

MOTIVASI KERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT SEKADAU HULU KABUPATEN SEKADAU

Oleh:
ANTONIUS ANEM
NIM. E42011047

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerja Sama Universitas Tanjung Pura
Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015
E-mail : antoniusanem92@gmail.com

Abstrak

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk menganalisis kondisi motivasi kerja dan mendeskripsikan upaya peningkatan motivasi kerja aparatur di Kantor Camat Sekadau Hulu Kabupaten Sekadau. Penulisan Skripsi ini didasarkan atas permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Sekadau Hulu mengenai motivasi kerja aparatur yang masih tergolong rendah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan dari penelitian ini adalah motivasi kerja aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih belum optimal. Hal ini terlihat dari aparatur yang masih belum dapat bekerja sama dengan baik, memperpanjang waktu istirahat, bermain *game* pada jam kerja, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu, masuk kantor terlambat, dan pulang kerja lebih awal. Faktor penyebabnya adalah kondisi ruangan yang sempit dan berantakan, sulitnya untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja, dan tidak diberikannya tunjangan kerja di luar jam kerja atau lembur. Upaya yang dilakukan oleh pihak kecamatan dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur adalah dengan memberikan dorongan, pengharapan, dan insentif. Namun demikian, tidak semua upaya itu dilaksanakan oleh pihak kecamatan.

Kata-kata kunci : Motivasi, Aparatur, Dorongan, Pengharapan, dan Insentif.

WORK MOTIVATION OF GOVERNMENT APPARATUS AT SEKADAU HULU SUB-DISTRICT OFFICE SEKADAU REGENCY

Abstract

The aim of this essay is to analyze work motivation condition and to describe work motivation of apparatus increasing effort at Sekadau Hulu Sub-district Office Sekadau Regency. This essay based on problems that happening at Sekadau Hulu Sub-district Office about work motivation of apparatus that still in low level. This research use qualitative research metode with descriptive research. Data accumulation use observation, interview and documentation technique. This research finding is work motivation of government apparatus on doing their duty and function not optimum yet. This case can seeing from some apparatus that not working in good cooperation yet, extend their rest time, play game in working time, finished their work not on time, late at work, and going home early. All of that happening cause by condition of office room that narrow and fall apart, hard to get any rewards for get achievement of work, and there is no work perks beside working hours or out of that. Sub-district effort to increase work motivation of apparatus is by giving support, expectancy, and incentive. Although there is not all of that effort sub-district side done it.

Keywords : Motivation, Apparatus, Support, Expectancy, and Incentive.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Pelaksanaan otonomi daerah telah diatur di dalam Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan landasan bagi pemerintah daerah dalam menjalankan roda pemerintahan daerahnya sendiri. Agar tercipta suatu pemerintahan daerah yang baik dan maksimal diperlukan aparatur yang handal untuk menggerakkan segala kegiatan dalam proses pencapaian tujuan.

Pemerintah daerah sebagai pelaksana birokrasi mempunyai tanggung jawab yang besar. Dalam hal ini pemerintah daerah mempunyai perangkat-perangkat yang sering disebut sebagai jajaran birokrasi dengan tugas dan fungsi yang dimiliki dan berpegang teguh pada upaya mewujudkan pencapaian tujuan berdasarkan peraturan-peraturan serta garis hirarki dari pimpinan tingkat atas.

Dalam penyelenggaraan otonomi daerah, aparatur pemerintah daerah seharusnya memiliki kemampuan agar dapat menunjang terlaksananya otonomi daerah sesuai dengan apa yang diinginkan. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan otonomi daerah akan sangat tergantung pada aparatur pemerintah daerah sebagai perencana dan pelaksana. Dalam pelaksanaan otonomi daerah aparatur

pemerintah daerah semestinya memiliki kapabilitas dan kredibilitas dalam melaksanakan tugas serta pengembangan struktur jabatan, penjurangan karier yang jelas, dan juga pembagian tugas berdasarkan disiplin ilmu yang dimiliki.

