

PENINGKATAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI

Utin Wahyu Rukmana Dewi

Program Studi Administrasi Negara Kajian Pembangunan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
E-mail:utinwahyurukmanadewi@gmail.Com

Abstrak

Disiplin menjadi keharusan dalam melaksanakan tugas, tetapi pada kenyataannya masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor serta tidak adanya kesempatan pegawai dalam melakukan promosi jabatan. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode deskriptif dikarenakan peneliti akan mendeskripsikan keadaan atau gambaran mengenai obyek yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian diharapkan akan mencapai tujuan yaitu meningkatnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui motivasi yang diberikan pemimpin. Dari penelitian ini di dapatkan hasil kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kantor camat kepada pegawainya. Saran dari peneliti yaitu pemimpin di mana camat melakukan pendekatan kepada bawahan dengan melakukan pengawasan disetiap ruangan untuk mengetahui apa kesulitan dari pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan.

Kata Kunci : motivasi ekstrinsik, kondisi kerja, status kerja, kebijakan organisasi, kualitas hubungan

Abstract

Discipline became a necessity in performing the task, but in fact there are still employees who are late for work and the lack of opportunities in doing promotion employee. In this case the researcher uses descriptive method because the researcher will describe the condition or description of the object to be studied. In doing study is expected to achieve the goal of increasing employee discipline in carrying out the tasks assigned by the motivation given leader. Of the study results in a lack of motivation get given leadership to the district office employees. The advice from researchers that where district leaders melakukan approach to subordinates by monitoring each room to find out what the difficulty of the employee in performing a given task.

Keywords : ekstrinsik motivation, working condition, working status, organization policy, quality of relationship.

PENDAHULUAN

Kecamatan yang merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten untuk melakukan tugasnya kepada masyarakat. Tugas yang diberikan untuk melayani masyarakat menjadi lebih baik bila ditunjang dengan fasilitas dan motivasi dari individu untuk melakukan hal yang terbaik dalam suatu organisasi, motivasi terhadap individu perlu dilakukan dikarenakan seorang individu memerlukan dorongan untuk mencapai apa yang diinginkan Kantor Camat Tayan Hilir, suatu organisasi yang tugasnya melakukan pelayanan terhadap masyarakat dengan pelayanan yang optimal yang diberikan oleh sebuah organisasi, pelayanan yang baik selalu melakukan tugasnya dengan tepat waktu.

Idealnya suatu organisasi yang baik memiliki pemimpin yang mengetahui situasi pegawainya agar

dapat memberikan tugas dan mendapatkan hasil tugas yang diharapkan oleh pemimpin. Kekompakan antara atasan dan bawahan dalam memajukan suatu organisasi mengikuti misi dan visi organisasi. Dengan jumlah pegawai 21 orang diharapkan dapat melakukan tugas dengan optimal, tetapi pada kenyataannya masih dijumpai pegawai yang terlambat masuk kantor serta pulang kantor tidak tepat waktu yang sudah ditentukan yang seharusnya. Pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 mengatur kewajiban-kewajiban yang harus ditaati oleh setiap PNS salah satunya adalah "Menaati ketentuan jam kerja". Dengan melihat masalah yang ada pada Kantor Camat Tayan Hilir peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teori dari Sardiman (2011:89-90) : Motif ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh:

Utin Wahyu Rukmana Dewi

Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Tanjungpura

seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan mendapat nilai baik sehingga akan dipuji oleh pemimpinnya atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai baik, atau agar mendapat hadiah. Apabila kondisi atau faktor tersebut tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara pegawai. Hal tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan pekerjaan yang antara lain meliputi (1) Kondisi kerja, (2) Status kerja, (3) Kebijakan organisasi, (4) Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan.

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa motivasi sangat penting bagi individu untuk mencapai hasil yang optimal dalam melakukan kegiatan atau tugas. Menurut Miner(1989:183) bahwa, theory also reflects some influence from role theory and psychoanalytic theory the manajerial role prescriptions and associated motivational patterns are as follows: (1) Positive attitude toward authority figures, (2) Desire to be compete with peres, (3) Desire to be actively assertive, (4) Desire to exercise power, (5) Desire to stand out from the group, (6) Willingness to carry out routine administrative work.

