

## Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros

*Motivation of Civil Service Work at Turikale District Office, Maros Regency*

**Muh. Rizky Alifyadi\*, Syamsuddin Maldun, Nurkhaidah**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

\*email: rizkyoppoa57@gmail.com

Diterima: 10 Agustus 2024 / Disetujui: 30 Januari 2025

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dan Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, serta dokumentasi. Pada penelitian ini dilakukan wawancara kepada informan sebanyak 7 orang, yakni 5 orang di Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros, 2 orang masyarakat Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Hasil penelitian ini Motivasi kerja ASN pada kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros sangatlah penting karena merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan kemampuan kinerja ASN, sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Kinerja pegawai ASN pada kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros telah menjalankan tugas dan fungsional sehingga dapat terealisasi dengan hasil cukup memuaskan dikarenakan adanya motivasi yang menimbulkan kepuasan Masyarakat. Dimana ASN diatur di Undang-Undang No 53 tahun 2010 tentang komitmen pegawai pemerintah yang dapat mencerminkan kesiapan pegawai di dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam mengikuti peraturan instansi yang merupakan jenis pekerjaan pegawai pemerintah yang ideal bekerja sesuai dengan pedoman hukum.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Aparatur Sipil Negara, Turikale

### Abstract

*This study aims to find out how the Work Motivation of State Civil Servants at the Turikale District Office, Maros Regency. The type of research used is descriptive qualitative research and the data collection techniques used are observation, interviews, and documentation. In this study, 7 informants were interviewed, namely 5 people in the Turikale District Office, Maros Regency, 2 people from the Turikale District, Maros Regency. The results of this study ASN work motivation at the Turikale District office, Maros Regency is very important because it is an encouragement to improve ASN performance capabilities, so that they can carry out their duties and functions properly. The performance of ASN employees at the Turikale District office, Maros Regency, has carried out their duties and functions so that they can be realized with satisfactory results due to motivation that causes community satisfaction. Where ASN is regulated in Law No. 53 of 2010 concerning the commitment of government employees which can reflect employee readiness at work and employee discipline in following agency regulations which is the ideal type of work for government employees to work in accordance with legal guidelines.*

**Keywords:** Work Motivation, State Civil Apparatus, Turikale



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh motivasi kerja anggota organisasi itu sendiri, untuk itu pemerintah harus melaksanakan penyempurnaan sistem pembinaan kepegawaian. Pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional yang semakin kompleks perlu didukung oleh ASN yang sempurna. Kesempurnaan pembangunan

yang sementara digerakkan pada prinsipnya tergantung pada mutu ASN itu sendiri. Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea keempat disebut tugas pemerintahan secara umum. Sesuai dengan itu, maka tidaklah salah kalau dikatakan ASN mempunyai tugas “melayani kepentingan umum” (public service) karena itu pelaksanaan tugas-tugas dan kewajiban pegawai negeri langsung menyangkut kelancaraan pelaksanaan tugas pemerintah atau negara maupun warga negara. Tindak lanjut dari UUD 1945 diturunkan ke dalam Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat dalam pasal 1 angka 3 yaitu pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

ASN Merupakan sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan sebagai perekat dan pemersatu bangsa terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. Salah Satu Fungsi dari ASN adalah Sebagai Pelayan Publik. Fungsi-Fungsi ASN ini harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan dapat dipertanggung jawabkan kepada publik. Menindaklanjuti peraturan di atas, maka Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan kebijakan terkait dengan aturan disiplin pegawai negeri sipil. Hal ini di atur dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. ASN terdiri dari dua jenis, yaitu ASN dan pegawai pemerintah (PPPK) atau disebut dengan dengan perjanjian kerjasama. Sedangkan aparatur sipil Negara “Pegawai” adalah “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” adalah negara atau pemerintah. Hal ini berdasarkan pada UU No.5 Tahun 2014 Pasal 6 tentang Jenis, Status dan Kedudukan ASN. ASN suatu instansi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap pegawai tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya sesuai dengan azas-azas kemanusiaan, serta menghargainya sebagai pelaksana organisasi. Agar ASN memiliki minat dan semangat maka diperlukan motivasi dari diri pegawai tersebut. Motivasi kerja ASN mutlak untuk dilaksanakan, karena bertujuan dengan menambah pengetahuan, kecakapan, keahlian dan keterampilan di dalam melaksanakan tugas- tugas sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Masalah kepegawaian dinegara indonesia merupakan suatu masalah yang sangat kompleks karena menyangkut masalah pelayanan manusia. Sebab itu pemerintah selama ini banyak memberikan perhatian terhadap masalah kepegawaian.

