

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Di lingkungan pemerintahan, khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan publik sangat penting, sehingga diperlukan motivasi kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja mereka.

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi, perusahaan, maupun instansi pemerintah merupakan hal yang esensial. Senada dengan pendapat Frans (2011), sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan organisasi, karena kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta kemampuan sumber daya manusia yang baik. Potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja, serta menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat terbaik dan berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan organisasi (Sanusi, 2018).

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019). Teori motivasi berkembang dari berbagai perspektif, termasuk teori kebutuhan, teori proses, dan teori kontemporer yang menggabungkan berbagai aspek psikologis individu. Misalnya, teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan

mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri yang mendorong perilaku mereka. Setiap tingkatan dalam hierarki ini harus dipenuhi sebelum individu dapat termotivasi untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang berasal dari kata motif memiliki arti sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Laka, 2020). Motivasi juga dapat disebut sebagai daya penggerak dari dalam diri subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motivasi dipandang sebagai langkah seseorang dalam melakukan tindakan, dengan kata lain suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan (Robbins, 2012).

Motivasi didasarkan pada asas kebutuhan (*need*), yaitu kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk memenuhinya. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Dengan demikian, motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh berbagai macam kebutuhan, seperti keinginan yang ingin dipenuhi, tingkah laku, tujuan, dan umpan balik. Motivasi juga dapat diartikan sebagai seperangkat sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginan individu tersebut (Sulaefi, 2019).

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang optimal oleh individu atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja yang baik menjadi indikator efektivitas dan efisiensi dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja tinggi cenderung lebih kompetitif dan mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pemahaman tentang kinerja menjadi krusial dalam upaya meningkatkan daya saing organisasi.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan berorientasi pada pencapaian hasil yang lebih baik. Di sisi lain, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan bahkan turnover karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Berkaitan dengan kinerja, Allah SWT berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata. Lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (Q.S At-Taubah [9] : 105).

Buya Hamka dalam Tafsir Al-Azhar menjelaskan kata "amal" dalam ayat tersebut, maknanya dalam bahasa Indonesia berarti pekerjaan, usaha, perbuatan, atau keaktifan hidup dan memerintahkan untuk beramal saleh. Meskipun taubat diterima, waktu yang berlalu tidak bisa kembali, sehingga penting untuk giat beramal agar kerugian akibat waktu yang terbuang tidak terlalu besar. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam surah Al-Isrâ ayat 84, yang memerintahkan umat Islam untuk bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuan yang kita miliki. (Hamka, 1990).

Lebih jauh lagi, ayat at-Taubah ayat 105 mengajarkan untuk tidak malas dan membuang waktu, melainkan bekerja sebaik mungkin serta selalu meminta petunjuk Allah. Rezeki yang diperoleh dianjurkan untuk dizakatkan atau disedekahkan, bahkan senyuman dan keramahan pun termasuk sedekah. Nabi Muhammad SAW juga mencontohkan bahwa menyingkirkan bahaya dari jalan adalah bentuk sedekah. Intinya, kita harus menjadi pribadi produktif yang berkontribusi bagi masyarakat, memilih pekerjaan halal sesuai kemampuan, bekerja sungguh-sungguh, serta selalu bersedekah dan berbuat baik.

Menyimak bunyi ayat al-quran diatas dapat dipahami bahwasanya kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu instansi. Selain kemampuan yang baik tingginya motivasi dimiliki juga dapat meningkatkan kinerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pekerjaan yang dilakukan pun kelak akan diminta pertanggung jawaban di akhirat, apakah ada hal yang buruk turut dilakukan demi mendapatkan uang seperti mencuri, korupsi, menipu atau melakukan pekerjaan yang diharamkan oleh Allah Subhanahu wata'ala. Seseorang yang makan dari hasil keringatnya sendiri, lebih utama dibanding dengan orang yang makan dari pemberian orang lain, apalagi jika ia masih kuat bekerja, sehat, dan memiliki akal.

Motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan dua aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk di lingkungan instansi pemerintah seperti Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal (Robbins & Judge, 2019). Motivasi yang tinggi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Namun, permasalahan yang sering muncul adalah bagaimana tingkat motivasi kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan birokrasi pemerintahan yang cenderung kaku dan hierarkis.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), di sisi lain, didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017) . Kinerja yang optimal merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk pelayanan publik yang berkualitas. Di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu prioritas dalam mendukung terciptanya layanan publik yang efektif dan efisien. Namun, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti kurangnya penghargaan yang memadai, rendahnya tingkat supervisi yang

efektif, serta kendala dalam pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkelanjutan.

Hubungan antara motivasi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintahan menjadi topik yang relevan untuk dikaji secara mendalam. Motivasi yang baik diharapkan mampu mendorong kinerja yang lebih baik, namun tidak jarang ditemui kondisi di mana motivasi tinggi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja yang signifikan (Sedarmayanti, 2018). Hal ini dapat disebabkan oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

Berdasarkan fenomena kuantitatif, menunjukkan adanya permasalahan terkait motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilihat melalui data berikut: Tingkat kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung menunjukkan fluktuasi dengan rata-rata 85%–90% per bulan, sementara sebagian kecil Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tingkat ketidakhadiran tinggi akibat keterlambatan atau izin tanpa alasan yang jelas. Produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum optimal, di mana sekitar 30% Aparatur Sipil Negara (ASN) belum mencapai target kerja yang ditetapkan. Survei internal menunjukkan bahwa sekitar 40% Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena kurangnya penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan insentif yang dianggap belum memadai. Hasil evaluasi kinerja tahunan juga mencatat bahwa sekitar 25% Aparatur Sipil Negara (ASN) memperoleh nilai di bawah standar, yang dipengaruhi oleh rendahnya motivasi, kurangnya inisiatif, serta minimnya dukungan lingkungan kerja. Selain itu, data menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan tingkat motivasi tinggi memiliki produktivitas 20% lebih tinggi dibandingkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang termotivasi.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Misalnya, penelitian oleh Robbins (2009) menemukan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN)

yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih berkomitmen terhadap tugas yang diberikan dan lebih produktif. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hardiyana dkk, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), namun faktor-faktor lain juga perlu diperhatikan untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas.

Penelitian awal di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung pada 19 November 2024 menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dengan faktor seperti beban kerja tinggi, kurangnya penghargaan, dan minimnya kesempatan pengembangan diri yang menurunkan motivasi. Selain itu, kurangnya dukungan atasan dalam peningkatan kompetensi menjadi kendala. Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta merumuskan solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi hasil, mengingat tantangan yang dihadapi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melayani masyarakat.

Selanjutnya, Kantor Kementerian Agama Kota Bandung memiliki struktur organisasi yang mendukung tugas administratif dan pelayanan publik di bidang keagamaan. Keberhasilan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) bergantung pada motivasi kerja, yang memengaruhi efektivitas tugas dan kualitas pelayanan. Meskipun kantor ini telah meraih prestasi dalam pelayanan publik, tantangan seperti beban kerja tinggi dan keterbatasan SDM tetap ada. Penelitian ini menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan reputasi kantor.

Selain itu, penelitian ini penting karena dunia kerja yang terus berubah, terutama dengan kemajuan teknologi dan struktur organisasi yang semakin kompleks. Perusahaan dan instansi publik menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengelolaan motivasi kerja

yang efektif menjadi kunci untuk menjaga semangat dan dedikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, organisasi dapat merancang strategi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kinerja. Hal ini akan meningkatkan produktivitas organisasi serta mendukung kesejahteraan dan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) telah diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 30 Tahun 2019, yang menekankan bahwa motivasi kerja berperan dalam produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, dengan harapan dapat memberikan strategi untuk meningkatkan kinerja di instansi pemerintahan. Setelah melihat konteks permasalahan tersebut, maka penulis ingin lebih mengetahui tentang Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Bandung. Dengan demikian, peneliti akan melakukan penelitian mengenai “Korelasional Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama (Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.
3. Untuk mendeskripsikan korelasional antara motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, temuan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan memperkaya kajian mengenai pentingnya motivasi kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi, sekaligus menjadi landasan ilmiah bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Secara khusus dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam (MPI), penelitian ini memberikan pemahaman teoritis yang relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, serta dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mendukung kualitas layanan pendidikan yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi Lembaga Pemerintah yang diteliti

Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga dapat dijadikan

dasar dalam merumuskan kebijakan atau program yang meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, atau insentif untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara optimal.

b. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, khususnya instansi pemerintah atau swasta, tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas individu dan organisasi, sehingga dapat diterapkan dalam berbagai sektor untuk mencapai hasil yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan kajian lebih mendalam terkait motivasi kerja, dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau lingkungan kerja, atau menggunakan pendekatan metode yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel-variabel yang diteliti, sehingga mempermudah dalam menyamakan persepsi dan penafsiran. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang (Araffah & Purnama, 2020). Dengan demikian, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Indikator motivasi kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai berikut, mutu pekerjaan, pelaksanaan tugas, inisiatif, hubungan kerja dan pengorbanan (Sitorus, 2020). Mutu pekerjaan mengacu pada peningkatan hasil pekerjaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dengan standar yang lebih baik dan dalam jumlah yang optimal. Mutu pekerjaan yang baik mencerminkan tingkat keterampilan, ketelitian, serta dedikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menyelesaikan tugasnya. Mutu pekerjaan

mencerminkan sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil yang optimal, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan perhatian besar terhadap kualitas hasil kerjanya, menunjukkan sikap teliti, cermat, dan berorientasi pada penyelesaian tugas yang efektif.

Pelaksanaan tugas mencerminkan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan job description yang diberikan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja dengan disiplin, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja dengan kurang optimal, sering menunda tugas, atau bahkan mengabaikan tanggung jawabnya.

Inisiatif merupakan keinginan atau prakarsa dari Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang muncul di tempat kerja, memberikan ide-ide inovatif, serta berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Inisiatif, yang merujuk pada kemampuan karyawan untuk menunjukkan tindakan atau ide-ide baru tanpa menunggu perintah dari atasan. Individu dengan motivasi kerja yang baik cenderung memiliki semangat proaktif, mampu mengidentifikasi peluang atau masalah di tempat kerja, serta berusaha mencari solusi secara mandiri. Hal ini menjadi nilai tambah bagi organisasi karena menunjukkan adanya potensi inovatif dan tanggung jawab pribadi yang kuat.

Hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun antarAparatur Sipil Negara (ASN) dapat meningkatkan motivasi kerja. Komunikasi yang terbuka, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya kerja sama yang solid akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hubungan kerja, yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalin komunikasi, kerja sama, dan hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan

kerja maupun atasan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, saling menghargai, serta terbuka dalam berkomunikasi, sehingga mendukung terciptanya tim kerja yang solid dan sinergis.

Pengorbanan dalam konteks ini mengacu pada pengakuan dan penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) atas kontribusi dan dedikasinya dalam bekerja. Bentuk penghargaan dapat berupa insentif finansial (gaji, bonus, tunjangan) maupun non-finansial (pujian, penghargaan, promosi jabatan). Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merasa dihargai atas pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. pengorbanan menunjukkan sejauh mana seseorang bersedia memberikan tenaga, waktu, bahkan kenyamanan pribadi demi kelancaran dan keberhasilan tugas yang diemban. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan rela bekerja lembur, menerima tugas tambahan, atau menghadapi tantangan berat dengan sikap positif, karena mereka memiliki komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaannya maupun organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, kelima indikator tersebut saling terkait dan membentuk gambaran menyeluruh mengenai tingkat motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Hubungan antara motivasi kerja (Variabel X) dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Variabel Y) dapat dilihat dari berbagai aspek. Prestasi kerja seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dinilai berdasarkan kinerjanya dalam bekerja. Pada Bab 1 Ayat 1 UU No. 43 Tahun 1999 mengenai Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok KeAparatur Sipil Negara (ASN)an disebutkan sebagai berikut: Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil ialah setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat. Diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tanggung jawab kenegaraan, atau sebaliknya disertai tugas kenegaraan, dan diberi imbalan sesuai dengan aturan UU yang berlaku. (Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah,” menurut (Moeheriono, 2010).