Berdasarkan paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dan pola motivasi memiliki hubungan sebagai berikut sikap positif terhadap figur otoritas, keinginan untuk dapat berkompotensi dengan rekan-rekan, keinginan untuk tegas secara aktif, keinginan untuk menjalankan kekuasaan, keinginan untuk lebih baik di dalam suatu kelompok dan kesediaan untuk menempatkan pekerjaan. Seorang pemimpin mampu untuk melihat kondisi yang ada disekitar pegawainya dalam memahami keinginan pegawai.

Menurut Gouzali(1996:381) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Pada kantor Camat Tayan Hilir kondisi bangunan masih dapat digunakan dikarenakan masih baru dibangun, tetapi fasilitas yang berada dikantor dirasakan oleh pegawai kurang dikarenakan kurangnya ruangan yang mengakibatkan beberapa sub bagian menjadi satu ruangan seperti sub bagian kepegawaian dan sub bagian perencanaan dan keuangan serta satpol pp. Hal tersebut menyebabkan penuhnya ruangan tersebut oleh beberapa pegawai dari sub-sub bagian tersebut.

Promosi menurut Gouzali (1996:550) yaitu peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dimaksud dengan promosi merupakan perubahan pekerjaan atau status/jabatan karyawan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya diikuti oleh perubahan

tanggung jawab, wewenang, kompensasi, status sosial dan fasilitas yang didapat oleh pegawai tersebut. Setiap organisasi memerlukan suatu perubahan kedudukan yang mencerminkan kualitas pekerjaan individu tersebut sesuai dengan keinginan yang diinginkan. Tetapi dikantor Camat Tayan Hilir promosi jabatan tidak dapat dirasakan oleh semua pegawai kantor Camat dikarenakan tidak adanya kesempatan ditinjau dari umur dan masa jabatan dan pendidikan.

Menurut Gouzali Saydam (1996:415) sikap berani mengambil keputusan diperlukan pula dalam melakukan pembinaan SDM. Salah satu tugas pimpinan adalah membina bawahan dan untuk itu ia akan berhadapan dengan ketentuan dan aturan-aturan yang perlu ditegakkan dalam unit kerjanya. Setiap organisasi pasti selalu adanya masalah yang harus di ambil keputusan untuk memperbaikinya dengan melakukan pengambilan keputusan secara musyawarah atau dengan keputusan pemimpin sendiri. Di kecamatan Tayan Hilir pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah dengan mengadakan rapat oleh seluruh pegawai dan memberikan pendapatnya akan tetapi dalam pelaksanaannya pemimpin dirasakan kurang tegas dalam menegakkan aturan seperti pelanggaran jam masuk kantor dengan hanya melakukan pemanggilan saja tanpa tindakan yang tegas seperti merumahkan sementara pegawai yang sering melanggar jam masuk kantor.

Menurut Gouzali (1996:424) hubungan antara karyawan dengan atasan perlu dibina untuk lebih memudahkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan. Disamping atasan akan terbantu dalam tugasnya melalui informasi dan laporan yang lancar dan tepat waktu dari bawahan. Sedangkan komunikasi sebenarnya adalah penyampaian pesan, dalam kondisi normal (persepsi dan bahasa antara penerima dan pengirim pesan adalah sama). Pesan tersebut akan mendapat tanggapan yang wajar dan seharusnya. Di kantor Camat Tayan Hilir komunikasi yang diinginkan oleh pegawai yaitu komunikasi secara kekeluargaan, tetapi kurangnya pemimpin untuk masuk keruangan pegawai dalam hal menanyakan atau melihat pegawai menyelesaikan tugasnya dikarenakan pemimpin yang sibuk untuk melakukan tugasnya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif. Menurut Nazir(2005:63) bahwa, "Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sekondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang". Penulis memilih jenis penelitian deskriptif dikarenakan penelitian ini akan mendeskripsikan keadaan atau memberikan gambaran mengenai objek yang akan diteliti yaitu tentang proses motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan sebagai bagian dari peningkatan kinerja

pelayanan publik masyarakat di Kecamatan Tayan Hilir Kabupaten Sanggau.

