawai BKPSDM Kota Kendari, terutama terkait dengan pemberian motivasi langsung dan tidak langsung untuk meningkatkan kinerja. Studi ini menunjukkan bahwa motivasi langsung, seperti pemberian insentif dan motivasi tidak langsung, seperti dukungan fasilitas kerja, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini hanya menyoroti motivasi sebagai faktor tunggal dan belum mengkaji bagaimana faktor lain, seperti gaya kepemimpinan atau kondisi lingkungan kerja, memengaruhi efektivitas motivasi dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi hubungan ini secara mendalam.

**Tabel 1. Data Empirik BKPSDM Kabupaten Karawang.**

Aspek	Data Empirik Motivasi	Data Empirik Kinerja
Faktor Keuangan	Gaji dan Tunjangan Pegawai (TPP) menjadi motivasi utama	Kinerja dipengaruhi oleh keterkaitan hasil kerja dengan TPP melalui aplikasi SIAP
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kekeluargaan, dan pembagian tugas yang jelas meningkatkan motivasi	Lingkungan yang mendukung membantu pegawai bekerja lebih produktif dan kolaboratif.
Kesempatan Pengembangan	Kesempatan naik pangkat di jabatan fungsional menjadi motivasi tambahan	Pelatihan teknis (diklat) meningkatkan keterampilan kerja pegawai, yang berkontribusi pada hasil kerja.
Kebijakan Penunjang	Kebijakan aplikasi SIAP meningkatkan semangat kerja melalui pemaantauan kinerja dan transparansi tunjangan.	Aplikasi SIAP membuat pegawai lebih disiplin, karena keterlambatan dan ketidakhadiran memengaruhi tunjangan.
Tantangan	Tantangan adaptasi awal dari sektor swasta ke pemerintahan mengurangi motivasi awal	Kurangnya koordinasi antarbidang memengaruhi efektivitas kinerja tim secara keseluruhan.
Motivasi Pribadi	Tanggung jawab finansial (cicilan) dan ibadah menjadi motivasi saat semangat menurun	Pegawai yang termotivasi cenderung lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai target.

Sumber : BKPSDM Kabupaten Karawang.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang”**.

## 2. Tinjauan Pustaka Manajemen

Menurut Dermawan Fauzi (2013:4) Dalam karyanya yang berjudul *Sistem Informasi Manajemen*, dijelaskan bahwa manajemen merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan keahlian individu lain, sekaligus mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang berlangsung dalam organisasi. Tugas manajemen mencakup penyusunan struktur organisasi, penempatan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, serta pengendalian terhadap hasil kerja agar tetap selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut merupakan bagian integral dari fungsi manajerial.

Griffin (2019:10) Dikemukakan bahwa manajemen adalah rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian, yang seluruhnya diarahkan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2019:1), Manajemen dapat dipahami sebagai suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang mencakup proses pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses terstruktur yang bertujuan untuk

mewujudkan sasaran organisasi melalui pemanfaatan sumber daya secara maksimal dan tepat guna. Proses ini mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengambilan keputusan, serta pengendalian agar aktivitas berjalan sesuai tujuan. Manajemen juga berfokus pada penempatan individu sesuai keahlian dan koordinasi aktivitas organisasi untuk mencapai hasil optimal tanpa menyimpang dari rencana.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2019:10) Dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu disiplin ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran perusahaan, kebutuhan karyawan, serta kepentingan masyarakat secara keseluruhan.