Motivasi sendiri dapat menggerakkan ASN untuk bekerja lebih tenang dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Dimana jika persyaratan ini terpenuhi, akan ada pemenuhan dan pemahaman tentang pengembangan lebih lanjut mengenai hasil kinerja dari ASN. Dimana motivasi ASN diatur dalam Undang Undang No. 53 Tahun 2010 tentang Komitmen Pegawai Pemerintah yang dapat mencerminkan kesiapan pegawai didalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam mengikuti peraturan instansi yang merupakan jenis pekerjaan Pegawai Pemerintah yang idealnya bekerja sesuai pedoman hukum. Tanpa adanya motivasi maka kinerja yang dihasilkan tidak akan berjalan maksimal.

Sesuai dengan perspektif McClelland berpendapat bahwa motivasi ialah seseorang yang memiliki pengganti sebagai energy akan potensi yang bisa dikembangkan berdasarkan atas dorongan motivasi seseorang, dan dengan adanya dukungan akan situasi maupun kesempatan yang ada. sehingga, dalam memberi arahan mengenai cadangan energy potensial motivasi pegawai menurut McClelland berpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: 1) Manfaat prestasi (need of achievement) 2) Manfaat afiliasi (need of affiliation) dan 3) Manfaat kekuasaan (need of power). (Ridho *et al.*, 2020:7). Motivasi mendorong seseorang

untuk memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Dimana dengan adanya motivasi seseorang akan terdorong untuk dapat melakukan kinerja secara maksimal. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Robbin bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang berlaku bagi suatu pekerjaan (Ridho *et al.*, 2020). Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan oleh pegawai, sehingga motivasi pegawai perlu diusahakan secara berkesinambungan agar pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan pembangunan yang diharapkan dapat tercapai. Sedangkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan itu diperlukan adanya suatu organisasi yang baik dan perlu menerapkan administrasi dan manajemen yang baik pula.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kualitatif yang bersifat deskriptif. Yang dimana penelitian ini memiliki tujuan sebagai gambaran secara fakta mengenai objek penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Kerja ASN pada kantor kecamatan Turikale kabupaten Maros. Penelitian ini bertujuan untuk memberi jawaban dari permasalahan, sehingga dalam melaksanakan penelitian tidak memiliki batas pengumpulan pada data saja, tetapi juga meliputi beberapa aspek analisa dan interpretasi dari data yang disajikan. Penelitian ini focus pada studi deskriptif tentang adanya proses motivasi kerja, dan kualitas kinerja yang dimiliki ASN pada kantor kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros yang lokasinya berada di Jl. H. Nasrun Amrullah Kabupaten Maros. Adapun waktu dilaksanakannya penelitian ini kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu pada bulan Mei sampai Juni 2022. Adapun jumlah informan pada penelitian ini, keseluruhan berjumlah 7 orang yang terdiri atas 5 orang ASN di Kantor Kecamatan Turikale, dan 2 orang masyarakat Kecamatan Turikale.

