

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT

Noprianus Hendro

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fisipol Untan
Email: noprianushendro@yahoo.co.id

Abstract : This Paper writing slated to know about style and leadership quality on Camat's Office Gorged, in gives and increase job Motivation on Camat's Office Clerk Gorged after quality and performance in give service to society and Region progress. In application motivates not only of someone or of side outer (*ekstrinsik*) , but also of thyself (*intrinsik*) . On this paper researcher works through about how Camat's leadership attitude in motivate its clerk, and how increases clerk job motivation in works at Camat's Office Gorged. Formula about problem observational it is how application motivate lead to clerk at Gorged Office. Thus, to the effect of observational it is subject to be know lead motivation application to clerk at Camat's office Gorged. This research utilize kualitatif's approaching by methodics descriptive research. This observational location at Camat's Office Gorged Gorged Regency. Subjek is research is Camat, sekcama, Kasi / kasubbag and staff at Camat's Office Gorged. Conclusion in observational it that motivates that given by Camat's lead just fine, Although extant many constraints namely there are some oknum reducing clerk is ardour in working, on clerk work relation is still less congruity, and on Prasarana's facility and Medium Camat's Office Gorged. with so as down clerk job motivation. Therefore of chairman of Camat can give that motivation is working with every consideration. This observational recommendation for to the fore it noticed by clerk work relation, prasarana's medium and the better facility again.

Key word: Camat's office Gorged, Application Motivates Lead and Motivation of its Clerk, Prasarana's medium and Office Facility.

Abstrak : Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mengetahui mengenai gaya dan kualitas kepemimpinan pada Kantor Camat Bengkayang, dalam memberikan dan meningkatkan Motivasi Kerja pada Pegawai Kantor Camat Bengkayang demi kualitas dan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan kemajuan Daerah. Dalam pemberian motivasi tidak hanya dari seseorang atau dari pihak luar (*ekstrinsik*), namun juga dari diri sendiri (*intrinsik*). Pada skripsi ini peneliti membahas tentang bagaimana sikap kepemimpinan Camat dalam memotivasi pegawainya, dan bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Bengkayang. Rumusan permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai di Kantor Bengkayang. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai di kantor Camat Bengkayang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Lokasi penelitian ini di Kantor Camat Bengkayang Kabupaten Bengkayang. Subjek penelitian adalah Camat, Sekcam, Kasi/kasubbag dan staf di Kantor Camat Bengkayang. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa motivasi yang diberikan pimpinan Camat cukup baik, Walaupun masih ada beberapa kendala yakni terdapat beberapa oknum pegawai kurang semangat dalam bekerja, pada hubungan kerja pegawai masih kurang keharmonisan, dan pada fasilitas dan Sarana Prasarana Kantor Camat Bengkayang. dengan begitu menjadi menurunkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu dari pimpinan Camat dapat memberikan motivasi agar bekerja dengan baik. Rekomendasi penelitian ini untuk kedepannya diperhatikan hubungan kerja pegawai, sarana prasarana dan fasilitas yang lebih baik lagi.

Kata kunci: Kantor Camat Bengkayang, Pemberian Motivasi Pimpinan dan Motivasi dari Pegawainya, Sarana Prasarana dan Fasilitas Kantor.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan pemerintahan Indonesia sebagai Negara Kesatuan yang menganut asas Desentralisasi, dimana memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Dalam Undang-Undang No.32 tahun 2004, yang menjelaskan bahwa kabupaten dan daerah kota berkedudukan sebagai daerah otonom yang mempunyai wewenang dan kekuasaan untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan prakarsa dan aspirasi masyarakat, sedangkan daerah provinsi berkedudukan sebagai daerah otonom dan sekaligus sebagai wilayah administrasi yang melaksanakan kewenangan pemerintah pusat yang didelegasikan kepada Gubernur.