Veithzal (2019:4) menambahkan pula bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen secara keseluruhan, yang meliputi aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dalam pengelolaan tenaga kerja. Sementara itu, Kurniawati (2021:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau metode dalam mengelola hubungan serta peranan tenaga kerja yang dimiliki individu secara efisien dan efektif agar dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Proses ini mencakup tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, dengan penekanan pada upaya optimalisasi potensi sumber daya manusia.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno., Dkk (2022:11). Motivasi adalah suatu usaha untuk memberikan dorongan yang dapat membangkitkan semangat kerja individu, sehingga pegawai mau bekerja sama secara efektif dan mengarahkan seluruh tenaga serta usahanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sugiyono (2019:92-93), motivasi kerja merupakan kondisi internal individu yang mendorongnya untuk bertindak, berperilaku, dan berusaha mencapai tujuan yang diinginkan. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:124) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang mendorong timbulnya keinginan untuk bertindak dengan tujuan memenuhi berbagai kebutuhan manusia. Sugiyono (2019:92-93) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu: a) Afektif, b) Kognitif, c) Konatif, dan d) Sosial.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak, bekerja sama, dan berusaha mencapai tujuan yang diinginkan, sekaligus memenuhi kebutuhan. Motivasi menciptakan semangat kerja yang efektif dan terkoordinasi. Terdapat empat dimensi utama dalam motivasi kerja, yaitu afektif, kognitif, konatif, dan sosial.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Sementara itu, Rivai dan Basri (2005:50) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan tugas selama periode tertentu, yang kemudian

dibandingkan dengan berbagai acuan seperti standar kerja, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

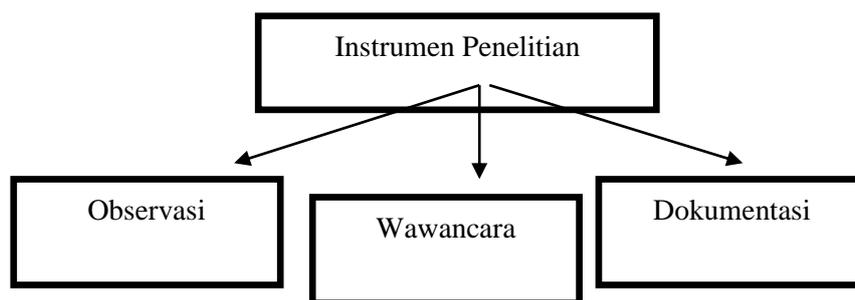
Noor (2016:27) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan mengenai hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau aktivitas dalam suatu periode tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut Noor (2016:32) meliputi: (1) Kualitas yang dihasilkan, yang mencakup jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas; (2) Kuantitas yang dihasilkan, yang berkaitan dengan jumlah produk atau jasa yang dihasilkan; (3) Waktu kerja, yang mencakup jumlah absensi, keterlambatan, serta durasi waktu yang dihabiskan oleh pegawai; (4) Kerjasama, yang menggambarkan sejauh mana individu memberikan bantuan atau justru menghalangi usaha rekan kerja lainnya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai tanggung jawab yang diberikan dan target yang berdasarkan standar dan tujuan organisasi. Indikator kinerja meliputi: kualitas hasil kerja (kesalahan, waktu, dan ketepatan), kuantitas hasil kerja (jumlah produk/jasa), waktu kerja (absensi, keterlambatan, dan durasi kerja), serta kemampuan kerjasama (kontribusi terhadap rekan kerja).

**3. Metode Penelitian**

Penelitian ini berlandaskan pada pemikiran induktif, di mana penelitian dilakukan berdasarkan realitas yang ada pada objek yang diteliti. Dengan demikian, sifat penelitian ini bersifat khusus (Tohardi, 2019: 323). Penelitian ini bertujuan untuk memahami kenyataan yang ada dengan menggali informasi secara mendalam tentang objek penelitian, untuk memperoleh data yang berguna dalam menjelaskan fenomena tertentu.

Untuk menerapkan pola pikir induktif, pendekatan penelitian kualitatif deskriptif dianggap sebagai cara yang lebih efektif (Rukin, 2019: 6). Ini menunjukkan bahwa terlibat langsung dengan fenomena dan mengumpulkan informasi dari sumber data yang relevan merupakan metode yang efektif untuk memahami permasalahan yang ada. Selain itu, pendekatan kualitatif deskriptif fokus pada pengungkapan karakteristik sampel sumber data secara nyata, sehingga informasi yang diperoleh sangat bermanfaat dalam menggambarkan gejala dan model yang diinginkan. Sumber data yang digunakan mencakup data primer dan sekunder.