Penelitian menggunakan teknik pengumpulan data penelitian yakni observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun pengabsahan data bertujuan untuk memverifikasi bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti secara akurat mencerminkan realitas masyarakat yang diteliti. Penelitian ini menggunakan triangulasi sebagai cara untuk memastikan keabsahan data penelitian dengan cara mengecek ulang informasi dari berbagai sumber melalui berbagai metode dan waktu. Penelitian ini menggunakan pendekatan induktif untuk analisis data, yang dimulai dengan pengamatan empiris yang dikumpulkan melalui kerja lapangan langsung dan kemudian memeriksa fenomena yang diteliti. Analisis data menurut pada penelitian ini dibagi dalam tiga alur yakni (1) reduksi data; (2) penyajian data; dan (3) penarikan simpulan.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

McClelland mengemukakan bahwa motivasi ialah individu yang mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengarahkan cadangan energy potensial tersebut menurut

McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: 1) manfaat prestasi, 2) manfaat afiliasi dan 3) manfaat kekuasaan. (Ridho *et al.*, 2020)

### **Manfaat Prestasi**

Manfaat prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Kebutuhan prestasi dirumuskan dan menetapkan bahwa pencapaian perilaku yang terkait adalah hasil dari konflik antara harapan sukses dan takut gagal. Kecenderungan pendekatan dan penghindaran terdiri dari fungsi kebutuhan pencapaian, harapan dari keberhasilan dan kegagalan, dan nilai insentif dari keberhasilan dan kegagalan.

Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Berdasarkan ketiga bentuk kebutuhan diatas, bentuk dorongan ini dapat dikategorikan sebagai yaitu kebutuhan akan pencapaian atau prestasi. (Ridho *et al.*, 2020)

McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi mempunyai dua indikator, yaitu: (1) Kemampuan adalah kecakapan dalam menguasai beberapa keahlian yang sudah menjadi bawaan sejak lahir atau dari latihan yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang berwujud tindakan. (2) Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik melalui pikiran maupun karya yang berbentuk sesuatu yang baru.

### **Manfaat Afiliasi**

Manfaat afiliasi adalah untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalinnya sebuah hubungan pekerjaan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. Dalam konteks motivasi kerja, manfaat afiliasi ini akan terwujud dalam proses pelayanan dimana adanya interaksi pegawai dengan masyarakat maupun pegawai dengan pegawai. Kebutuhan akan afiliasi ini akan meningkat ataupun menurun sesuai dengan situasi. Misalnya saja ketika ada Masyarakat yang membutuhkan pelayanan, maka manfaat afiliasi akan meningkat. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap kerja sama dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan. McClelland dalam Siagian menyatakan kebutuhan afiliasi mempunyai dua faktor, yaitu: (1) Gairah kerja adalah perwujudan dari moral dan semangat kerja yang tinggi. Motivasi tersebut muncul jika seseorang tersebut mempunyai niat dan keinginan dalam mengerjakan pekerjaannya. (2) Interaksi dengan orang lain adalah suatu komunikasi yang dilakukan dengan orang lain, pada dasarnya setiap individu tidak dapat hidup sendiri dan saling membutuhkan dengan individu yang lain. (Ridho *et al.*, 2020)

### **Manfaat Akan Kekuasaan**

Manfaat akan kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. McClelland merinci bahwa seseorang yang memiliki kekuasaan tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial. Apabila dikaitkan dengan motivasi kerja, manfaat kekuasaan akan dapat membuat suasana kerja yang kompetitif. Kekuasaan adalah kemampuan individu atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan individu tersebut. Seseorang yang memiliki tingkat Kebutuhan Kekuasaan yang tinggi cenderung berperilaku lebih tegas.

McClelland dalam Siagian mengemukakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan mempunyai dua indikator penting, yaitu: (1) Aktualisasi diri adalah tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan kemampuannya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata dalam rangka untuk mendapatkan kekuasaan. (2) Kekuasaan merupakan kemampuan seseorang dalam memperoleh sesuatu dengan cara yang dikehendakinya (Ridho *et al.*, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti mengambil kesimpulan bahwa Motivasi kepada para ASN di Kantor Kecamatan Turikale dilakukan dengan pemberian penghargaan kepada ASN berprestasi. Hal itu sangat di perlukan, agar mampu meningkatkan kinerja dari ASN sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing. Pemberian penghargaan tersebut upaya dari pemerintah Kabupaten Maros terkhusus pada Kantor Kecamatan Turikale dalam memberikan balas jasa kepada ASN atas hasil kerjanya. Dan juga mendorong ASN dalam meningkatkan kinerjanya, memotivasi ASN lain untuk menunjukkan prestasi kerjanya sehingga terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan indikator motivasi kerja menurut McClelland yang terdiri atas tiga indikator yakni manfaat prestasi, manfaat afiliasi dan manfaat kekuasaan. Dimana menurut McClelland bahwa manfaat prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Manfaat afiliasi adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalinnya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. Dan manfaat kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. McClelland merinci bahwa seseorang yang memiliki kekuasaan tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status sosial. Motivasi Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Turikale diatur dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## **2. Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros**

