

UPAYA CAMAT DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA APARATUR PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT SUNGAI RAYA KABUPATEN BENGKAYANG

Oleh:
CAESAR OCTAVIANDA
NIM. E42011053

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerja Sama Universitas Tanjung Pura
Dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015

E-mail : caesar.octavianda@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini mendeskripsikan mengenai upaya camat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang. Penulisan skripsi ini didasarkan atas permasalahan yang mengenai motivasi kerja pegawai yang masih tergolong rendah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Lokasi penelitian adalah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang dan subjek penelitian adalah Camat, Sekretaris Kecamatan, Kepala Seksi Pembangunan, Staf Pembangunan dan Staf Kesejahteraan Sosial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para pegawai tidak fokus pada pekerjaan yang dikerjakan, pegawai cepat bosan, menurunnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Sehingga rumusan masalahnya adalah, bagaimana upaya camat meningkatkan motivasi kerja aparatur pemerintah di kantor camat sungai raya kabupaten bengayang belum maksimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai pemimpin diharapkan mampu memotivasi kerja pegawai dengan memberikan kebutuhan internal para pegawai, kebutuhan internal berupa kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Jika pemberian motivasi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan maka dapat menciptakan gairah kerja para pegawai.

Kata-kata kunci : Motivasi, Aparatur, Dorongan, Kebutuhan Internal.

EFFORTS OF SUBDISTRICT HEAD IN INCREASING THE MOTIVATION WORK GOVERNMENT OFFICIALS IN SUNGAI RAYA SUBDISTRICT OFFICE BENGKAYANG DISTRICT

Abstract

This research aim to described about the effort of subdistrict head in increasing the motivation work employees in sungai raya subdistrict office bengayang district. Writing skripsi is based on the matter of motivation work employees are low .the method of This research is qualitative research, it,s kind of research descriptive .The data collection was done with using a technique interviews and documentation .Research locations is at sungai raya subdistrict office bengayang district.and the subject of study is subdistrict head, secretary, head of development , staff development and staff social welfare. The result of this research showed that the employees do not focus on the job, employees fast bored, the decline in spirit employees in implementing the tasks.So that formulation the problem is, how efforts head in increasing the motivation work government officials in sungai raya sub-district office bengayang district is not maximum. To increased the motivation work employees leader is expected to motivate work employees by giving needs internal employees, internal needs of basic needs, security, social, incentive and actual self.If, granting motivation can be delivered well by the leader of then can create passion work employees.

Keywords : Motivation, officials, Support, internal needs.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menjadikan manusia untuk bertindak. Dengan adanya motivasi menjadikan seseorang dapat bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya, namun banyak faktor yang dapat menurunkan motivasi seseorang sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan target yang diinginkan. Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi atau tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian, 2012:142).

Hal ini mengungkapkan bahwa motivasi adalah sesuatu sikap berupa dorongan yang timbul dalam diri untuk mencapai tujuan, baik secara pribadi maupun didalam suatu organisasi, selain itu motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan dan mengarahkan serta mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Meningkatkan motivasi para aparatur sipil negara atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah merupakan tanggungjawab semua lapisan masyarakat yang berkaitan secara langsung maupun

tidak langsung dengan pegawai tersebut sehingga masyarakat luas yang menginginkan pelayanan yang baik dan berkualitas dari para aparatur negara yang memperoleh bayaran dari hasil pajak negara dan pada dasarnya adalah uang masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang optimal tidak sia-sia.

Motivasi secara tidak langsung akan meningkatkan pelayanan yang baik, walaupun dengan para aparatur yang berkualitas dan memiliki potensi tetapi harus memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga sikap tersebut harus dimiliki oleh pimpinan, sehingga dapat menjadi contoh dan panutan para staff serta bawahan yang harus dibimbing serta dapat menerapkan apa yang diinstruksikan oleh atasan sesuai apa yang diharapkan oleh pimpinan dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.

Dewasa ini banyak instansi pemerintah daerah yang belum mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan tujuan diciptakannya organisasi tersebut demi menciptakan kebijakan yang bermanfaat bagi masyarakat. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan pengkajian dan evaluasi untuk mencari solusi yang tepat dalam pemecahan masalah yang dialami oleh instansi tersebut.