**Gambar 1. Instrumen Penelitian Kualitatif**

**Tabel 2. Data Nama Informan**

No	Nama	Jabatan	Informan Utama	Informan Kunci	Informan Tambahan
1.	Eki Hendradika	Kepala Sub Bagian			☒

Umum dan Kepegawaian			
2	Sa'I Mulyadi	Ketua Tim Bidang PPSI	?
3	Ayu Widianti	Staff Sekretariat	?
4	Dita Anggraeni	Staff Sekretariat	?
5	Hidayatul Rahmat Kasuma	Staff Bidang PPSI	?
6	Dwi Astuti Lathifah	Staff Bidang PPSI	?

Sumber : Diolah Penulis, 2024

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 3. Hasil Penelitian

No	Pertanyaan dari indikator motivasi	Jawaban Informan			Tingkat Kesamaan Jawaban (%)
		Informan Utama	Informan Kunci	Informan Tambahan	
1	Apa yang membuat Anda bersemangat bekerja di BKPSDM setiap harinya?	Sebagian besar dari mereka menjawab bersemangat karena <b>tanggung jawab</b> mereka dan tantangan pekerjaan, tetapi ada juga yang terdorong oleh faktor finansial	Semangat karena <b>Tanggung jawab</b> dalam mengelola data dan kepegawaian di Kabupaten Karawang	Semangat karena mempunyai rasa <b>Tanggung Jawab</b> sebagai ASN	98%
2	Menurut Anda? Lingkungan kerja di BKPSDM sudah nyaman? Jika belum, aspek apa yang perlu diperbaiki?	Sebagian besar sudah merasa <b>nyaman</b> , tetapi ada yang merasa fisik yang belum optimal karena baru ditempatkan di BKPSDM	<b>Nyaman</b> , tetapi perlu peningkatan teknologi informasi agar pekerjaan lebih efisien.	Cukup <b>nyaman</b> , tetapi butuh penghijauan untuk suasana kerja yang lebih segar	90%
3	jika mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari atasan? Apakah hal tersebut meningkatkan motivasi kerja Anda?	Mayoritas menganggap penghargaan <b>sangat penting</b> dan merasa termotivasi. Bahkan sekadar ucapan terima kasih sudah cukup	Apresiasi <b>sangat penting</b> , bahkan bisa dalam bentuk arahan dan evaluasi mingguan sangat membantu motivasi kerja.	Penghargaan atau apresiasi itu <b>sangat penting</b> . Tunjangan kinerja juga dianggap sebagai bentuk apresiasi.	95%