Informan yang dijadikan subjek penelitian adalah yang dapat memberikan informasi terhadap permasalahan yang akan diteliti. Untuk melengkapi perolehan data ini, penulis mengambil beberapa informan kunci sebagai berikut:

- 1) Camat Tayan Hilir
- 2) Seksi Pemerintahan
- 3) Seksi Trantib
- 4) Seksi Ekbang
- 5) Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
- 6) Seksi Kesra

Dalam pengambilan informan diatas dikarenakan informan sudah lama berkerja di Kantor Camat Tayan Hilir serta beberapa seksi yang dianggap peneliti mengetahui semua pegawai yang berada di bawah sub –sub bagian tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi alat atau instrument penelitian adalah peneliti sendiri yang dibantu dengan (a) Pedoman Wawancara dengan menggunakan alat dalam melakukan wawancara kepada informen yaitu alat tulis dan tape recorder, (b) Alat Dokumentasi yang digunakan yaitu kamera,tape recorder, plashdisk,check list dan buku catatan.

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan secara terus menerus dari awal penelitian hingga akhir penelitian dengan itu maka teknik analisa data yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif yaitu dengan melakukan analisa mendalam dan menyeluruh untuk kemudian diinterfrestasikan hubungan antara fenomena yang ada dilapangan.Nasution(1999: 35) mengungkapkan bahwa, “Analisa data pada penelitian kualitatif dilakukan secara terus menerus dari awal penelitian hingga akhir”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

(Motivasi Ekstinsik Dikantor Camat Tayan Hilir)

Dari hasil wawancara terhadap informan yang digunakan, menurut AG.

Kami mengajukan proposal kepada Kabupaten untuk penambahan ruangan dan cara menciptakan suasana kerja yaitu selalu bersifat kebersamaan dengan gotong royong mengutamakan kebersihan dan keindahan kantor serta memelihara ruangan tempat kerja dengan melakukan kerja bakti pada hari Jumat.Menyediakan fasilitas kantor berupa perangkat komputer dan mesin tik dan mengajukan proposal kepada pihak Kabupaten untuk penambahan fasilitas dalam pemberian keamanan kantor adanya penjagaan keamanan kantor dilakukan oleh satuan polisi pamong praja(satpol PP) secara terjadwal serta dalam setiap ruangan mendapatkan pencahayaan yang cukup yang dilengkapi dengan penerangan ruangan serta ventilasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa pihak Kecamatan Tayan Hilir mengajukan penambahan ruangan kepada Kabupaten dalam rangka untuk menciptakan suasana kerja yang baik. Dengan adanya penambahan ruangan kerja diharapkan lebih rapi karena bagian-bagian yang ada di Kecamatan Tayan Hilir akan dipisah sesuai dengan bagian-bagiannya. Seperti yang diungkapkan oleh Camat Tayan Hilir suasana kerja di lingkungan Kecamatan Tayan Hilir selalu bersifat kebersamaan dengan berlandaskan gotong royong antar sesama pegawai dengan selalu memelihara ruangan tempat kerja masing-masing.Usaha tersebut juga ditunjukkan dengan melakukan kerja bhakti secara rutin setiap hari Jum'at.Selain memupuk kebersamaan dan gotong royong antar pegawai. Kerja bhakti juga diharapkan dapat menjaga lingkungan kantor agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena suasana tempat kerja dan kebersihannya yang terjaga. Usaha lain yang ditempuh oleh Camat Tayan Hilir adalah dengan berusaha untuk melengkapi peralatan kerja kantor seperti komputer dan mesih tik. Hal ini dilakukan agar kinerja pegawai semakin meningkat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karena peralatan yang memadai.Terkait dengan semua itu, Camat Tayan Hilir juga mengajukan proposal kepada pihak Kabupaten dalam rangka pemenuhan kebutuhan keamanan pegawai yang dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Usaha lain yang dilakukan oleh Camat Tayan Hilir guna meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan membuat suasana ruangan kerja mendapatkan pencahayaan yang baik dan cukup. Dapat disimpulkan apa yang dilakukan oleh Camat Tayan Hilir dirasakan sudah maksimal.