Kecamatan merupakan wilayah administrasi dalam rangka dekonsentrasi, kedudukannya menjadi perangkat daerah kabupaten dan kota. Pada posisi wilayah kecamatan ini sangatlah penting dan strategis. Dengan demikian pemerintah wilayah kecamatan merupakan ujung tombak bagi pelaksanaan pemerintahan di daerah. Sehubungan dengan kedudukan, tugas, fungsi, dan tanggung jawab pemerintah wilayah kecamatan tersebut, maka pegawai kecamatan dituntut kemampuannya, untuk dapat berperan sebagai pengelola administrasi yang baik bagi organisasi pemerintah di kecamatan.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Memberi motivasi kepada bawahan merupakan tugas seseorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan dengan demikian kepedulian terhadap aspek motivasi pegawai dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Sebagai pemimpin dan pengelola administrasi, Camat diharapkan dapat membimbing dan memotivasi bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas organisasi khususnya tugas administrasi

dengan baik. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut atau bawahan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan tidak hanya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas rutin saja, melakukan tugas-tugas pemerintah juga perlu mendapat pembinaan yang sesuai dengan bidang tugasnya sebagai administrator. Untuk itu seorang atasan berkewajiban untuk mengetahui motif dari para bawahan hingga mereka mau bekerja, motif para pegawai untuk bekerja diantaranya adalah guna memenuhi keseluruhan kebutuhan-kebutuhannya yang beraneka ragam.

Dengan demikian seorang pemimpin atau atasan harus senantiasa berada ditengah-tengah para pegawainya untuk memberikan bimbingan dorongan, inspirasi dengan maksud untuk memotivasi orang-orang atau bawahannya untuk berfikir dan mengarahkan usaha-usaha mereka kearah tercapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, sehingga dengan demikian akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal itu timbul diantaranya adanya motivasi, sedangkan motivasi itu adalah kegiatan pemimpin dalam memberikan dorongan terhadap para pegawai yang dapat ditandai dengan adanya tingkat absensi yang rendah, adanya kerja sama antara pegawai, dan adanya disiplin kerja.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan penulis pada kantor Camat Bengkayang diperoleh indikasi masalah yakni :

- pegawai belum tercurahkan sepenuhnya pada pekerjaan, sehingga masih ada pegawai dalam melaksanakan tugas terkesan kurang baik dan kreatif.
- Hubungan kerja yang kurang, fasilitas kantor kurang dan lingkungan kerja.
- Tampak kejadian ada beberapa oknum yang kadang nongkrong diwarung kopi, keluar pada waktu jam kerja dan berbagai kegiatan lainnya yang tak berkaitan pada tugas mereka.

hal ini menurut asumsi penulis disebabkan motivasi yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk terlaksananya pekerjaan kantor seperti apa yang direncanakan, maka dengan motivasi yang baik akan menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan seperti yang telah direncanakan.

1.2 Fokus Penelitian

dibatasi pada : Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai di Kecamatan Bengkayang Kabupaten Bengkayang.

1.3 Rumusan Permasalahan

Rumusan dalam permasalahan ini ialah: “Bagaimana pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai di Kantor Camat Bengkayang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pemberian

motivasi ekstrinsik dari pimpinan kepada pegawai di Kantor Camat Bengkayang sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pemberian motif atas kebutuhan dari pekerjaan pegawai pada Kantor Camat Bengkayang
- b. Untuk mengetahui pengharapan atas lingkungan kerja pegawai pada Kantor Camat Bengkayang
- c. Untuk mengetahui kebutuhan atas imbalan pegawai dalam bekerja pada Kantor Camat Bengkayang
- d. Untuk mengetahui penyediaan fasilitas dan sarana prasarana kerja pada Kantor Camat Bengkayang

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan untuk membandingkan antara teori dengan kenyataan empirik dan sebagai penerapan ilmu pengetahuan, terutama yang berkaitan dengan ilmu pemerintahan, khususnya konsep-konsep yang berkaitan dengan manajemen kepegawaian.
- b. Manfaat Praktis, Diharapkan sebagai masukan penulis dalam menuangkan buah pikirannya ke dalam bentuk tulisan dan sebagai bahan masukan bagi kecamatan dalam melihat dan memahami persoalan-persoalan yang ada dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai.

