

# **MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Kasus pada Kantor Camat Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara)**

Oleh:  
**ELIK SUSANTO**  
NIM. E42012100

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura  
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2016

E-mail : [susantoelik@gmail.com](mailto:susantoelik@gmail.com)

## **Abstrak**

Skripsi ini mendeskripsi mengenai motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara ditinjau dari faktor eksternal yang mempengaruhinya. Penulisan Skripsi ini didasarkan atas permasalahan yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya yang masih kurang jika ditinjau dari aspek kondisi lingkungan kerja dan adanya jaminan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data adalah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian pada Kantor Camat Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara dan subjek dalam penelitian adalah Pelaksana Tugas Camat—yang dijabat oleh Sekretaris Camat—, Kasubbag Umum, Disiplin, dan Kesejahteraan Pegawai Setda KKU, beberapa orang PNS Kantor Camat Pulau Maya, dan beberapa orang warga sekitar Kantor Camat Pulau Maya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja beberapa orang pegawai khususnya PNS di Kantor Camat Pulau Maya masih kurang jika ditinjau dari aspek lingkungan kerja, dan aspek adanya jaminan pekerjaan khususnya untuk pengembangan kemampuan diri. Saran peneliti, untuk menambah motivasi kerja pegawai pada aspek-aspek tersebut, perlu adanya perhatian segera dari pemerintah terhadap kekurangan-kekurangan pada lingkungan kerja, serta perhatian pada pengembangan kemampuan diri pegawai yang bertugas di Kantor Camat Pulau Maya.

Kata-kata Kunci: Motivasi Kerja, Aparatur Sipil Negara, dan faktor eksternal.

## **THE WORKING MOTIVATION OF CIVIL SERVANT (CASE STUDY ON PULAU MAYA SUBDISTRICT OFFICE, KAYONG UTARA COUNTY)**

## **Abstract**

This thesis describes about working motivation of civil servant at Pulau Maya Subdistrict Office, Kayong Utara County viewed by external factor that influence it. This thesis writing is based on issues related on less of working motivation of civil servant at Pulau Maya Subdistrict Office if viewed from working environment condition aspect and existence of job guarantee. This research used qualitative method combined with descriptive type. Data collection technics are observations, interviews and documentations. The location of this research is at Pulau Maya Subdistrict Office, Kayong Utara County and subjects of this research are task executor of subdistrict head that executed by subdistrict secretary, section head of general, discipline and civil servant prosperity of Regional Secretariat of Kayong Utara County, several civil servants of Pulau Maya Subdistrict Office, and Residents who live around Pulau Maya Subdistrict Office. The result of this research shows that working motivation of several civil servants particularly civil servants at Pulau Maya Subdistrict Office are still less if viewed from working environment aspect, and existence of job guarantee especially for self competency development. The recommendations to improve working motivation of civil servants on that aspects are attention of local government towards limitations on working environment is needed and attention on self competency development of civil servants who work in Pulau Maya Subdistrict Office.

*Keywords : Working Motivation, Civil Servants, and External Factor.*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Kecamatan merupakan wilayah administratif yang berada di bawah kabupaten atau kota yang ada di Indonesia. Kecamatan terdiri atas beberapa kelurahan dan desa. Kecamatan memiliki wilayah tertentu yang dipimpin oleh seorang camat yang merupakan perpanjangan tangan bupati atau walikota. Kedudukan, tugas dan wewenang kecamatan diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 menjelaskan bahwa kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh seorang camat. Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati atau walikota melalui sekretaris daerah. Seorang camat memiliki tugas umum pemerintahan seperti yang tertuang pada pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008, yaitu :

1. Mengkordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;

3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan;
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan; dan
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.

Melalui tugas umum tersebut diharapkan camat mampu mengelola dan mengarahkan pemerintahan kecamatannya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal karena saat ini tantangan pemerintah kecamatan semakin besar, mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan prima semakin meningkat. Seperti yang tertuang dalam keputusan MENPAN Nomor 63 tahun 2014 bahwa hakikat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat (Ratminto & Winarsih, 2014: 19). Hal tersebut juga terjadi karena pengaruh globalisasi dan perkembangan

jaman yang menuntut masyarakat semakin peduli terhadap administrasi kependudukan.