Pemerintah daerah terdiri dari pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Daerah kabupaten/kota membentuk kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan. Dengan terbentuknya kecamatan akan memaksimalkan pelayanan, koordinasi, dan pemberdayaan di tingkat kecamatan terutama aparatur pemerintah itu sendiri.

Kecamatan merupakan salah satu birokrasi yang bertugas dalam bidang pelayanan publik. Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 menggariskan, kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Selain itu, kecamatan juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan. Keberadaan wilayah kecamatan ini memiliki arti penting dan strategis. Pemerintah wilayah kecamatan merupakan ujung tombak bagi pelaksanaan pemerintahan di daerah. Sehubungan dengan kedudukan, tugas, fungsi, dan

tanggung jawab pemerintah wilayah kecamatan tersebut, aparatur pemerintah kecamatan harus berperan aktif sebagai pengelola administrasi yang baik bagi organisasi pemerintah di kecamatan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, untuk dapat meningkatkan motivasi kerja aparaturnya diperlukan peran seorang Camat sebagai pemimpin di tingkat kecamatan yang meningkatkan kemampuan manajerialnya dalam rangka menggerakkan organisasi. Hal tersebut karena kecamatan merupakan organisasi pemerintahan terdepan untuk memberikan dan meningkatkan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat secara langsung yang di dalamnya terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerjasama dengan latar belakang dan kepentingan yang berbeda-beda.

Upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas kerja dan koordinasi di tingkat kecamatan tidak luput dari peran pegawai pemerintahan yang *notabene* adalah aparatur pemerintah kecamatan itu sendiri. Dalam melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, semangat dan motivasi kerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja yang tinggi akan mengoptimalkan segala potensi yang ada, menciptakan semangat yang tinggi dan luhur, dan meningkatkan kebersamaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif, tugas-tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi perlu memperhatikan aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling hormat, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Berkaitan dengan hal tersebut, motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena seorang pimpinan mendorong bawahannya untuk mengerjakan tugas pemerintahan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Sementara itu lingkungan juga sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi.

Dalam pemberian motivasi terkandung makna bahwa setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya (Saydam, 2000:327). Oleh karena itu, seorang pemimpin patut memahami semua tindakan dan tingkahlaku yang timbul dari aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Rivai (2005:45) mengemukakan bahwa motivasi sebagai pendorong atau

penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan untuk melakukan apa yang harus dilakukan. Kepedulian terhadap aspek motivasi pegawai dapat menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai rendah/turun, akan berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja dan akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian, seorang pemimpin atau atasan senantiasa berada di tengah-tengah para pegawainya untuk memberikan bimbingan dan dorongan, inspirasi dengan maksud untuk memotivasi orang-orang atau bawahannya agar berfikir dan mengarahkan usaha-usaha mereka ke arah pencapaian tujuan individu maupun tujuan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal itu timbul di antaranya karena adanya motivasi.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan di Kantor Camat Sekadau Hulu, penulis menemukan fenomena dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang menunjukkan aparatur pemerintah kecamatan terkesan kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai aparatur pemerintah. Hal ini terkait dengan kondisi lain yang dihadapi di antaranya: 1) Kondisi ruangan kantor yang sempit dan panas; 2) Jarak tempat tinggal pegawai dengan kantor kecamatan yang sangat jauh, karena sebagian besar aparatur kecamatan tidak berdomisili di Kecamatan Sekadau Hulu sehingga memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit untuk datang ke kantor; 3) Pihak Kecamatan Sekadau Hulu tidak memberikan tunjangan untuk aparatur yang melaksanakan tugas di luar jam kerja atau dengan kata lain lembur.

Fenomena tersebut telah memberikan gambaran bahwa motivasi kerja aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya di Kantor Camat Sekadau Hulu Kabupaten Sekadau belum optimal. Atas dasar hal ini, penulis tertarik mengadakan penelitian yang kemudian dituangkan dalam bentuk tulisan berjudul: **“Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu Kabupaten Sekadau.”**

aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu.