II. Kerangka Teori dan Metodologi

Hasibuan (2011:10), menyatakan Manajemen Sumberdaya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedarmayanti (2007:12), menyatakan Manajemen Sumberdaya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Suwatno dan Priansa (2011:171). Sedangkan menurut Robbins dan Counter (dalam Suwatno dan Priansa, 2011:171), menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Zurnali (2004) yang dikutip dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi> menyatakan motivasi terdiri dari: Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*), Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*), Kebutuhan atas imbalan (*Incentive*).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana keadaan yang terdapat di lapangan. Menurut Nazir (1999 : 63), Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran atau suatu kilas peristiwa pada masa sekarang

Berdasarkan Data Kepegawaian Kantor Camat Bengkayang Tahun 2012 jumlah seluruh pegawai di Kantor Camat Bengkayang berjumlah 17 orang. Dengan demikian, jumlah informan untuk mewakili wawancara dalam penelitian ini berjumlah 10 orang. Dalam penyusunan penulisan ini dilakukan secara kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data dan informasi yang terkumpul secara mendalam dan menyeluruh.

III. Hasil Penelitian

1. Motif pegawai dalam bekerja

Berdasarkan hasil wawancara, pada Kantor Camat Bengkayang memberikan suatu kebutuhan para pegawainya di Kantor Camat Bengkayang selalu memperhatikan pemuasan kebutuhan terhadap pegawai yang bersifat materiil atau kebutuhan ekonomi dalam kehidupan sehari-hari. Baik itu makan bersama saat jam istirahat agar pegawai tidak berkeluyuran keluar. Dari wawancara tersebut motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya merupakan hal yang sangat penting, Karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor, motivasi dari atasan merupakan dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa selama ini motivasi pegawai dinilai sudah cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang PNS. Namun ada beberapa hal yang perlu dibina, seperti ketepatan waktu masuk kerja, karena masih ada saja ditemukan beberapa pegawai yang sering datang terlambat.

Hal yang sama juga diungkapkan masing-masing Kepala Seksi dimana pegawai pada masing-masing Seksi yang mereka pimpin sudah memiliki motivasi kerja yang cukup baik. Walaupun masih ada beberapa hal yang masih perlu mendapat binaan dan itu pun tidak semua pegawai, tetapi hanya beberapa oknum yang melakukannya.

Untuk pengembangan pegawai berdasarkan hasil wawancara dalam pengembangan pegawai di Kantor Camat Bengkayang. Pimpinan memberi kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan dirinya dalam arti mendorong untuk melanjutkan kejenjang lebih tinggi/ikut pelatihan agar dapat lebih maju agar dapat dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada.

Berdasarkan wawancara tersebut pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya pembinaan terhadap pegawai yang akan melanjutkan

pendidikan kejenjang yang lebih tinggi maka pimpinan mendorong kepada pegawainya untuk lebih maju lagi kedepannya disamping upaya-upaya lainnya. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dalam pengembangan pegawai. Dari pihak Kecamatan dalam memberikan pengembangan dengan mengikuti suatu Pelatihan/Bimtek, dan menganjurkan untuk pegawai yang belum punya pendidikan lebih lanjut. Karena dengan meningkatkan pendidikan/pelatihan pada akhirnya akan menambah pengetahuan dan kesejahteraan juga bagi pegawai. Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat digambarkan dalam pengembangan pegawai kemampuan kerja seorang pegawai merupakan suatu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yang bersangkutan yang akhirnya juga mempengaruhi kinerja organisasi. Seorang pegawai dengan kemampuan kerja yang dimilikinya diharapkan dapat menghasilkan *output* yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu organisasi antara lain yang perlu dibicarakan mengenai beberapa segi yang mempengaruhi rasa ketentraman bekerja bagi setiap bawahan dalam hubungan mereka dengan pimpinan. Dengan terjaminnya perasaan tentram itu, maka setiap orang yang memasuki suatu organisasi mengharapkan akan terwujudnya hubungan kerja sama yang harmonis. Hubungan kerjasama ini akan menimbulkan satu kekuatan yang dapat mempengaruhi bawahan pada tingkat manapun dan pada bagian manapun mereka berada.