Pemerintah kecamatan harus menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau *good governance* dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam penerapan *good governance*, pemerintah kecamatan tidak hanya membutuhkan kekuatan hukum sebagai dasar pengaturan pelayanan publik, namun pemerintah kecamatan juga membutuhkan sumber daya aparatur yang berkualitas agar dalam pelaksanaan pelayanan publik berjalan sesuai dengan tujuan.

Camat, sekretaris kecamatan, kepala seksi dan para staf (PNS/Honorer) merupakan Aparatur Sipil Negara yang bertugas dipemerintahan kecamatan. Dasar hukum yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara adalah Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Di dalam undang-undang tersebut memuat hak dan kewajiban Aparatur Sipil Negara. Pada latarbelakang penelitian ini, akan dipaparkan kewajiban-kewajiban Aparatur Sipil Negara. Adapun kewajiban-kewajiban tersebut terdapat pada pasal 23 yang berbunyi sebagai berikut:

a. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah;

- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- h. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia

Aparatur pemerintahan harus menaati peraturan perundang-undangan atau peraturan yang berhubungan dengan bidang pekerjaannya. Seorang camat harus menaati dan melaksanakan tugas umum pemerintahan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang kecamatan begitu pula aparatur pemerintahan secara umum harus menaati Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur pemerintahan diharapkan mengabdikan

kepada Negara dan masyarakat dengan sepenuh hati. Mereka harus siap di tempatkan di mana saja, bersikap jujur dalam bekerja, serta memiliki tanggung jawab terhadap kewajiban yang telah diberikan kepada mereka.

Undang-Undang tentang ASN dan Peraturan Pemerintah tentang Kecamatan sudah sangat jelas mengatur tentang aparatur pemerintahan kecamatan dalam bersikap dan bertindak. Namun, pada kenyataannya masih ada masalah-masalah yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, seperti masalah yang berasal dari aparatur penyelenggaranya. Salah satu contohnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonius Anem (2015), mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Fisip Universitas Tanjungpura Pontianak, menunjukkan bahwa motivasi kerja aparatur pemerintah Kecamatan Sekadau Hulu, Kabupaten Sekadau dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih belum optimal.

Permasalahan tentang motivasi kerja juga terjadi pada aparatur Kantor Camat Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara. Permasalahan terkait dengan motivasi kerja tersebut terindikasi oleh adanya masalah pada kehadiran pegawai di kantor pada hari kerja yang peneliti ketahui dari

keluhan Kepala Desa Tanjung Satai, Kecamatan Pulau Maya melalui berita dari Antara Kalbar.Com (Jumat 7 Agustus 2015, pukul 05:27 WIB):

Sukadana (Antara Kalbar) - Sulitnya menjumpai pejabat di Kantor Camat Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara, menyulitkan pelayanan sehingga menuai keluhan dari masyarakat dan bahkan kepala desa. Ketidakhadiran pegawai di Kantor Camat Pulau Maya itu terkadang berminggu-minggu. Dampaknya, banyak urusan yang seharusnya selesai dalam hitungan jam atau hari akhirnya menjadi berminggu-minggu.

Salah satu kepala desa yang merasakan dampak dari ketidakhadiran para PNS yang bertugas di Kantor Camat Pulau Maya adalah Kepala Desa Tanjung Satai, Turaidi. Dikatakan Turaidi, dirinya sebagai kepala desa terdekat yang berkantor tepat di depan kantor camat sangat kesulitan mencari pejabat di kantor camat. Mulai dari Kepala Seksi Pembangunan, Kepala Seksi Tramtib, Sekcam, Camat dan bahkan beberapa staf pun sulit dijumpai.

"Jadi kalau mau perlu sesuatu harus ke Sukadana, karena mereka sering ke Sukadana dan enggan bertugas di Pulau Maya," kata Turaidi.