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam bahasa Inggris kata “performance” dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robbin mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins,2019) sedangkan Menurut Mangkunegara yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Robbins,2019)

Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu. (Robbins,2019)

### **Kualitas Kerja Pegawai**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kualitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **Kuantitas Kerja Pegawai**

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

### **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pada Kinerja ASN di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu pada saat melakukan pelayanan pada Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros terhadap masyarakat yaitu cukup memuaskan, Kualitas pelayanan yang diberikan oleh staff/pegawai terhadap masyarakat sudah cukup memuaskan dalam segi pelayanan. Hasil pelayanan pegawai terhadap masyarakat juga harus ditingkatkan lagi sehingga masyarakat puas dengan hasil pelayanan pegawai Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros berikan. adanya monitoring yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai setiap bulan sehingga ASN menjadikan itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Agar masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dari pegawai Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros. Hal ini sejalan dengan indikator ketepatan waktu pegawai menurut Robbins, dimana ketepatan waktu pegawai menurut Robbins adalah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Turikale diatur dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi langsung yang dilakukan peneliti kepada pegawai Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah optimal sesuai dengan indikator kinerja pegawai yakni kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, dan ketepatan waktu. Hal ini ditunjukkan oleh ASN dalam kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan kerja dan hasil kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu bidang/instansi pemerintahan dalam meningkatkan kualitas kerja ASN harus paham dengan apa yang dikerjakan dan mampu memberikan dampak yang baik kepada diri sendiri maupun orang lain dan kualitas tidak bisa dilihat dari seberapa besar yang dikerjakan, adapun cara meningkatkan kualitas kerja ASN merupakan adanya ketersediaan yang telah disiapkan oleh pemerintah dalam melaksanakan fungsi dan tugas masing-masing ASN. Dalam meningkatkan kemampuan kerja ASN, ketersediaan sarana dan prasarana yang baik dapat meningkatkan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Adanya pelatihan-pelatihan kepada ASN dapat meningkatkan kemampuan kerja ASN bertambah, dalam melakukan proses pelayanan kepada masyarakat diperlukan ketepatan waktu dalam melaksanakan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang

diberikan staf/pegawai terhadap masyarakat sudah cukup memuaskan dalam segi pelayanan, hasil pelayanan pegawai terhadap masyarakat juga harus ditingkatkan lagi sehingga masyarakat merasa puas dengan hasil pelayanan yang diberikan. Adanya monitoring yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai setiap bulannya sehingga ASN menjadikan itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dan tepat waktu dari pegawai Kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros.

#### **D. KESIMPULAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ASN pada kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros sangatlah penting karena merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan kemampuan kinerja ASN, sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Kinerja pegawai ASN pada kantor Kecamatan Turikale Kabupaten Maros telah menjalankan tugas dan fungsional sehingga dapat terealisasi dengan hasil cukup memuaskan dikarenakan adanya motivasi yang menimbulkan kepuasan Masyarakat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Muslim, D. H., & Pd, M. (2019). Motivasi Dan Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kinerja (Vol. 14, Issue 1).
- Padauleng, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros Skripsi.
- Rachel Filyana Paat Michael, S. M. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Sarongsong Kecamatan Airmadidi. Jurnal Governance.
- Ridho, M., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2020). Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai. Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan (Vol. 8, Issue 1).