Aparatur pemerintah daerah harus memiliki kemampuan dan loyalitas yang tinggi terhadap pimpinannya, sehingga

kebijakan dan program yang diberikan dapat terwujud dan terealisasi dengan baik. Pimpinan diharapkan mampu memberi motivasi, masukan kepada para bawahan dan staff agar dapat bekerja secara optimal, tugas yang diberikan harus berhasil dan sesuai dengan apa yang dituju dari program pimpinan atau pembuat kebijakan.

Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang terdiri dari beberapa bagian kepala seksi, yakni kepala seksi ketentraman dan ketertiban (trantib), kepala seksi ekonomi pembangunan (ekbang), kepala seksi pemerintahan (pem), dan kepala seksi kesejahteraan masyarakat (kesra). Pegawai Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi, namun belum mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan efektif karena rendahnya motivasi kerja.

Penurunan motivasi aparatur pemerintah tentu memiliki keterkaitan yang tidak terpisahkan dengan tata kelola pemerintahan yang belum berjalan dengan baik dan camat sebagai pimpinan mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja para pegawai namun belum maksimal.

Berdasarkan *pre survey* yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa fenomena diantaranya adalah pegawai tidak fokus pada pekerjaan yang dikerjakan. Contohnya para pegawai sering

meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Kemudian pegawai cepat bosan pada pekerjaan yang rutin. Contohnya pegawai masuk dan pulang kantor lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Selain itu, menurunnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Contohnya penundaan pekerjaan yang harus dikerjakan serta menumpuknya pekerjaan di meja kerja, membuktikan bahwa rendahnya motivasi kerja aparatur pemerintah dan diharapkan pimpinan mampu memotivasi para pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti berusaha mencari solusi dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan upaya camat meningkatkan motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang dalam memberi pelayanan administrasi yang baik dan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Sesuai dengan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Upaya Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang”**.

2. Fokus penelitian:

Fenomena dan permasalahan yang terjadi di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang peneliti menduga

bahwa pegawai belum mencurahkan sepenuh hatinya pada pekerjaan karena rendahnya motivasi kerja aparatur pemerintah. Menurut Maslow (dalam Danim,2012:25) mengatakan “Ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja”, fokus dari penelitian ini berusaha menganalisis upaya camat dalam meningkatkan motivasi kerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang.

3. Rumusan Permasalahan :

Dari hasil pembatasan masalah yang ada, maka rumusan masalah yang diperoleh dari hasil *pre survey* oleh peneliti adalah sebagai berikut: “Bagaimana Upaya Camat Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang” ?

4. Tujuan Penelitian :

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang terjadi, yakni: untuk mengetahui bagaimana upaya camat dengan memberikan kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan keamanan, sosial, dan harga diri, serta aktualisasi diri akan meningkatkan motivasi kerja Aparatur Pemerintah di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang.

5. Manfaat Penelitian :

Penelitian ini penting karena memberikan informasi yang jelas dan terperinci sehingga dapat dijadikan sebagai kajian ilmu pengetahuan dan pemecahan masalah mengenai upaya camat dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai dan masalah yang ada di waktu yang akan datang.

a) Manfaat Teoritis

Dapat digunakan untuk memahami dan mengantisipasi masalah, serta sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan referensi dan bacaan dalam menambah pengetahuan atau wawasan dan juga dapat digunakan dimasa yang akan datang di kantor camat sungai raya.

b) Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan referensi bagi instansi pemerintah, khususnya bagi Aparatur Pemerintah Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang serta pertimbangan untuk para pemimpin dan kepala daerah atau pimpinan agar meningkatkan motivasi kerja pegawai sesuai setandar ketentuan yang ada dalam aturan di Kantor Camat Sungai Raya Kabupaten Bengkayang.

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan/ ukuran yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Winardi (2001:13) “Memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi.” Dengan adanya kebutuhan-kebutuhan yang bermacam-macam inilah maka manusia berusaha bekerja dengan giat agar semua yang ia butuhkan dapat tercapai. Karena kebutuhan manusia beraneka ragam, maka hal ini mendorong para ahli untuk mengadakan penggolongn terhadap kebutuhan manusia. Effendy (1993:63), membagi kebutuhan manusia menjadi 2 jenis :

- a) Kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder.
- b) Kebutuhan sekunder dan kebutuhan yang bersifat sosial psikologis.