Dikatakannya, Pulau Maya bukan tempat pegawai buangan, dan sebagai pegawai, diharapkan dapat bekerja profesional. Jikapun memang ada urusan dinas luar,

apakah selama dan harus semua meninggalkan kantor. Turaidi memisalkan, lantaran ketiadaan pegawai, pembentukan panitia serta pelatihan paskibra yang seharusnya dilaksanakan jauh-jauh hari sebelum Bulan Agustus, baru mulai pada 6 Agustus.

"Minta Inspektorat datang langsung ke Pulau Maya, lihat sendiri bagaimana keadaannya," keluh Turaidi.

Dilihat dari absensi manual yang digunakan di Kantor Camat Pulau Maya terlihat bahwa terdapat beberapa orang pegawai yang absensi manualnya masih dalam keadaan kosong tanpa keterangan selama beberapa hari. Contohnya, absensi manual PNS pada bulan Mei 2016 yang menunjukkan bahwa terdapat lima dari sembilan orang pegawai yang absensi manualnya masih dalam keadaan kosong tanpa keterangan selama 20 hari, dan satu orang selama 7 hari. (*Sumber: Absensi manual Kantor Camat Pulau Maya, diperoleh Juli 2016*). Absensi di Kantor Camat Pulau Maya menggunakan dua sistem. *Pertama*, absensi dengan sidik jari (*Finger print* [tidak dapat di-*print out* oleh pihak kecamatan pada saat penelitian]), dan *kedua*, dengan absensi manual.

## 2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan *pre survey* yang telah peneliti laksanakan di Kantor Camat Pulau Maya terdapat beberapa fenomena-fenomena terkait dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara, yaitu adanya

masalah pada kehadiran beberapa orang pegawai di Kantor Camat Pulau Maya yang menjadi keluhan kepala Desa Tanjung Satai, Kecamatan Pulau Maya. Dan berdasarkan pada kenyataan bahwa ada beberapa orang pegawai yang bertugas di sana yang bukan berasal dari Kecamatan Pulau Maya, dan Kecamatan Pulau Maya merupakan daerah kepulauan yang jaraknya cukup jauh dari ibu kota kabupaten, maka peneliti tertarik untuk melihat lebih jauh gambaran motivasi kerja pegawai tersebut dengan melakukan penelitian di Kantor Camat Pulau Maya, dengan judul: Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus pada Kantor Camat Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara).

## 3. Fokus Penelitian

Permasalahan pada motivasi kerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2011), bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern (pengaruh dari dalam diri pegawai itu sendiri) dan faktor ekstern (pengaruh dari luar diri). Untuk itulah, agar penelitian ini tidak terlalu luas pembahasannya, dan untuk mempersempit ruang lingkup penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian pada: Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pulau Maya, Kabupaten Kayong Utara ditinjau dari faktor eksternal.

#### **4. Rumusan Permasalahan**

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawaban melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2011: 55). Berdasarkan fokus penelitian yang telah dikemukakan di atas dan sesuai dengan pengertian yang uraikan oleh Sugiyono maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari faktor eksternal?

#### **5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari faktor eksternal.

#### **6. Manfaat Penelitian**

##### **a) Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penulis berharap penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan sumber bacaan dan literatur tambahan bagi peneliti lain serta sebagai sumber penelitian yang relevan untuk mahasiswa yang juga melakukan penelitian yang terkait motivasi kerja. Selain itu dengan adanya penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan terutama yang terkait dengan bidang ilmu pemerintahan.

##### **b) Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan acuan Pemerintah Daerah Kabupaten Kayong Utara khususnya pemerintah Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara dalam meningkatkan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara.