Berdasarkan hasil wawancara dalam menciptakan hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan. Dalam hubungan kerja pegawai dengan Camat menjalin hubungan dengan baik, beliau melakukan pendekatan sama derajatnya tidak pandang antara pimpinan dengan bawahan, karena dengan begitu akan menjalin hubungan yang baik. Perhatian yang baik dari atasan terhadap bawahan yang berada di lingkungan kerja tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi pegawai demikian juga sebaliknya, jika seorang atasan tidak memberikan motivasi yang baik kepada bawahannya hal ini akan berakibat buruk terhadap hasil kerja pegawainya itu sendiri.

Adapun dalam menyelesaikan suatu masalah pimpinan selalu berupaya untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan. Upaya memotivasi bawahan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya ialah dengan memelihara kontak (hubungan) yang seiring dengan para bawahan dalam suatu organisasi hendaknya jangan terlihat hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi harus dibangun hubungan yang baik antar semua pihak.

Berdasarkan hasil wawancara dalam menyelesaikan masalah kami selalu mendiskusikan secara bersama-sama, seperti ada beberapa masalah antara sesama staf atau hubungan kerja yang kurang baik. Pertama melalui para kasi untuk menanyakan permasalahan kepada stafnya, kemudian setiap kasi melaporkan kepada Camat, selanjutnya setelah diremukan bersama dilanjutkan mendiskusikan bersama dengan para staf untuk melihat permasalahan yang perlu di selesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, saya memberikan pandangan tugas dan tanggung jawab, dimana untuk setiap pelaksanaan tugas sudah ada tupoksi masing-masing, namun selaku Camat hanya memberikan arahan dan keterbukaan sesama pegawai, dan memberikan kepercayaan. Namun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang kurang paham akan pekerjaannya karena dilatarbelakangi oleh pendidikan yang masih rendah dan pengalaman yang kurang sehingga tingkat kemampuan dalam bekerja menjadi lambat. Dengan keterbatasan tersebut pimpinan tetap memberikan motivasi untuk mendukung setiap pekerjaan pegawai.

Dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa setiap organisasi dapat merangsang manusia yang ada di dalamnya untuk bekerja lebih giat adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi itu pada dasarnya tidak hanya datang dari atasan kepada bawahan saja, tetapi bawahan juga wajib memberikan motivasi atau dorongan kepada atasan dengan cara-cara yang wajar, sehingga timbul suatu kerja sama yang baik serta hubungan yang harmonis. Suatu kenyataan bahwa seorang pimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hubungan yang baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerja tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi seorang pegawai. Demikian pula hubungan yang tidak baik akan berpengaruh buruk terhadap motivasi pegawai.

2. Harapan (*expectancy*) pegawai dalam bekerja

Membahas hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam suatu organisasi antara lain yang perlu dibicarakan mengenai beberapa segi yang mempengaruhi rasa ketentraman bekerja bagi setiap bawahan dalam hubungan mereka dengan pimpinan masing-masing. Dengan terjaminnya perasaan demikian diantara para bawahan, maka akan terjamin pula hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Dengan terjaminnya perasaan tentram itu, maka setiap orang yang memasuki organisasi mengharapkan akan terwujudnya hubungan kerja sama yang harmonis. Hubungan kerjasama ini akan menimbulkan satu kekuatan yang dapat mempengaruhi para bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dalam bentuk harapan bekerja di kantor camat baik dari perhatian atasan terhadap bawahan, dan jaminan keamanan,

seluruh pegawai sangat senang bekerja di kantor camat, karena camat sangat memperhatikan pegawai baik dari hubungan sikap hingga keamanan dalam bekerja di kantor maupun di lapangan. Sehingga pegawai merasa terlindungi, bukan berarti pimpinan menutupi kesalahan akan tetapi dibimbing dan diarahkan.