Definisi ini juga menghindari pelanggaran hukum dan konsisten dengan moral serta etika. Berikut ini sesuai dengan PERMEN No. 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) Huruf A :

1. Secara khusus, kemampuan mengidentifikasi sesuatu yang istimewa atau tidak biasa ketika mengevaluasi kinerja suatu unit kerja
2. Measurable (terukur), yaitu kekuatan yang diukur dengan konkrit, mempunyai satuan ukuran, serta metode yang jelas untuk mengukurnya.
3. Tindakan yang realistis, bisa dicapai serta menantang.
4. Mempunyai batas waktu penyelesaian. Proses penggapaian ukuran kinerja mempunyai batas waktu yang jelas.
5. Adaptasi terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi, serta kemampuan beradaptasi dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang digunakan untuk menilai perilaku kerja PNS dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 912 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Negeri Sipil Kementerian Agama dalam Tata Tertib Kerja adalah sebagai berikut:

1. Orientasi pelayanan, yaitu kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau pengguna layanan dengan sikap yang ramah, cepat, dan responsif. Perilaku serta sikap PNS dalam membagikan pelayanan terbaik kepada warga yang dilayaninya, semacam warga, atasan, rekan kerja, unit kerja terpaut serta/ ataupun lembaga lain, diucap orientasi pelayanan.
2. Komitmen, yaitu tingkat kesungguhan dan tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas serta loyalitas terhadap instansi. Komitmen adalah sejauh mana PNS mau dan mampu mengkoordinasikan perilaku dan sikapnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan

mengutamakan kebutuhan pelayanan di atas kepentingan dirinya sendiri, pribadi, atau kolektif.

3. Inisiatif kerja, yakni kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk mengambil tindakan proaktif dan mencari solusi tanpa harus menunggu perintah atasan. Inisiatif kerja adalah kemampuan dan kemauan untuk memunculkan konsep-konsep segar, cara-cara untuk menjadikan pekerjaan lebih baik, berada di sisi rekan kerja yang membutuhkan bantuan, memandang hambatan sebagai peluang daripada ancaman, bersedia melakukan perbaikan setiap hari, dan penuh semangat dalam menghadapi tantangan. pekerjaan mereka, termasuk pekerjaan inovatif yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) negeri sipil.
4. Kerja sama, yaitu kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk bekerja secara harmonis dengan rekan kerja guna mencapai tujuan bersama. Keahlian serta keinginan PNS buat berkolaborasi dengan rekan kerja, atasan serta bawahan pada satuan kerja serta lembaga lain buat melakukan tugas serta tanggung jawab yang diberikan guna menggapai efisiensi serta hasil yang optimal diucap kerjasama.
5. Kepemimpinan, yaitu kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memimpin, mengarahkan, serta memengaruhi orang lain secara positif dalam pelaksanaan tugas. Kemampuan dan kemauan PNS dalam menginspirasi dan membujuk bawahan atau orang lain dalam bidang keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi disebut kepemimpinan.

Penilaian perilaku kerja PNS terhadap aspek kepemimpinan dikecualikan bagi jabatan fungsional yang tidak diberikan tugas tambahan sebagai koordinator atau Sub koordinator dan jabatan pelaksana, penilaian Perilaku Kinerja PNS dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja. Data yang diperoleh melalui observasi akan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana hubungan motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas pertanyaan penelitian. Jawaban ini bersifat tentatif dan dirumuskan berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang muncul dari rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017: 63). Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis noll (Hol) : tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama Kota Bandung.