#### **B. KAJIAN PUSTAKA DAN METODELOGI**

##### **1. Kerangka Teori**

Patton (dalam Danim, 2012:28) berpendapat bahwa motivasi merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Stanley Vance (dalam Danim, 2012:15) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Kemudian Danim (2012:15) mengartikan motivasi sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

Sutrisno (2011:116) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang terbagi atas dua yaitu faktor Intern dan Faktor Ekstern. Berikut penjelasannya.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yang berasal dari dalam diri, yaitu antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan faktor yang paling mutlak ada dalam diri setiap individu. Keinginan untuk dapat hidup merupakan sesuatu yang tidak disadari namun itu ada di dalam diri sebagai pendorong atau naluri seseorang untuk memperthankan hidupnya.

2. Keinginan untuk dapat memiliki.

Ketika keinginan untuk dapat hidup terpenuhi melalui bekerja maka akan timbul keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan ini akan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Semakin besar keinginan untuk memiliki sesuatu maka motivasi kerja seorang pegawai akan meningkat.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja karena ia ingin diakui dan dihormati oleh orang

lain. Keinginan inilah yang menjadi penyebab seseorang termotivasi untuk bekerja.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- c. Pemimpin yang adil dan bijaksana; dan
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat ( Sutrisno, 2011:117).

5. Keinginan untuk berkuasa.

Dewasa ini faktor internal yang hangat-hangat menjadi pemicu motivasi seseorang dalam bekerja adalah keinginan untuk berkuasa. Kekuasaan merupakan sesuatu yang seolah-olah menjadi kebutuhan pokok. Banyak sekali jalan seseorang untuk mencapai suatu kekuasaan yaitu dengan jalur politik.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari luar diri individu, adapun faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja seperti tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk

juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Tempat bekerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi motivasi pegawai karena kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga mereka.

3. Supervisi yang baik.

Sikap dari supervisor sebagai seorang supervisi akan mempengaruhi situasi kerja dari para pegawai. Jika sikap supervisor baik maka situasi kerja akan menyenangkan jika tidak baik maka situasi kerja akan buruk.

4. Adanya jaminan pekerjaan.

Seorang karyawan akan termotivasi dalam bekerja jika ada jaminan pekerjaan untuk dirinya dari perusahaan tempat ia bekerja. Jaminan tersebut dapat berupa jaminan karir yang jelas.

5. Status dan Tanggung jawab.

Seorang pegawai tidak hanya menginginkan kompensasi semata tapi juga status yang jelas seperti menduduki suatu jabatan dalam

perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Sehingga ketika pegawai tersebut diberi jabatan maka ia akan memiliki tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6. Peraturan yang fleksibel dalam sebuah organisasi harus yang bersifat melindungi dan memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya, untuk melihat rendah dan tingginya tingkat motivasi kerja aparatur dapat diukur dengan indikator-indikator motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2008:138), bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya pendorong

Daya pendorong merupakan naluri yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Daya pendorong setiap

individu bersifat relatif artinya setiap individu berbeda daya pendorongnya. Perbedaan itu dipengaruhi oleh budaya dan latar belakang individu tersebut.

## 2. Kemauan

Kemauan merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu yang berasal dari luar diri individu. Kita dapat mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dilihat dari kemauannya dalam bekerja. Jika kemauan seseorang dalam bekerja besar maka motivasi kerjanya tinggi begitupula sebaliknya. Dorongan dari luar bisa berupa insentif atau tunjangan wilayah terpencil untuk pegawai yang bertugas di wilayah terpencil.

## 3. Kerelaan

Kerelaan adalah sikap mau melakukan apapun yang diperintahkan dengan ikhlas. Suatu pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik jika seseorang yang mengerjakannya tidak ikhlas. Walaupun aparatur bekerja di wilayah terpencil, transportasi, keadaan lingkungan yang tidak mendukung namun aparatur harus tetap bekerja secara maksimal untuk melayani masyarakat setempat.

## 4. Membentuk keahlian.

Keahlian merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, misalnya pegawai yang ahli di bidang IT, tata naskah dinas, kerasipan dan lain sebagainya. Keahlian tersebut tentu saja di dapat dari pendidikan dan pelatihan. Rendah dan tingginya motivasi dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan membentuk keahlian individu demi menunjang dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## 5. Membentuk keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola sesuatu demi tujuan tertentu. Seseorang yang mampu memberdayakan orang lain berarti ia memiliki keterampilan yang baik. Membentuk keterampilan diri dapat dijadikan tolak ukur tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai tersebut.