Kebutuhan primer adalah kebutuhan dasar manusia yang merupakan kebutuhan paling utama, karena tanpa terpenuhinya kebutuhan ini maka manusia tidak akan hidup. Kebutuhan dapat berupa sandang, pangan, papan. Sedangkan kebutuhan setelah kebutuhan primer adalah kebutuhan sekunder atau kebutuhan yang bersifat kejiwaan seperti cinta, kasih sayang, penghargaan.

Hasibuan (2003:103) mengemukakan bahwa teori motivasi pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi 2 yaitu:

- a) Teori Kepuasan menurut Hasibuan
Teori Kepuasan adalah teori yang menekankan adanya faktor-faktor didalam diri seseorang yang menyebabkan mengapa mereka berperilaku tertentu. Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu. Dalam pandangan teori ini setiap orang mempunyai kebutuhan yang memotivasi mereka untuk memenuhinya. Dengan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka seseorang akan melakukan suatu tindakan. Semua kebutuhan tersebut memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku kerja yang penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Jadi pada dasarnya teori ini

mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja.

b) Teori Proses menurut Hasibuan

Teori proses adalah teori motivasi yang menyatakan bahwa imbalan atau hukuman suatu dorongan bagi pegawai untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Artinya apa yang dipercaya akan diperoleh para pegawai terutama yang berhubungan dengan imbalan atau sesuatu yang akan diperoleh yang mendatangkan kesenangan akan lebih memotivasi untuk melakukan tindakan. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang hasil hari ini merupakan kegiatan hari kemarin.

Sedangkan kebutuhan dasar manusia yang lebih terperinci seperti pendapat Maslow yang dikutip oleh Siagian (2012:146) membagi kebutuhan manusia menjadi 5 tingkatan sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisiologis Yaitu perwujudan paling nyata dari kebutuhan-kebutuhan pokok manusia seperti sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar bukan saja karena setiap

orang membutuhkannya terus menerus, akan tetapi tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak dapat dikatakan hidup secara normal, kebutuhan fisiologis berkaitan dengan status manusia sebagai insan ekonomi yang bersifat universal dan tidak mengenal batas Geografis, asal usul, tingkat pendidikan, status sosial, pekerjaan atau profesi, umur, jenis kelamin dan faktor-faktor lainnya yang menunjukkan keberadaan seseorang.

b) Kebutuhan akan Keamanan harus dilihat dalam arti luas tidak hanya dalam arti keamanan fisik namun yang bersifat fisiologis juga, termasuk juga perlakuan adil dalam pekerjaan seseorang adalah contohnya misalnya keseimbangan kejiwaan seseorang akan terganggu apabila ia di tegur oleh atasannya di hadapan orang banyak mengakibatkan “kehilangan muka” yang mengakibatkan harga diri seseorang turun, sorang pekerja akan menerima teguran akan ikhlas jika dilakukan dengan cara yang tepat misalnya dalam situasi “empat mata”.

c) Kebutuhan-kebutuhan Sosial, manusia sebagai makhluk sosial. Misalnya: kebutuhan menjadi anggota dan diterima kelompok tertentu, bersosialisasi dengan pihak lain, kebutuhan akan perasaan maju, kebutuhan akan perasaan diikuti sertakan, dan ingin berbagi dengan

menerima sikap berkawan dan afeksi. Kebutuhan ini dirasa perlu karena untuk mencukupi kebutuhan sosialnya secara bersama-sama.