		termotivasi.			
4	<p>           Apa tantangan terbesar yang Anda hadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari?         </p>	<p>           Tantangan berpusat pada adaptasi serta <b>koordinasi</b> dengan bidang lain.         </p>	<p>           Tantangan terbesarnya yaitu <b>koordinasi</b> dengan OPD lain. Dan mengubah mindset ASN dari sistem manual ke digital.         </p>	<p>           Tantangan terbesar adalah <b>berkoordinasi</b> dengan semua pegawai agar tetap termotivasi dan menjalankan tugasnya dengan baik         </p>	97%
5	<p>           Apakah ada program atau kebijakan dari kantor yang secara khusus meningkatkan semangat kerja Anda?         </p>	<p>           Ada yang semangat dan termotivasi oleh tunjangan, gaji, dan <b>pengembangan karir</b> atau kesempatan untuk kenaikan pangkat, lalu ada yang mengikuti program yang sesuai dengan passion dan itu meningkatkan semangat         </p>	<p>           Ada yaitu <b>Diklat, pengembangan karir</b>, Salah satu program yang sesuai dengan passion saya adalah penggunaan teknologi informasi, dengan sistem informasi yang baik, pekerjaan menjadi lebih efisien dan mempermudah proses administrasi ASN         </p>	<p>           Ada, yaitu <b>diklat, pengembangan karir</b>, dan aplikasi SIAP yang mencatat kinerja pegawai secara objektif.         </p>	90%
6	<p>           Jika motivasi Anda sedang menurun, apa yang biasanya dapat membuat Anda kembali bersemangat?         </p>	<p>           Sebagian besar menjawab ingat kepada tujuan awal <b>bekerja untuk keluarga</b>, dan menganggap bekerja sebagai ibadah.         </p>	<p>           Saya bekerja sebagai ibadah dan mengabdikan kepada bangsa dan negara, dan mengingat tujuan awal kita bekerja <b>untuk keluarga</b>, yang penting ikhlas saja pasti semangat kembali         </p>	<p>           Motivasi berasal dari diri sendiri. Apalagi ia sebagai pimpinan, ia berusaha menyentuh hati pegawai dengan memberikan pengertian bahwa <b>bekerja adalah untuk keluarga</b>.         </p>	97%
	<p>           Menurut Anda, faktor apa yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM?         </p>	<p>           Faktor yang paling berpengaruh adalah penghargaan, <b>disiplin</b>, dan kesempatan berkembang, <b>penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan minat</b>.         </p>	<p>           Faktor yang membuat kinerja bagus <b>penempatan pegawai sesuai dengan minat atau passionnya</b> sehingga target kinerja lebih mudah dicapai.         </p>	<p>           Kinerja yang bagus dihasilkan oleh <b>kedisiplinan</b> dan pengawasan langsung dari atasan.         </p>	98%
8	<p>           Bagaimana cara Anda mengetahui bahwa pekerjaan yang Anda lakukan telah sukses atau sesuai dengan target yang ditetapkan?         </p>	<p>           Melalui <b>evaluasi</b> mingguan. Melaporkan <b>laporan</b> yang selesai dan tepat waktu.         </p>	<p> <b>Evaluasi</b> melalui briefing mingguan dan <b>laporan</b> bulanan.         </p>	<p> <b>Evaluasi</b> pekerjaan harian dan diskusi solusi dengan atasan.         </p>	90%

9	Apakah Anda pernah mengikuti pelatihan atau program pengembangan? Jika ya, sejauh mana hal tersebut membantu dalam pekerjaan Anda?	<b>Sangat membantu,</b> karena menambah ilmu baru, untuk belajar aplikasi baru, untuk berkembang.	Pelatihan itu <b>sangat penting dan membantu,</b> terutama karena saya bekerja di bidang data dan informasi kepegawaian. Kemampuan mengelola database dan membangun sistem informasi sangat dibutuhkan agar pengelolaan kepegawaian lebih efektif.	<b>Sangat membantu,</b> terutama dalam diklat teknis atau kejuruan.	98%
10	Jika ada satu hal yang dapat diubah di BKPSDM untuk meningkatkan semangat kerja Anda, apakah itu?	<b>Peningkatan</b> disiplin, kesadaran pegawai terhadap hak dan kewajibannya.	<b>Peningkatan</b> efisiensi dengan teknologi informasi	<b>Peningkatan</b> fasilitas seperti penghijauan dan infrastruktur lebih baik.	95%

Sumber : Diolah, Penulis 2024

Tabel di atas menyajikan hasil wawancara. Fakta Responden dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang memberikan jawaban yang serupa (sekitar 90 persen), yang menunjukkan bahwa penelitian ini kemungkinan telah mencapai titik jenuh terkait dengan alasan mengapa individu merasa puas dengan pekerjaannya dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (tanggung jawab, kesempatan belajar, dan apresiasi) serta faktor eksternal (kompensasi, lingkungan kerja, dan efisiensi kerja).

Dari hasil penelitian dari wawancara mendalam, fakta lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari beberapa poin berikut :

1. Motivasi sebagai Pendorong Kinerja

Berdasarkan wawancara, baik dengan kepala sub bagian, kepala bidang, pegawai maupun staff, motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mencapai target dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Contohnya, aplikasi SIAP di BKPSDM digunakan sebagai alat untuk mengukur dan memotivasi karyawan agar bekerja sesuai tupoksi. Ketika kinerja sesuai standar yang ditentukan, karyawan mendapatkan insentif berupa tunjangan kinerja, sehingga kinerja dan motivasi saling berkaitan erat.