2. Fokus penelitian:

Guna mempersempit ruang lingkup masalah, dan agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang hendak dicapai, fokus permasalahan ini ialah : Kondisi dan upaya peningkatan motivasi kerja dari dalam dan dari luar kepada aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu Kabupaten Sekadau.

3. Rumusan Permasalahan :

Perumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data (Sugiono, 2013 : 35). Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah dan pengertian yang diungkapkan Sugiono, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu?

4. Tujuan Penelitian :

Tujuan penelitian ini adalah :

- a) Menganalisis kondisi motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu.
- b) Mendeskripsikan upaya peningkatan motivasi kerja dengan pemberian motif, harapan, dan insentif kepada

5. Manfaat Penelitian :

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran di bidang akademik khususnya ilmu pemerintahan yaitu pemberdayaan aparatur yang termasuk dalam fungsi pemerintahan dengan meningkatkan motivasi kerja aparatur pemerintah.

b. Manfaat Praktis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan saran kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Sekadau khususnya di Kecamatan Sekadau Hulu untuk melihat dan memahami persoalan-persoalan yang ada dalam upaya meningkatkan motivasi kerja aparatur pemerintah serta memperbaiki pelayanan kepada masyarakat.

A. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Berkaitan dengan bahasan tentang faktor-faktor motivasi kerja, berikut dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. Saydam (2000:370) mengemukakan bahwa: "motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri
- b) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Selanjutnya dari sisi lain, Saydam (2000:370-371) juga mengemukakan bahwa faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain adalah: a). kematangan tinggi; b). tingkat pendidikan; c). keinginan dan harapan pribadi; d). kebutuhan; e). kelelahan dan kebosanan; f). kepuasan kerja.

Maslow (dikutip oleh Robbins dan Judge, dalam Danang Sunyoto dan Burhanuddin, 2011) mengemukakan lima jenjang kebutuhan manusia sebagai berikut yaitu: a). Kebutuhan fisiologis: meliputi rasa lapar, haus, seksual, berlidung, dan

kebutuhan fisik lainnya; b). Kebutuhan rasa aman: meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional; c). Kebutuhan social: mencakup rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan; d). Kebutuhan penghargaan: mencakup factor penghargaan internal seperti rasa hormat diri, otonomi dan pencapaian, serta factor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian; e). Kebutuhan aktualisasi diri: yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri sendiri. Dalam memuaskan kebutuhan, banyak cara yang dilakukan oleh seseorang, dan cara-cara tersebut berbeda antara satu orang dengan orang yang lain.

Maslow (dalam Thoha, 2009:227) mengungkapkan bahwa hierarki kebutuhan merupakan suatu pola yang tipikal dan bisa dilaksanakan pada hampir setiap waktu yang memiliki kebutuhan berbeda-beda dan adakalanya seseorang untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri harus melewati pemenuhan mulai dari fisik, terus merangkak ke aktualisasi diri. Sebaliknya ada orang lain yang tidak memerlukan waktu yang lama satu tingkat, tahu-tahu sudah berada pada tingkat kebutuhan aktualisasi diri.

Frederick Herzberg (dalam Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2011:29), didasarkan pada hasil wawancara dengan

insinyur dan akuntan pada tahun 2003, memberikan suatu pertanyaan kepada mereka mengenai apa yang dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam tugas pekerjaannya dan mereka menjawab “memberikan suatu pengaruh yang menarik” yang pada akhirnya oleh Herzberg disimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan, dan ketidakpuasan bekerja. Hal ini disebabkan oleh hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan.

Teori Herzberg (dalam Thoha, 2009:231) ini sebenarnya mematahkan anggapan sementara pimpinan atau manajer bahwa persoalan-persoalan semangat kerja para karyawan itu dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan memperbaiki kondisi tempat kerja. Pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal-hal tersebut tidak memotivasi karyawan.

Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja seperti dikatakan di atas menurut Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan. Menurut teori ini, ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya (Soekidjo Notoatmodjo, 2009:119), yakni :

- 1). Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfierr*) atau faktor motivasional.

Faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi instrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain :

- a). prestasi (*achivement*);
- b). penghargaan (*recognition*);
- c). tanggung jawab (*responsibility*);
- d). kesempatan untuk maju (*posibility of growth*);
- e). pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

- 2). Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor higiene.

Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factor yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniyah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain :

- a). kondisi kerja fisik (*physical condition*);
- b). hubungan interpersonal (*interpesonal relationship*);
- c). kebijakan dan administrasi perusahaan (*administration policy*);
- d). pengawasan (*supervision*);
- e). gaji

(*wages*); dan f). keamanan kerja (*job security*).

Dari teori Herzberg ini dapat ditarik kesimpulan bahwa (dalam Soekidjo Notoatmodjo, 2009:119) : a). Faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah kelompok faktor-faktor motivasional; b). Pebaikan gaji, kondisi kerja, kebijakan organisai dan administrasi tidak akan menimbulkan kepuasan, melainkan menimbulkan ketidakpuasan. Sedangkan faktor yang menimbulkan kepuasan adalah hasil kerja itu sendiri; dan c). Perbaikan faktor higiene kurang dapat mempengaruhi terhadap sikap kerja yang positif.

Kerlinger, N. Fred dan Elazar J. Pedhazur (1987) (dalam Cut Zurnali 2004) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari: Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*), Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*), Kebutuhan atas imbalan (*Incentive*). Hal ini juga sesuai dengan yang di kemukakan Atkinson (dalam William G Scott, 1962: 83), yang memandang bahwa motivasi merupakan hasil penjumlahan dari fungsi-fungsi motiv, harapan dan insentif (Atkinson *views motivation strengh in the form of an equattion-motivation = f (motive + expectancy + incentive)*). Ada tiga faktor dalam motivasi yaitu: a). *Motive* (Dorongan): pemberian motivasi berkaitan

langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional, seseorang bekerja karena digerakkan oleh motif dan pada dasarnya motif tersebut pertama-tama bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individu; b). *Expectation* (Pengharapan): suatu kodrat bagi manusia karena setiap manusia mempunyai cita-cita, harapan-harapan atau keinginan; dan c). *Incentive* (Perangsang/imbalan): suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, artinya peneliti menggambarkan atau mendefinisikan kembali kondisi nyata yang ada dilapangan (Sugiyono, 2004:13). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung. Analisis kualitatif adalah bagaimana peneliti mengolah dan

menganalisa data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk selanjutnya dapat diinterpretasikan sehingga dapat menarik kesimpulan dari hasil analisis data tersebut. Melalui penelitian deskriptif kualitatif ini, peneliti ingin mendeskripsikan kondisi dan pola usaha peningkatan motivasi kerja aparatur pemerintah di Kecamatan Sekadau Hulu.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Ketiga teknik tersebut digunakan agar peneliti mendapatkan data primer dan data sekunder, menjaring data dan informasi dari informan tentang hal-hal yang erat hubungannya dengan masalah penelitian, memperoleh data atau informasi yang diperlukan dengan cara mengumpulkan dokumen atau rekaman yang dapat berupa dokumen pribadi atau dokumen resmi, foto-foto atau gambar.

Peneliti menggunakan teknik analisa data dalam Sugiyono (2014:91-99). Yang terdiri atas tiga alur kegiatan yaitu Reduksi data (*reduction data*), Penyajian data (*data display*), dan Penarikan kesimpulan dan Verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Selanjutnya teknik keabsahan data yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih belum optimal. Hal tersebut berdasarkan pada hasil penelitian melalui kesimpulan dari wawancara yang peneliti lakukan kepada subjek penelitian yaitu aparatur pemerintah Kantor Camat Sekadau Hulu masih belum bisa bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sulit untuk mendapat penghargaan yang tentunya dapat menunjang karier mereka, tidak adanya insentif yang diberikan untuk menjalankan tugas di luar jam dinas atau lembur, dan ditambah lagi dengan ruangan yang sempit dan panas sehingga aparatur merasa tidak betah untuk bekerja dan berada di kantor.