- d) Kebutuhan “*Esteem*” atau Penghargaan salah satu ciri manusia ialah bahwa ia mempunyai harga diri, karena itu semua orang perlu pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain kebutuhan akan penghargaan atau dinamakan kebutuhan ego. Kebutuhan ini dibagi dalam dua bentuk yang pertama adalah kebutuhan akan penghargaan diri sendiri maksudnya kebutuhan terhadap diri sendiri hal ini berhubungan dengan perasaan berprestasi, memiliki kemampuan tertentu, pengetahuan tertentu dan kemampuan untuk berdiri sendiri. Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan untuk penghargaan dari pihak lain, kebutuhan ini dapat berupa sanjungan, pujian, bingkisan dan lain lain.
- e) Kebutuhan untuk Merealisisi Diri Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri/ menjadi lebih kreatif dan untuk mencapai puncak kemampuan mereka. Dalam upaya melaksanakannya mereka

berupaya untuk merealisasi potensi penuh mereka, guna memperbesar kemampuan mereka, untuk menjadi kreatif dan untuk mencapai puncak kemampuan mereka. Kebutuhan pada tingkat ini merupakan kebutuhan manusia tingkat tertinggi.

Dari kedua pendapat diatas, terlihat bahwa pendapat dari Abraham Maslow lebih terperinci dan lebih hierarki, karena jika kebutuhan pertama terpenuhi maka kebutuhan kedua dirasakan manusia sangat penting untuk dipuaskan. Demikian seterusnya sampai kebutuhan yang paling tinggi adalah yaitu kebutuhan aktualisasi.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian merupakan cara yang tepat untuk mengidentifikasi cara dan upaya yang ditempuh peneliti untuk mendapatkan data yang diharapkan. Menurut Arikunto (2002:136) “Metodologi penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.” Menurut Emzir (2008:3), “Metodologi penelitian adalah suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah (*Scientific methods*).” Pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa metodologi penelitian adalah cara untuk memperoleh data dan mempersiapkan sebaik-baiknya

untuk mencapai tujuan yang diharapkan peneliti.

Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan situasi tertentu, sikap, perilaku, pandangan, fenomena, proses yang berlangsung dalam masyarakat, penelitian ini berusaha untuk menggambarkan serta mengumpulkan fakta yang terjadi di lapangan dan untuk mengembangkan konsep yang ada.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yakni untuk mengetahui motivasi kerja pegawai, khususnya di Kantor Camat Sungai Raya, maka pembahasan berikut ini akan dijelaskan pada pemberian motivasi kerja pegawai oleh camat atau pimpinan kepada staf dan bawahan agar motivasi kerja para staf dapat meningkat. Rendahnya motivasi para staf atau bawahan yang diperoleh dari hasil penelitian ditunjukkan dengan tidak fokusnya para pegawai dengan pekerjaan dan dibuktikan dengan para pegawai yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan menurunnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dibuktikan

dengan menumpuknya pekerjaan di meja kerja beberapa pegawai.

2. Pembahasan

a) Upaya Camat dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah

Berdasarkan teori yang digunakan merupakan motivasi yang berfokus pada hirarki kebutuhan maka peneliti akan mengkaitkan masalah dengan teori dan berpatokan pada pedoman observasi serta pedoman wawancara yang digunakan, apakah kebutuhan-kebutuhan yang memiliki kaitan dengan menurunnya semangat pegawai, Keadaan tersebut adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bekerja. Kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud diklasifikasikan kedalam hirarki kebutuhan seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri yang dikemukakan oleh Maslow dalam Siagian.

b) Kebutuhan Fisiologis dalam Memotivasi Kerja

Pemenuhan kebutuhan dasar yang diberikan kepada para pegawai sebenarnya telah diberikan seoptimal mungkin dan kegiatan ini bukan hanya sebagai pemenuh kebutuhan dasar semata namun juga dapat berdampak pada kondisi kejiwaan para pegawai untuk semangat dalam bekerja, suasana tersebut pasti menciptakan suasana yang lebih erat dan kekeluargaan dalam kehidupan kantor. Namun masih ditemukan

adanya pegawai yang bekerja diluar pekerjaannya utamanya sebagai PNS dan kegiatan tersebut bertepatan dengan jam masuk kerja sehingga jam kerja yang seharusnya ditetapkan menjadi tidak tercapai.