Menjawab pertanyaan dari bentuk harapan atas perhatian dan jaminan keamanan terhadap bawahan berdasarkan hasil wawancara apabila pegawai atau bawahan merasa tidak tenang atau mendapat masalah, selaku Camat memanggil para pegawai untuk membicarakan permasalahan tersebut. Pegawai yang tidak pernah masuk kerja dengan berbagai alasan, tetap diberikan jaminan untuk tidak dipecat begitu saja. Tindakan untuk menyelesaikannya yaitu memanggil dengan cara pendekatan persuasif terlebih dahulu, kemudian ditindaklanjuti secara lisan/teguran selanjutnya diproses secara tertulis. Dengan langkah ini merupakan salah satu cara untuk menciptakan rasa aman dalam bekerja.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sikap seorang pemimpin hendaknya mendekati sifat dan tingkah laku pegawainya demi terciptanya hubungan kerja dan rasa aman dalam bekerja. Berdasarkan kondisi Pegawai Negeri Sipil dewasa ini, maka perlu dilihat pada tingkat motivasi kerja pegawai sebagaimana telah dipaparkan pada kajian teori tentang motivasi yang merupakan penggerak atau pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Namun apabila motivasi tersebut dikaitkan dengan rasa cemas atas kegagalan yang cukup tinggi maka tidak nampak upaya peningkatan prestasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat membangkitkan motif prestasi pegawai. Rasa cemas akan kegagalan juga sangat erat kaitannya dengan balas jasa dalam bentuk gaji, namun yang tidak kalah penting adalah adanya penghargaan yang sifatnya bukan berupa uang, seperti kenaikan pangkat atau jenjang karir melalui kompetisi yang sehat.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai pemberian suatu prestasi kerja, bentuk suatu penghargaan dalam memberikan prestasi kerja dari pihak kecamatan adalah dengan mempromosikan jabatan. Namun sebelum dipromosikan, perlu dilihat kerajinan, penilaian dan kedisiplinan pegawai tersebut yang kemudian diajukan kepada pihak kabupaten. Sedangkan dari pihak kecamatan terhadap pegawai yang berprestasi, pimpinan selalu memberikan penghargaan berupa walaupun jika dinilai dengan uang hadiah tersebut harganya tidak terlalu mahal, akan tetapi dengan simbol-simbol tersebut bagi bawahan akan lebih berkesan, karena dengan begitu akan nampak pimpinan sangat perhatian terhadap pegawainya dan hal itu mempunyai arti yang sangat penting bagi pegawai atas perhatiannya terhadap pekerjaan dan prestasi yang diperoleh.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan fungsi motivasi seorang pimpinan harus dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya dan memahami dengan jelas apa yang diharapkan orang-orang dari pekerjaannya serta dapat menciptakan dan mendistribusikan imbalan pada saat yang sama manakala harapan organisasi tercapai.

3. Imbalan (*incentive*) pegawai dalam bekerja

Berdasarkan wawancara dalam bentuk insentif sebagai imbalan selama bekerja, hanya diberikan tunjangan Hari Raya Idul Fitri atau pun Hari Raya Natal yang biasanya disebut dengan THR. Untuk pemberian dalam bentuk lainnya pegawai tidak menerimanya. Pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah meskipun hal itu penting, melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harkat dan martabatnya. Hal ini berarti untuk memuaskan kebutuhan akan harga diri, antara lain melalui perolehan pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seperti atasan, rekan setingkat, dan bahkan para bawahan. Penghargaan dan pengakuan tersebut dapat berbentuk promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan penghargaan lain yang diberikan sebagai wujud imbalan atas pengabdian dan prestasinya. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Adapun upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya adalah Pemberian Penghargaan (*Reward*) dan Pemberian Honor Lembur. Adapun penghargaan (*Reward*) yang dapat diberikan dalam rangka memotivasi dan membangkitkan semangat kerja pegawainya adalah melalui promosi jabatan. Promosi jabatan yang diberikan kepada seorang pegawai merupakan suatu bentuk penghargaan atas prestasi kerja yang ditunjukkannya selama mengabdikan dan bekerja pada organisasi dimana pegawai tersebut ditempatkan. Promosi juga merupakan bentuk pengembangan karir yang disertai dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dan penuh resiko. Pada Pemberian Honor Lembur merupakan kerja tambahan yang dilakukan di luar jam dinas sebagai akibat dari banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Lembur biasanya dilakukan sebagai wujud tanggung jawab atas tugas yang diemban oleh seorang pegawai.