## 6. Tanggung jawab

Ridwan Halim (1988) mendefinisikan tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

Dari penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa tanggung jawab itu adalah konsekuensi yang harus diterima seseorang atas kedudukannya, kekuasaan, peran dan kebijakannya. Setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing terhadap tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi. ketika seorang pegawai tidak melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai maka ia adalah pegawai yang tidak bertanggung jawab.

7. Kewajiban

Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan seseorang atas apa yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai yang terikat oleh aturan organisasi atau kelompok dimana aturan tersebut diperkuat oleh hukum yang mengikat, seperti Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Permendagri, Perda dan sumber hukum lainnya harus benar-benar melaksanakan tupoksi mereka sebagai seorang pegawai.

8. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dan merupakan hasil akhir dari proses kerja yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2014:1). Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada objek alamiah, artinya objek yang diteliti bersifat alami atau natural dimana pada saat peneliti memasuki objek, berada di objek dan setelah keluar, objek bersifat tetap. Sehubungan dengan masalah yang terjadi di lapangan, maka peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif untuk mendiskripsikan atau memaparkan secara terperinci tentang motivasi kerja Aparatur di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari faktor eksternal. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bermaksud memberikan gambaran suatu gejala sosial tertentu sebelumnya sudah ada informasi mengenai gejala sosial tersebut, namun belum memadai (Tohardi, 2008:108).

## **C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Kondisi Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis peneliti, motivasi kerja beberapa orang pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek kondisi lingkungan kerja masih tergolong kurang. Hal itu dapat dilihat dari keluhan beberapa orang PNS yang bertugas di sana terhadap masih minimnya sarana peralatan pendukung kerja, masih kotornya halaman kantor, sulitnya memperoleh air bersih pada musim kemarau, dan kondisi rumah dinas yang belum memadai dengan kondisi atap rumah yang bocor.

### **2. Kompensasi yang Memadai**

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek kompensasi yang memadai sudah baik. Karena kompensasi di Kantor Camat Pulau Maya sudah memadai, baik dari besarnya sampai proses pembayarannya.

### **3. Supervisi yang Baik**

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek supervisi yang baik sudah cukup baik. Hal itu tergambar dari komentar-komentar informan tentang cara, sikap, dan gaya kepemimpinan di kantor Camat Pulau

Maya yang menurut mereka secara tidak langsung itu cukup baik.

### **4. Adanya Jaminan Pekerjaan**

Motivasi kerja beberapa orang pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek adanya jaminan pekerjaan khususnya untuk pengembangan kemampuan masih tergolong rendah, karena masih ada keluhan dari salah satu pegawai yang menyatakan bahwa ilmu di Kantor Camat Pulau Maya masih terhambat. Namun, untuk promosi jabatan dan kepangkatan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pegawai di sana, karena untuk memperoleh promosi jabatan sudah ada ketentuan dan syarat-syarat berdasarkan PP No. 100 tahun 2000.

### **5. Status dan Tanggung Jawab**

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek status dan tanggung jawab, sudah cukup baik, karena dengan posisi yang cukup jelas, dan tanggung jawab sudah dilaksanakan sesuai dengan posisi dan kedudukan mereka, maka tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan semangat mereka dalam bekerja.

### **6. Peraturan yang Fleksibel**

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek peraturan yang fleksibel sudah cukup baik. Karena peraturan-peraturan yang

diberlakukan di sana baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah tidak ada yang bersifat memberatkan pegawai-pegawai yang bertugas di Kantor Camat Pulau Maya.