Selain itu adanya sikap pemimpin yang demikian merupakan bentuk motivasi kerja yang telah diberikan pemimpin kepada kantor kepada para pegawainya seperti yang telah diungkapkan oleh Siagian (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan atau mengarahkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi atau tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan.

c) Kebutuhan Keamanan dalam Memotivasi Kerja

Kebutuhan keamanan tidak hanya keamanan dalam bentuk fisik namun juga keamanan dalam arti luas seperti perlakuan adil dari pimpinan kepada para staf nya seperti tidak memberikan perlakuan yang khusus kepada beberapa pegawai atau membeda-bedakan para pegawai, dan jika pemimpin memberikan teguran kepada bawahan harus bisa menjaga harga diri bawahan dengan cara pantas dan wajar seperti tidak menegur ditempat umum atau di depan para pegawai yang lain.

d) Kebutuhan Sosial dalam Motivasi Kerja

Kebutuhan tingkat ke tiga dalam hirarki kebutuhan menurut Maslow. Kebutuhan sosial menunjukkan bahwa manusia adalah mahluk sosial seperti bersosialisasi dengan pihak lain, kebutuhan menjadi anggota dan diterima kelompok tertentu, kebutuhan akan perasaan maju, kebutuhan akan perasaan diikuti sertakan, dan ingin berbagi dengan menerima sikap berkawan. Tidak terkecuali di lingkungan Kantor Camat Sungai Raya yang terdiri dari dua puluh pegawai yang masing-masing memiliki karakter dan perbedaan tersendiri sosialisasi sebagai cara untuk memahami setiap keinginan individu sehingga menciptakan rasa saling pengertian untuk mentoleransi setiap perbedaan yang ada. Hubungan sosial yang harmonis antar pegawai pasti akan menciptakan gairah kerja kepada seluruh pegawai.

e) Kebutuhan Harga Diri dalam Memotivasi Kerja

Penghargaan salah satu ciri manusia ialah bahwa ia mempunyai harga diri, karena itu semua orang perlu pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain kebutuhan akan penghargaan atau dinamakan kebutuhan ego. Kebutuhan ini dibagi dalam dua bentuk yang pertama adalah kebutuhan akan penghargaan diri sendiri maksudnya kebutuhan terhadap diri sendiri hal ini berhubungan dengan

perasaan berprestasi, memiliki kemampuan tertentu, pengetahuan tertentu dan kemampuan untuk berdiri sendiri. Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan untuk penghargaan dari pihak lain, kebutuhan ini dapat berupa sanjungan, pujian, bingkisan dan lain lain.

Setiap manusia pasti akan merasa senang jika prestasi kerja yang telah dilaksanakannya mendapat penghargaan dari orang lain, terutama para staf yang telah bekerja dan menunjukkan prestasi seperti menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang ditentukan pasti akan senang bila mendapat apresiasi yang positif dari atasan baik sesama staf, kasi, sekretaris kecamatan dan camat.

f) Kebutuhan Aktualisasi diri dalam Memotivasi Kerja

Kebutuhan untuk Merealisasi diri pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri/ menjadi lebih kreatif dan untuk mencapai puncak kemampuan mereka. Dalam upaya melaksanakannya mereka berupaya untuk merealisasi potensi penuh mereka, guna memperbesar kemampuan mereka, untuk menjadi kreatif dan untuk mencapai puncak kemampuan mereka. Kebutuhan pada

tingkat ini merupakan kebutuhan manusia tingkat tertinggi.

Para pegawai pasti memiliki sikap untuk menunjukkan kemampuannya yang dibuktikan dengan prestasi kerja sehingga kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dalam teori yang dikemukakan oleh Maslow, dalam mengaktualisasikan diri seorang pegawai pasti memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dalam artian gairah kerja yang tinggi.

g) Upaya dalam Meningkatkan Motivasi

Solusi meningkatkan Motivasi Kerja yang dikemukakan oleh Munandar bahwa pimpinan harus bersikap keras, bersikap keras disini diartikan sebagai sikap disiplin yang tinggi dan berani untuk menegur bawahan yang kurang menunjukkan prestasi dan gairah kerja yang maksimal namun agar motivasi tersebut dapat terealisasi, teguran tersebut harus dapat membangun semangat pegawai yang bersangkutan bukan membuat mental pegawai tersebut jatuh yang akan berakibat pada penurunan prestasi kerja, teguran harus disertai nasihat atau tujuan yang bermakna bagi pegawai tersebut maka dari itu dibutuhkan pimpinan yang memiliki kreativitas tinggi.

