

ABSTRAK

Haliza Nur Amalia, 1218010073, 2025: Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Pamarican Kabupaten Ciamis Provinsi Jawa Barat

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang teridentifikasi dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2023, di mana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamarican Kabupaten Ciamis ditargetkan meraih predikat BB dengan nilai 80, namun realisasinya hanya mencapai predikat B dengan nilai 69,30, atau sebesar 86,63% dari target yang ditetapkan. dan didukung dengan absensi yang menyebutkan bahwa kehadiran pegawai masih belum disiplin. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur di lingkungan tersebut masih belum optimal dan perlu ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menekankan pentingnya pembinaan sistem merit dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur, meliputi aspek kompetensi, kinerja, dan profesionalitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*) memengaruhi motivasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teori dua faktor Frederick Herzberg yang membagi determinan motivasi kerja menjadi dua, yaitu faktor pemeliharaan (seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi) dan faktor motivasional (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan karier).

Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terhadap 10 informan yang terdiri dari pejabat struktural dan staf pelaksana di lingkungan Kantor Kecamatan Pamarican. Data diperkuat dengan observasi, dokumentasi, dan studi pustaka untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Pamarican belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa permasalahan, di antaranya ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya sistem penghargaan, minimnya pelatihan pengembangan kompetensi, serta lemahnya pengawasan. Faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan kebijakan yang mendukung terbukti berperan dalam menciptakan kenyamanan kerja. Sementara itu, faktor motivasional seperti penghargaan terhadap kinerja, kejelasan jenjang karier, dan tanggung jawab menjadi aspek kunci dalam mendorong semangat kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut perlu ditingkatkan secara seimbang guna membentuk aparatur yang produktif, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Kata Kunci: Teori Dua Faktor, Motivasi Kerja, Faktor Pemeliharaan, Faktor Pemotivasian.