2. Hipotesis alternatif (H_a) : terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama Kota Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai bahan rujukan atau pembandingan baik dari jurnal ataupun skripsi juga hasil penelitian sebelumnya, diantaranya menjadi berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Angke Priatini di Universitas Widyatama, Fakultas Bisnis dan Manajemen, berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa” menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan berada dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,00, demikian pula kinerjanya dengan skor rata-rata 4,03. Dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis Rank Spearman, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,535 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai thitung (4,387) lebih besar dari ttabel (1,677), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut (Priatini, 2012).
2. Hamali dalam penelitiannya di PT X Bandung mengevaluasi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan tanggapan responden, diperoleh nilai rata-rata bobot motivasi sebesar 157 (kategori cukup baik) dan produktivitas kerja sebesar 196 (kategori baik). Meskipun demikian, dimensi motivasi ekstrinsik dan indikator sikap mental masih di bawah rata-rata, terutama dalam aspek keterlibatan dan hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan motivasi, khususnya dari pimpinan, serta peningkatan sikap mental, akan berdampak langsung terhadap produktivitas pegawai (Hamali, 2013).
3. Hardiansyah dari Universitas Pakuan melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi dan kinerja karyawan di PT Peradaban Land. Berdasarkan data dari 50 responden, diperoleh nilai rata-rata motivasi sebesar 79,84% dan kinerja sebesar 82,77%. Analisis korelasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan

nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,60% mengindikasikan kontribusi motivasi terhadap kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya (Hardiansyah, 2016).

4. Penelitian Aah Maryani di PT Alam Teknik Semesta Jakarta menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner terhadap 60 responden. Hasil analisis dengan metode korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi 0,543. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel, dan koefisien determinasi sebesar 29,48% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja karyawan (Maryani, 2017).
5. Subariyanti melakukan studi di lingkungan PLTR Batan dan menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja ASN. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan diperlukan untuk menciptakan kinerja yang optimal di kalangan ASN (Subariyanti, 2017).
6. Penelitian Riki Aritama di Kecamatan Tanjung Karang Timur, Kota Bandar Lampung, menyoroti pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas ASN, meskipun objek dan lokasi penelitian menjadi pembeda utama dari studi sebelumnya (Aritama, 2018).
7. Rido Sanjaya dari UIN Raden Intan Lampung meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Keunikan penelitian ini terletak pada pendekatan ekonomi Islam yang digunakan sebagai perspektif untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai (Sanjaya, 2018).
8. Wahyuningsih meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas ASN. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, tertata, dan nyaman berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Lingkungan fisik yang baik dapat menjadi faktor pendukung utama dalam pencapaian kinerja optimal (Wahyuningsih, 2018).

9. Inggriani dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi, semangat kerja, dan peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi dan semangat kerja, maka semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Inggriani, 2019).
10. Penelitian Muhazir di SMK Nusantara Padang mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi memberikan kontribusi besar terhadap kesiapan kerja siswa, yang berarti bahwa motivasi menjadi faktor kunci dalam pembentukan kesiapan profesional di kalangan pelajar (Muhazir, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berupa jurnal dan skripsi, terdapat beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dengan penelitian terkait variabel yang diteliti, yaitu hubungan motivasi kerja dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Perbedaan konten teori dalam berbagai penelitian terlihat dari pendekatan dan fokus yang beragam. Priatini (2012) dan Maryani (2017) meneliti hubungan motivasi kerja dengan kinerja menggunakan metode statistik, sementara Hamali (2013) menekankan pentingnya dimensi motivasi ekstrinsik. Hardiansyah (2016) dan Subariyanti (2017) membahas motivasi kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja menggunakan analisis SPSS. Aritama (2018) dan Sanjaya (2018) menyoroti pengaruh motivasi dengan objek dan perspektif yang berbeda, termasuk Ekonomi Islam. Wahyuningsih (2018) mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas, sedangkan Inggriani (2019) dan Muhazir (2019) berfokus pada motivasi dengan semangat kerja dan kesiapan kerja siswa. Pendekatan yang beragam ini mencerminkan perbedaan metode dan fokus dalam mengkaji motivasi kerja dan kinerja.

Penelitian Riki Aritama dan Rido Sanjaya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Perbedaan lokasi menjadi pembeda, dan penelitian ini diharapkan memberi kontribusi baru serta menjadi acuan bagi riset selanjutnya.