Peran diri sendiri juga sangat diperlukan dalam memotivasi kerja dan dalam hal ini pegawai harus memiliki sikap yang mau untuk meralisasikan kemampuan mereka dalam pekerjaan, hal tersebut pasti

berkaitan dengan kebutuhan untuk meralisasikan diri sehingga para pegawai pekerjaan merupakan suatu kebutuhan dan prestasi kerja adalah letak kepuasannya sehingga pegawai akan berusaha terus menunjukkan prestasi dalam bekerja.

D. KESIMPULAN DAN SARAN.

a) Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis jabarkan pada bab sebelumnya, ada beberapa hal yang akan penulis simpulkan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut.

1. Motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pegawai sudah seoptimal mungkin karena motivasi diberikan kepada pegawai sudah memenuhi kelima tingkatan motivasi yang dikemukakan oleh Maslow namun masih memiliki beberapa kelemahan, upaya camat dalam memotivasi kerja para pegawainya dimulai dari pemenuh kebutuhan dasar yang berupa kegiatan makan bersama namun kegiatan tersebut juga masih memiliki kekurangan dan masih saja ditemukan pegawai yang memanfaatkan jam makan siang untuk meninggalkan kantor dan kembali tidak tepat waktu kemudian adanya pegawai yang memiliki pekerjaan sampingan diluar

pekerjaan utamanya sebagai Pegawai Negri Sipil (PNS) jika pimpinan melarang pegawai untuk bekerja diluar pekerjaan utamanya akan menimbulkan pertentangan.

2. Rasa aman yang diberikan pimpinan dinilai sudah cukup baik namun masih memiliki beberapa kelemahan, upaya yang dilakukan camat untuk meningkatkan motivasi yakni memberikan teguran kepada bawahan dengan tata krama yang ada dan diberikan dalam bentuk gurauan dan candaan sehingga para pegawai yang menerima teguran dari pimpinan dapat menjadikan teguran tersebut sebagai pemicu gairah kerja namun teguran yang diberikan seharusnya dilaksanakan dengan cara yang tepat seperti dengan cara empat mata dan dilakukan diluar jam kantor dan diberikan pada saat yang bersangkutan tidak menunjukkan prestasi kerja, semangat kerja dan pelanggaran.
3. Kehidupan sosial dalam kantor dinilai sudah cukup baik karena para pegawai merasa diterima dilingkungan kantor tersebut dan kebutuhan sosial mereka dapat terpenuhi, namun masih memiliki beberapa kelemahan untuk mengetahui kebutuhan sosial mereka tercukupi atau tidak, tidak lah mudah namun dari hasil wawancara dan penelitian penulis di kantor menunjukkan bahwa mereka

bersosialisai dengan baik dan dibuktikan dengan gurauan dan candaan dalam setiap kesempatan namun kekurangannya adalah para staf jarang diikutsertakan dalam kegiatan rapat dan upaya yang dilakukan Camat dinilai masih belum maksimal karena para staf jarang diikutsertakan dalam kegiatan kantor.

4. Upaya Camat dalam memberikan dapat berupa pujian bagi para pegawai yang berprestasi dan menunjukkan gairah kerja yang tinggi tetapi masih memiliki kelemahan. Penghargaan dapat berupa barang bagi para pegawai yang diterima dalam bentuk THR pada saat hari raya keagamaan masing-masing pegawai bukan merupakan kewenangan dari Camat. Sebenarnya Camat sudah melakukan upaya yang baik yaitu memberikan apresiasi didalam hal ini Camat harus memiliki kreativitas yang tinggi dalam memberikan penghargaan dan sebagainya sehingga motivasi kerja para pegawai dapat meningkat.
5. Setiap pegawai pasti memiliki sikap untuk berprestasi dan meralisasikan kemampuannya namun besar-kecilnya sikap tersebut tergantung dari individu yang bersangkutan, sehingga motivasi kerja yang terbentuk dari sikap yang seperti ini sangat berpengaruh besar dan positif karena dapat membangun

dan memotivasi diri untuk memperoleh prestasi kerja, upaya Camat yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya adalah memberikan apresiasi dan pujian kepada para pegawai yang berprestasi namun pujian tersebut seharusnya diberikan Camat kepada pegawai dengan sebaik-baiknya dan mampu menunjukkan kemampuannya dalam bekerja sehingga pemberian motivasi dari Camat mampu mempengaruhi para pegawai untuk berprestasi.