2. Pembahasan

a) Kondisi Motivasi Kerja Aparatur Dan Faktor Penyebabnya

1) Kondisi Motivasi Kerja Aparatur

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa di Kantor Camat Sekadau Hulu motivasi kerja aparaturnya masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena yang terjadi

di Kantor Camat Sekadau Hulu dan menyebabkan motivasi kerja aparatur masih tergolong rendah, diantaranya sebagai berikut :

1). Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu yang dimaksud adalah aparatur Kantor Camat Sekadau Hulu sering mengabaikan daftar hadir atau absensi, sehingga mereka sering datang terlambat dan pulang lebih awal. Absensi yang digunakan bukan *finger print* tetapi daftar hadir biasa yang diisi sendiri oleh aparatur. Dengan demikian aparatur sangat mudah untuk memanipulasi daftar hadir dengan jam masuk dan jam pulang kerja.

2). Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Ketepatan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi masalah yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Aparatur lebih bersantai-santai ketimbang mengejar target atau batas waktu yang telah ditentukan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepada mereka. Jika ada teguran dari atasan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan, maka mereka berdalih dengan alasan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga pekerjaan menjadi tertunda.

3). Tanggungjawab

Tanggungjawab yang dimaksud adalah keseriusan aparatur dalam bekerja dan kesungguhan memikirkan tugas dan

pekerjaan yang dilimpahkan kepada mereka. Aparatur terkadang tidak memiliki rasa tanggungjawab akan tugas mereka dan meninggalkan pekerjaan dengan bermain game pada saat jam kerja.

2) Faktor Penyebab Motivasi Kerja Rendah

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Sutrisno (2009 : 124) menyatakan bahwa yang mempengaruhi motivasi tersebut antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Berikut adalah penjelasan mengenai dua faktor tersebut yaitu :

a) Faktor internal, adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang datangnya dari dalam diri seseorang. Faktor internal yang menyebabkan motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu masih tergolong rendah adalah keinginan aparatur untuk mendapatkan penghargaan masih sangat sulit karena sesama aparatur bersaing untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Selain itu, pekerjaan yang dilimpahkan kepada aparatur juga masih sangat sulit dikerjakan karena tidak sesuai dengan kemampuan mereka.

b) Faktor eksternal, adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi

kerja yang bersumber dari lingkungan kerja perusahaan atau organisasi. Faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja aparatur Kantor Camat Sekadau Hulu yaitu berkaitan dengan kinerja aparatur terlebih terkait dengan keadaan ruangan yang terbatas, sehingga di dalam satu ruangan terdapat beberapa kepala seksi dan dengan keadaan meja yang tidak teratur. Kemudian aparatur tidak pernah menerima insentif ketika ada pekerjaan lembur, sehingga aparatur tidak ada semangat untuk bekerja.

b) Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Aparatur

1) Motif Aparatur dalam Bekerja

Salah satu cara pemimpin dalam memberikan motivasi adalah dengan memenuhi kebutuhan aparaturnya sehingga pemuasan atas kebutuhan tersebut dapat dipakai sebagai dasar dorongan pada aparaturnya untuk bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari akan tanggung jawab keberhasilan suatu organisasi dalam usaha mencapai tujuan pada tingkat besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk merealisasi kebutuhan aparaturnya.

Berdasarkan keterangan dari informan dan analisis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa Perhatian yang diberikan pimpinan sudah cukup besar dalam memenuhi kebutuhan yang ada pada setiap

aparatur, sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang baik. Untuk mendukung keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya diperlukan pemenuhan semua kebutuhan dari pihak intern kecamatan yang saling mendukung kepada setiap aparaturnya.

2) Harapan Aparatur dalam Bekerja

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti akan harapan aparaturnya dan memenuhi harapan tersebut. Dengan demikian aparatur dapat memperoleh pengakuan, rasa aman dan kepuasan-kepuasan yang timbul dari kerja sama itu sendiri, serta berharap terpenuhinya tuntutan sehingga mereka mau bekerja sama dengan baik dan memberikan jasa-jasa demi terealisasinya tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi dan keterangan dari informan, pihak kecamatan sudah menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan kepada aparatur yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Pemberian plakat juga dirasakan aparatur lebih berkesan dan hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah memperhatikan prestasi kerja yang dicapai oleh aparatur dalam bekerja.