Dari hasil wawancara dalam pemberian insentif berupa honor lembur tidak pernah ada, dengan alasan mempercepat pekerjaan. Seperti dalam proses pembuatan KTP Elektronik, pegawai kecamatan diperintahkan dari pihak Dinas untuk mempercepat target proses pembuatan. Sehingga para pegawai bekerja lewat dari jam kantor yaitu sampai jam lima hingga jam enam sore.

Untuk memotivasi pegawai yang bekerja di luar jam dinas, maka perlu diberikan insentif berupa honor

lembur. Pemberian honor lembur harus sebanding dengan rasa lelah dan letih akibat lembur tersebut. Hal ini akan membuat pegawai lebih bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan tugas yang menumpuk

4. Sarana dan Prasarana

berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa secara kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana penunjang kerja pada Kantor Camat Bengkayang masih kurang memadai. Hal ini dapat dilihat dari keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kerja terutama fasilitas dalam proses administrasi seperti komputer dan mesin ketik yang sudah lama dan sedikit rusak selalu menjadi kendala dalam melaksanakan pekerjaan serta kursi yang ada di kantor camat juga sudah lama, dan sudah tidak bagus. Di samping itu, hampir semua ruangan belum menggunakan AC (*air conditioner*), hal ini juga merupakan salah satu kendala dalam melaksanakan pekerjaan. Suasana panas dan gerah membuat pegawai menjadi malas untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Untuk sarana penunjang kerja di lapangan yakni pada alat transportasi yang dirasakan masih kurang, terutama untuk kegiatan lapangan menuju desa/kelurahan dalam rangka memberikan sosialisasi selalu menjadi kendala, dikarenakan jika menggunakan kendaraan pribadi hal yang diperhitungkan adalah dari segi kerusakan dan juga biaya perjalanan untuk mengantisipasi kerusakan perjalanan. Untuk itu perlu adanya sarana dan prasarana penunjang dalam kegiatan di lapangan.

Dilihat dari penataan ruang kantor, pengaturan tata ruang kantor yang baik sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan yang baik, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai. Namun kenyataannya tidak sesuai standar, keadaan yang sempit dan panas sering menjadi penghambat dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat akan tetapi terselesaikan dalam waktu yang cukup lama hingga melebihi batas yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa kondisi fisik tempat bekerja pegawai masih kurang kondusif. Hal ini disebabkan oleh kapasitas ruangan yang tidak sesuai dengan ukuran yang seharusnya. Sebagai contoh yaitu pada ruangan Kasubbag Renja dan Keuangan yang kurang memadai dengan jumlah pegawai yang ada. Di samping itu, tata ruang kantor juga belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Camat beserta seluruh pegawai yang ada di kantor camat tersebut telah berupaya untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Penataan ruangan kantor telah dilakukan dengan menempatkan pegawai serta barang-barang inventaris

yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai sesuai dengan kapasitas ruangan yang ada, meskipun kondisi ruangan relatif sempit. Untuk menciptakan suasana baru bagi pegawai, maka pegawai diperbolehkan untuk menata ruangan dengan mengubah letak atau posisi fasilitas/barang yang ada.