b) Saran

Berdasarkan hasil simpulan penelitian, peneliti akan memberi saran-saran yang berkaitan dengan upaya Camat meningkatkan motivasi kerja khususnya saran bagi para pegawai di Kantor Camat Sungai Raya. Adapun saran-saran tersebut adalah :

1. Bagi Camat selaku pimpinan para pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sungai Raya, agar meningkatkan semangat kerja para pegawai dengan lebih baik lagi yakni dapat memberikan contoh kepada para bawahan, dan bersikap tegas kepada bawahan yang tidak menunjukkan semangat kerja serta memiliki kreativitas yang tinggi dalam memberikan motivasi kerja agar tercapai kinerja aparatur yang maksimal, mampu mendorong gairah

dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja serta mampu meralisasikan upaya peningkatan motivasi kerja aparatur sesuai dengan yang kemukakan oleh Maslow.

2. Bagi para pegawai agar lebih berprestasi dan menunjukkan semangat kerja yang optimal sehingga kebijakan dari pimpinan dapat terealisasi dengan baik dan memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja. Meningkatkan solidaritas dan kerja sama antar pegawai sehingga tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, yang terakhir adalah mampu menciptakan suasana kantor yang harmonis.
3. Bagi Pemerintah Kabupaten Bengkayang agar sarana dan prasarana kantor ditingkatkan dan ruang kantor ditata dengan baik karena prasarana dapat mendukung tercapainya keberhasilan pekerjaan dan tugas ataupun kegiatan lainnya.

Effendy, Onong Uchjana. 1993. *Psikologi Industri*, Bandung: CV. Mandar Maju.

Emzir.2008. *Metode penelitian pendidikan : kuantitatif dan kualitatif*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung

-----, 2003. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.

-----, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Moleong, Lexy J. 2013. *Metodologi Peneliti Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Ranupandojo, Heidjrahcman dan Suad Husna. 2002 *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPF.

Sardiman. 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru Dan Calon Guru*, Jakarta: Rajawali.

Sastrohadiwiryono, B Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia:Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, P sondang . 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: Rineka Cipta.

-----, 2012 . *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta

Sugyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: alfabeta.

E. REFERENSI

1. Sumber Literatur :

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

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

-----, 2014. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: alfabeta

Tohardi.2011. *Pedoman penulisan skripsi perogram studi ilmu pemerintahan kerja sama fisip untan dengan pemerintah provinsi kalimantan barat*. Cetakan pertama. Pontianak: PRODI IP fisip untan 2011.

Winardi J. 2001. *Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

2. Sumber Dokumen :

Profil Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Bengkayang 2014

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2014

Undang-Undang No 8 Tahun 1974 Pasal 1 ayat 1

3. Sumber Skripsi :

Nur Ilham Doni tahun 2009 dengan judul "*Motivasi Kerja Pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi*".

Cristian, Lidia Carolina 2013 dengan Judul "*Motivasi kerja aparatur pemerintah daerah di dinas energi dan sumber daya mineral (ESDM) kabupaten sanggau*".

4. Sumber Website :

Stanley Vance (1982) dan Robert Dubin (1985) <https://arifakbarmuhamad.wordpress.com/2011/08/01/unsur-unsur-dan-tipe-motivasi/>



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
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 : Caesar Octavianda
NIM / Periode lulus : E42011053 / 2015
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address /HP : caesar.octavianda@gmail.com / 089648594547

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 :

**UPAYA CAMAT DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA APARATUR
PEMERINTAH DI KANTOR CAMAT SUNGAI RAYA KABUPATEN BENGKAYANG**

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 :

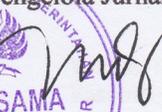
- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

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

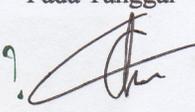
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

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


(Caesar Octavianda)