2. Fasilitas dan Lingkungan Kerja

Informan menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja. Namun, jika fasilitas atau kondisi lingkungan tidak maksimal, hal ini dapat menjadi hambatan dalam memberikan motivasi. Faktor ini penting untuk dipertahankan oleh organisasi karena lingkungan yang mendukung mampu menjaga tingkat motivasi karyawan tetap tinggi.

3. Peran Pemimpin dalam Memberikan Motivasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Pendekatan persuasif, konseling dan perhatian terhadap kebutuhan pegawai menjadi salah satu cara untuk memastikan mereka tetap semangat

dalam bekerja. Ini membuktikan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari sistem organisasi, tetapi juga dari hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan.

#### 4. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengembangan dan Kinerja

Motivasi yang diberikan melalui pelatihan atau diklat juga sangat penting dalam pengembangan kompetensi karyawan. Informan menyebutkan bahwa pelatihan membantu mereka mendapatkan ilmu baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berupa insentif materi, tetapi juga kesempatan untuk berkembang dan belajar.

#### 5. Motivasi Sebagai Solusi Penurunan Kinerja

Ketika karyawan mengalami penurunan motivasi, hal ini berpotensi menurunkan kinerja mereka. Informan menjelaskan bahwa salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan pendekatan personal, seperti memberikan konseling atau masukan secara langsung. Selain itu, motivasi yang bersumber dari ibadah, keluarga, dan tujuan hidup menjadi faktor intrinsik yang tidak boleh diabaikan.

Fakta di lapangan secara jelas menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan diri. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem, lingkungan kerja, serta peran pemimpin dapat menciptakan kondisi yang mendukung munculnya motivasi yang kuat di kalangan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hamza B. Uno dan Nina Lamatenggo (2014:59), yang menyatakan bahwa "kinerja adalah fungsi-fungsi yang diharapkan dari seseorang." Sementara itu, Galtot dan Sinom berpendapat bahwa kinerja atau performa merupakan hasil interaksi antara unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi yang ada dalam diri individu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil mencapai tujuan perusahaan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan :

#### 1. Tingkat Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa tingkat motivasi belum merata di seluruh pegawai. Sebagian besar pegawai merasa termotivasi oleh insentif langsung seperti fasilitas kerja, namun masih terdapat tantangan pada aspek motivasi tidak langsung seperti dukungan moral dan lingkungan kerja yang optimal.

#### 2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang masih dapat ditingkatkan lebih jauh. Beberapa indikator seperti produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja memerlukan perbaikan. Kurangnya evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai juga menjadi faktor yang memengaruhi.

#### 3. Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui strategi yang mencakup:

- Penyediaan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan individu dan organisasi.
- Peningkatan fasilitas kerja dan lingkungan yang mendukung produktivitas.
- Penerapan insentif yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi.
- Evaluasi berkala terhadap kinerja dan penyesuaian strategi motivasi berdasarkan hasil evaluasi tersebut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi BKPSDM Kabupaten Karawang dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut di bidang yang sama.

#### Daftar Pustaka

- Anggoro, T. (2019). *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Dermawan, F. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ely Aulia, et al. (2023). "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kota Kendari". *Jurnal Manajemen SDM*, 12(4), 345-356.
- Emiyanti Panese, et al. (2023). "Disiplin Kerja dan Motivasi Pegawai BKPSDM Toraja Utara". *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, 15(2), 98-110.
- Gibson, J. L. (2013). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (2019). *Management: Principles and Practices*. Boston: Houghton Mifflin.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, et al. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 9(1), 5-10.
- Kurniawati, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mawardi, dkk. (2024). "Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 23(4), 841-860.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2016). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Basri, A. (2005). *Performance Appraisal and Human Resource Management*. Jakarta: Gramedia.
- Rosmaini, Tanjung. (2019). *Kinerja Pegawai Pemerintahan*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, D., dkk. (2022). *Motivasi Kerja dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Wahyudi, dkk. (2023). "Budaya Kerja dan Motivasi Pegawai". *Jurnal Ilmu Administrasi*, 25(3), 375-389.