3) Imbalan Aparatur dalam Bekerja

Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur adalah dengan pemberian penghargaan dan

pemberian honor lembur. Penghargaan yang diberikan dalam rangka memotivasi dan membangkitkan semangat kerja aparatur adalah melalui promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan karir yang disertai dengan tugas dan tanggungjawab yang ditunjukkannya selama mengabdikan dan bekerja pada instansi dimana aparatur tersebut ditempatkan. Pemberian honor lembur merupakan balas jasa atas kerja tambahan yang dilakukan di luar jam kerja. Namun balas jasa tersebut tidak pernah diberikan kepada aparatur yang lembur kerja karena harus menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka dengan segera.

C. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terhadap motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu Kabupaten Sekadau. Dari hasil penelitian dilapangan peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu Kabupaten Sekadau adalah sebagai berikut :

1) Gambaran motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa di kantor Camat

Sekadau Hulu Kabupaten Sekadau motivasi kerja aparaturnya masih tergolong rendah, hal ini terlihat dari aparatur yang masih belum dapat bekerja sama dengan baik, masuk kantor datangnya terlambat, pulang kerja lebih awal, memperpanjang waktu istirahat, bermain *game* dalam waktu kerja, dan menyelesaikan tugas tidak tepat waktu serta saling menyalahkan ketika bekerja.

2) Faktor penyebab motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu rendah adalah disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang menyebabkan motivasi kerja aparatur rendah adalah pekerjaan yang dilimpahkan kepada mereka masih dianggap sulit untuk diselesaikan, sehingga semangat dan gairah kerja menurun dan berakibat terbengkalainya suatu pekerjaan. Aparatur juga merasakan sulitnya mendapatkan penghargaan dari kantor apabila menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu. Hal ini merupakan pendorong atau pemacu semangat aparatur dalam bekerja, sehingga sangat diperlukan pemberian penghargaan kepada aparatur yang berprestasi. Selanjutnya faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi aparatur yang berasal dari luar diri aparatur, yaitu berasal dari instansi tempat mereka bekerja dan

hubungan antar sesama aparatur dalam berinteraksi masih belum memahami karakter dan sifat masing-masing, sehingga menimbulkan hubungan kerja yang tidak baik.

- 3) Upaya peningkatan motivasi kerja aparatur pemerintah di Kantor Camat Sekadau Hulu sudah dilaksanakan dengan baik, namun masih perlu diperhatikan semua kebutuhan aparatur yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan proses birokrasi dalam menunjang semangat mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Ada tiga indikator yang menggambarkan pemberian motivasi tersebut, yaitu : a) Pemberian motif atau dorongan yang diberikan oleh Camat selaku pimpinan dalam memotivasi bawahannya sudah memberikan dampak positif bagi setiap aparatur dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Rasa semangat itu seketika muncul karena adanya dorongan dari pimpinan yang selalu memberikan perhatian dan membangun komunikasi dengan semua aparatur dengan baik; b) Pemberian pengharapan kepada aparatur dalam bekerja tentunya dapat meningkatkan gairah kerja karena keberadaan aparatur yang bekerja terjamin baik itu jaminan keamanan, perhatian, dan penghargaan. Dengan adanya jaminan tersebut aparatur merasa sumber penghasilan

mereka sudah tetap dan tidak akan ada pemecatan apabila aparatur yang melakukan kesalahan selalu dibimbing dan diselesaikan dengan cara persuasif oleh pimpinan. Hal ini merupakan tujuan baik seorang pimpinan dalam memberi pengharapan kepada aparatur dalam bekerja; dan c) Pemberian insentif dari pimpinan kepada aparatur yang melakukan pekerjaan lembur atau bekerja di luar jam dinas masih belum ada. Insentif yang diberikan hanya sekedar tunjangan hari raya (THR) berupa sembako dan diberikan pada hari raya natal dan idul fitri. Aparatur mengharapkan adanya tunjangan untuk jam lembur atau bekerja di luar jam dinas. Ini bertujuan untuk memberikan dorongan dan semangat kerja kepada aparatur.

b) Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, peneliti menyampaikan saran-saran yang berkaitan dengan pemberian motivasi aparatur di Kantor Camat Sekadau Hulu. Saran-saran tersebut antara lain :

- a) Kantor Camat Sekadau Hulu merupakan wadah bagi aparatur dalam mengabdikan kepada bangsa dan negara. Oleh karena itu pihak kantor camat bertanggungjawab atas proses birokrasi yang dijalankan aparatur. Dalam hal

ini perlu peningkatan pemberian motivasi kepada aparatur agar mereka menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dengan sebaik mungkin dan menjalankan roda pemerintahan dengan optimal yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Contohnya dengan memberikan kesempatan dan perhatian yang lebih besar kepada aparatur untuk mengembangkan kompetensi dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

- b) Camat selaku pimpinan di Kantor Camat Sekadau Hulu perlu memperhatikan semua kebutuhan-kebutuhan setiap aparturnya yang dapat menunjang keberlangsungan proses pekerjaan agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi dan melakukan pembinaan secara terus-menerus dengan cara persuasif serta memberikan teladan yang baik bagi mereka.
- c) Aparatur Kantor Camat Sekadau Hulu harus bisa beradaptasi dengan setiap karakter pimpinan dan sesama aparatur di kantor tersebut agar dapat membangun hubungan kerja yang baik. Disamping itu, Aparatur perlu meningkatkan kualitas kerja masing-masing dengan mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk menambah pengalaman kerja dan memperoleh penghargaan dari pimpinan yang

memberikan promosi jabatan kepada aparatur yang berprestasi.

D. DAFTAR PUSTAKA

1. Sumber Literatur :

Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Hasibuan, S.P. M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Pertama.

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

Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Keempat Rineka Cipta.

Reksohadiprodjo, S & Handoko, H. 2003. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur, dan perilaku*. Yogyakarta: BFFE.

Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada. Cetakan Pertama.

Samsudin, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta. Penerbit Djambatan. Cetakan Kedua.

----- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Kresna Prima Persada.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

----- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta.

----- . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunuyoto, D & Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Caps.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup.

Thoha, M. 2009. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Torang, S. 2012. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

2. Sumber Peraturan :

Pemerintah Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta : Sekretariat Negara.

Pemerintah Republik Indonesia 2014. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta : Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

3. Sumber Dokumen :

Profil Kecamatan Sekadau Hulu Tahun 2014.

4. Sumber Skripsi :

Nur Ilham Doni tahun 2009 dengan judul “*Motivasi Kerja Pegawai Bagian*

Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi”.

Paulinus Patricius Arjuna Siranita Kabelen tahun 2014 dengan judul “*Studi Tentang Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Kelurahan Baqa Samarinda Seberang Kota Samarinda*”.

5. Sumber Website :

Zurnali, C. 2004. *Motivasi Kerja*. diakses tanggal 18 Desember 2014, melalui http://www.academia.edu/8790303/TEORI_MOTIVASI.

Purnomo, S. 2004. *The Achieving Society*. diakses tanggal 22 Agustus 2015, melalui <http://kuliahkomunikasi.blogspot.com/2008/11/teori-motivasi-mcclelland-teori-dua.html>.



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

Jalan A Yani Pontianak, Kode 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 : Antonius Anem
NIM / Periode lulus : E42011074/ 2015
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address /HP : antoniusanem92@gmail.com / 089685303461

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 APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT SEKADAU HULU
KABUPATEN SEKADAU**

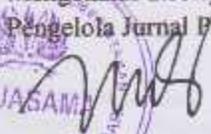
Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- 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 sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal Prodi IP

Dr. H. Wijaya Kusuma, MA
NIP. 19620214 198603 1 001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : November 2015


(Antonius Anem)