#### **D. KESIMPULAN**

Motivasi kerja beberapa orang pegawai di Kantor Camat Pulau Maya jika ditinjau dari aspek kondisi lingkungan kerja masih tergolong kurang. Hal itu dapat diketahui dari keluhan mereka terhadap kondisi lingkungan kerja di sana. Seperti: sarana pendukung kerja yang masih minim, seperti komputer dan laptop; masih kotornya halaman kantor; sulitnya memperoleh air bersih pada musim kemarau; sarana rumah dinas yang belum memadai dengan atapnya yang bocor.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya jika ditinjau dari aspek kompensasi yang memadai sudah baik, karena kompensasi atau gaji untuk pegawai khususnya PNS sudah memadai sesuai dengan jenjang dan pangkat yang mereka miliki. Begitupula dengan proses pembayarannya berjalan dengan lancar. Begitupula jika ditinjau dari aspek supervisi yang baik, motivasi kerja pegawai di sana sudah cukup baik. Hal tersebut terlihat dari cara, sikap, dan gaya

kepemimpinan camat di sana yang menurut pegawai-pegawai di sana cukup baik.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek adanya jaminan pekerjaan cukup baik hal itu jika dikaji dari promosi jabatan, tapi jika dikaji dengan pengembangan kemampuan diri masih tergolong rendah karena masih ada keluhan dari seorang pegawai bahwa ilmu di Kantor Camat Pulau Maya masih terhambat.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek status dan tanggung jawab sudah cukup baik, karena status dan tanggung jawab pegawai di sana khususnya PNS sudah cukup jelas. Dengan posisi dan kedudukan yang mereka miliki saat ini, tanggung jawab pun mereka laksanakan sebagaimana mestinya. Sedangkan motivasi kerja pegawai Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari aspek peraturan yang fleksibel sudah cukup baik, Karena peraturan-peraturan yang diberlakukan di sana baik oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah tidak ada yang bersifat memberatkan pegawai-pegawai yang bertugas di Kantor Camat Pulau Maya.

## E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran dan ide untuk mengatasi masalah yang terjadi terkait dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya sesuai dengan kapasitas peneliti sebagai mahasiswa.

Minimnya sarana pendukung kerja seperti komputer dan laptop harus segera mendapatkan perhatian dari pihak kabupaten. Perhatian tersebut berupa pengadaan sekaligus perbaikan fasilitas kerja yang rusak. Dengan tujuan agar tidak ada keluhan dari pegawai tentang minimnya sarana pendukung kerja tersebut.

Pihak Kantor Camat Pulau Maya sudah melakukan beberapa upaya untuk mengatasi sapi yang masuk dan lewat di halaman kantor camat. Upaya tersebut yaitu dibuatnya peraturan camat dan memberikan arahan kepada petugas desa setempat agar warganya memperhatikan hewan ternak mereka. Namun, upaya itu tidak berjalan sesuai harapan. Sampai saat penelitian ini dilakukan, hewan ternak warga (sapi) masih melewati halaman kantor. Dampaknya adalah banyaknya kotoran sapi di halaman kantor kecamatan.

Saran peneliti, segera dilakukan pembuatan pagar di halaman kantor kecamatan. Untuk sementara buatlah pagar dengan menggunakan bambu agar

tidak memakan biaya terlalu besar. Biaya dapat diperoleh dari iuran pegawai kantor kecamatan. Walaupun pagar tersebut sederhana paling tidak sapi tidak lagi masuk ke halaman kantor, selama menunggu dianggarkannya biaya pembuatan pagar.

Sulitnya memperoleh air bersih pada musim kemarau menyebabkan timbulnya rasa tidak betah oleh beberapa orang PNS yang bukan berasal dari Kecamatan Pulau Maya dan bertugas di Kantor Camat Pulau Maya. Untuk mengatasi masalah ini, peneliti memberikan saran dan masukan kepada pihak kabupaten agar segera mengadakan pengaliran air bersih dari sumber mata air ke rumah dinas Kantor Camat Pulau Maya. Sehingga tidak ada lagi keluhan dari beberapa orang pegawai Negeri Sipil yang menempati rumah dinas tersebut tentang kesulitan mereka mendapatkan air bersih pada musim kemarau.