IV. Kesimpulan dan Keterbatasan

4.1. Simpulan

- a. Pemberian motif atau dorongan yang diberikan oleh Camat dalam memotivasi bawahannya dapat dikatakan baik, ini terlihat dimana peran pimpinan banyak memberikan dorongan para bawahan dalam bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja, baik itu dari bentuk perhatian, hingga menciptakan komunikasi yang baik diantara bawahan. Namun masih perlu ditingkatkan kedisiplinan pegawai karena masih ada saja ditemukan beberapa pegawai yang sering datang terlambat. Sehingga ada beberapa hal yang masih perlu mendppapat binaan.
- b. Pemberian penghargaan kepada pegawai dalam bekerja selain sebagai sumber penghasilan tentunya berharap bisa dihargai sehingga dapat dirasakan keberadaannya dalam harapan bekerja selalu diperhatikan dengan jaminan keamanan, perhatian dan memberikan penghargaan terhadap bawahan yang berprestasi dan memberikan perasaan tenang waktu bekerja. Dan hubungan yang baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerja tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi seorang pegawai.
- c. Pemberian insentif oleh pimpinan masih dapat dikatakan dalam bentuk sederhana yaitu dengan pemberian sembako pada hari raya seperti idul fitri dan natal. Untuk pekerjaan lembur juga perlu ada pemberian uang lembur sebagai bentuk perhatian terhadap kerja yang lewat jam kantor.
- d. Pada sarana prasarana perlu diperhatikan karena pekerjaan kantor dapat berhasil dengan baik, apabila pekerjaan tersebut tidak terjadi penundaan dalam pelaksanaannya yang mengakibatkan pemborosan waktu dan tenaga. Agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sangat erat hubungannya dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung seperti sarana kegiatan di lapangan seperti kendaraan roda dua, penataan ruang kantor, dan penyediaan fasilitas kantor agar kedepannya pelaksanaan pekerjaan bisa tercapai.

4.2 Keterbatasan Studi

- a. Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian masih terdapat kekurangan dan kelemahan karena peneliti sendiri masih tergolong baru dan pemula dalam melakukan penelitian ilmiah. Kelemahan itu

- terutama pada keterbatasan dalam melakukan wawancara, teknik pengumpulan dan analisis data.
- b. Peneliti merasa kurang maksimal dalam melakukan wawancara disebabkan sebagai pihak yang menjadi narasumber tidak benar-benar memberikan informasi yang tepat.
 - c. Faktor komunikasi, faktor sumberdaya dan faktor struktur birokrasi diduga cenderung mempengaruhi motivasi bagi birokrasi sebagai abdi masyarakat. Dan diharapkan penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti lain dengan metode yang berbeda.

V. Ucapan Terima Kasih Dan Referensi

5.1 Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada:

- a. Pemerintah Kabupaten Bengkayang, melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang telah memberikan dukungan moril maupun materil selama penulis menempuh pendidikan di Program Studi Ilmu Pemerintahan dalam kurun waktu empat tahun.
- b. Edmundus selaku Camat Bengkayang beserta Staf Kantor Camat Bengkayang Kabupaten Bengkayang yang telah banyak membantu dalam proses penelitian dan pengambilan data di lapangan.
- c. Pengelola dan Pengasuh Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat dengan Universitas Tanjungpura yang telah dengan sabar mengayomi dan membimbing serta mendidik dan menjadi tauladan bagi penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi Ilmu Pemerintahan.

Referensi :

- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi revisi. Cetakan kelima belas. PT Bumi Aksara.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Graha Indonesia.
- Soedarmayanti. 2007. *MSDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Cetakan pertama. PT Refika Aditama.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Zurnali,2004,<http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>



**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

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

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama lengkap : NOPRIANUS HENDRO

NIM / Periode Lulus : E42008042 / 2012

Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI

Email address/HP : noprianushendro@yahoo.co.id / 085750226891

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-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT

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 untuk 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 sebenar-benarnya.



Mengetahui/Disetujui

Pengelola Jurnal... 11/1/2013

Drs. H. Agus Eka, M.Si

NIP. 19630123 198810 1 001

Dibuat di : Pontianak

Pada Tanggal : 10 Januari 2013

(NOPRIANUS HENDRO)