Kondisi rumah dinas yang belum memadai dengan atap yang bocor menimbulkan rasa tidak betah oleh pegawai yang menempatnya. Saran peneliti kepada pegawai yang menempati rumah dinas itu untuk tetap melakukan upaya seperti memberitahukan permasalahan rumah dinas ini kepada pihak kabupaten agar segera mendapatkan perhatian.

Pembayaran gaji pegawai di Kantor Camat Pulau Maya sudah berjalan dengan lancar. Besaran gaji yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan pangkat dan golongan (PNS) begitupula dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT) besaran gaji sesuai dengan kontrak mereka. Saran peneliti pada aspek *kompensasi yang memadai* ini adalah, pimpinan Kantor Camat Pulau Maya agar memberikan *reward* kepada bawahan yang dinilai memiliki kinerja yang baik. *Reward* tersebut dapat berbentuk uang agar semangat dan motivasi mereka dalam bekerja semakin meningkat lagi.

Secara umum hubungan kerja pimpinan Kantor Camat Pulau Maya kepada bawahan sudah baik. Hanya saja perlu ditambahkan nilai-nilai keharmonisan dalam berkomunikasi: pada saat *sharing*; pada saat pimpinan memberikan motivasi dan teguran (dengan bahasa yang halus).

Pengembangan karir di Kantor Camat Pulau Maya khusus untuk pengembangan kemampuan diri dirasakan mandek (terhambat) oleh salah seorang PNS yang bertugas di sana, karena ilmu yang ia peroleh di Kantor Camat Pulau Maya tidak bisa berkembang. Saran peneliti untuk pimpinan (camat) dalam mengatasi masalah tersebut adalah sering dilakukan roling staf agar ilmu yang diperoleh oleh

bawahannya tersebut tidak hanya disatu bidang saja.

Status dan tanggung jawab PNS di Kantor Camat Pulau Maya sudah berjalan sebagaimana meskinnya, hanya saja menurut peneliti masih ada yang perlu diperhatikan oleh pegawai, yaitu tentang kehadiran mereka di kantor. Walaupun tanggung jawab mereka sudah terlaksana mereka harus tetap berada di kantor pada hari kerja agar tidak ada penilaian negatif dari masyarakat tentang kehadiran mereka di kantor.

Berdasarkan hasil wawancara, peraturan di Kantor Camat Pulau Maya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai sudah diterapkan oleh pimpinan. Namun, pada kenyataannya masih ada keluhan dari kepala Desa Tanjung Satai tentang kehadiran mereka di kantor. Untuk itu menurut peneliti, perlu diperketat kembali penerapan PP tersebut oleh pimpinan, agar tingkat kedisiplinan para pegawai semakin tinggi.

## F. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu: Penelitian ini hanya mengulas tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya ditinjau dari faktor eksternal saja, ada hal lain yang

perlu dideskripsikan namun itu diluar fokus penelitian dan teori yang digunakan. Seperti kinerja pegawai di Kantor Camat Pulau Maya yang belum tergambarkan dalam penelitian ini.

## G. REFERENSI

### Buku-buku :

Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.

Mangkunegara, A.P. 2010. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Patilima, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Ratminto. Atik Septi Winarsih. 2014. *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Siagian, Sondang P. 2008. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

-----, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta : Kencana.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

### Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

### Rujukan Elektronik :

<http://kalbar.antarane.ws.com/berita/335225/kades-keluhkan-kinerja-pegawai-kecamatan-pulau-maya>.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
**PENGELOLA JURNAL MAHASISWA**

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124  
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika universitas tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Elik Susanto  
NIM / Periode Lulus : E42012100 / 2016  
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address / HP : susantoelik@gmail.com / 082351040211

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exlusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**MOTIVASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA  
(Studi Kasus pada Kantor Camat Kecamatan Pulau Maya Kabupaten Kayong Utara)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- ☐ fulltext  
☒ content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 19 Desember 2016

(Elik Susanto)