Sedangkan menurut informan H.K,

Fasilitasdirasakan oleh kami belum memadai karna masih adanya fasilitas yang belum tercukupi dalam melakukan tugas tetapi sedikit penambahan fasilitas seperti lemari, kipas angin yang sedikit membantu dalam memberikan kenyamanan bertugas.Dalam perbaikan belum pernah dilakukannya pengrehapan bangunan dikarenakan bangunan yang tergolong masih layak untuk ditempati.Dalam tahun sekarang adanya penambahan bangunan, diharapkan adanya bagian keamanan yang sesuai tupoksi masing-masing untuk menjaga keamanan tetapi pada kenyataannya masih terdapat kehilangan.Sedangkan pencahayaan yang terdapat di ruangan sudah cukup baik karena keberadaan Kantor Camat juga di dataran yang tinggi yang cahaya mataharinya dapat langsung memberikan cahaya tanpa adanya perlindungan dari apapun.Kondisi antara pegawai dirasakan cukup baik karena saling mendukung satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara informan HK, dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai tersebut merasakan fasilitas yang dirasakan masih belum memadai

sehingga mengganggu dan dapat menghambat kegiatan kantor Kecamatan Tayan Hilir. Diharapkan adanya penambahan fasilitas seperti lemari, kipas angin yang diharapkan dapat memberikan kenyamanan bertugas guna untuk meningkatkan motivasi yang ada. Mengenai kondisi fisik kantor Camat Tayan Hilir masih dalam kondisi baik sehingga belum adanya perbaikan yang berarti. Diharapkan juga oleh pegawai dalam tahun ini adanya penambahan bangun secara permanen agar setiap bagian di kantor Camat Tayan Hilir memiliki ruangan masing-masing. Keamanan juga sangat diperlukan guna menjaga stabilitas keamanan. Diungkapkan juga bahwa biarpun ada pengamanan masih tetap adanya kehilangan barang. Hal ini masih sangat perlu diperhatikan karena keamanan juga akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang ada. Jika lingkungan kerja memiliki keamanan sesuai yang diharapkan, tentu saja dalam pelaksanaan kerjanya pegawai akan merasa tenang dalam bertugas. Pegawai berinisial HK ini menegaskan bahwa pencahayaan yang ada di kantor sudah cukup baik karena berada di dayaran tinggi sehingga dapat meningkatkan rasa nyaman bekerja karena tingkat kepercayaan yang cukup.

Selaras dengan pernyataan diatas Pegawai G.M menyatakan,

Kondisi kantor masih adanya kekurangan ruangan yang berada di kantor. Dalam mendapatkan fasilitas harus mengajukan proposal untuk penambahan ruangan yang diinginkan. Untuk penempatan penyimpanan arsip dan pemisahan ruangan antara bagian umum dan kepegawaian dengan keuangan dan perencanaan dan ruangan trantif berada pada ruangan 4x6 M yang mana penyatuan ruangan tersebut membuat kondisi kerja juga merasa belum nyaman karena sempitnya ruangan. Sudah pernah di sampaikan kepada Dinas Kabupaten yang terkadang datang untuk berkunjung atau memantau tetapi hanya menanggapi belum adanya tidak lanjut. Dalam kondisi keamanan dikatakan aman tetapi pernah kecurian sekitar dua kali pada tahun 2010 seperti komputer, soundsistem dikarenakan tidak adanya penjagaan malam.

Berdasarkan keterangan pegawai G.M tersebut dapat disimpulkan bahwa kantor Camat Tayan Hilir mengalami kekurangan ruangan. Untuk itu perlu adanya penambahan ruang dengan mengajukan proposal ke Kabupaten. Dinyatakan pula bahwa ruangan penyimpanan arsip, ruangan bagian umum dan kepegawaian berada dalam satu ruangan yang hanya memiliki ukuran 4x6 M di mana penyatuan tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai karena dirasakan kurang nyaman. Berdasarkan keterangan dari beberapa narasumber terkait dengan kondisi kerja diketahui fasilitas, keamanan yang kurang berfungsi sesuai dengan tupoksinya dan ruangan yang ada belum memenuhi keinginan pegawai terutama

kurangnya ruangan. Dimana di kantor Camat memiliki sub bagian keuangan dan perencanaan yang memiliki anggota 2 orang, sub bagian umum dan kepegawaian beranggotakan 2 orang, dan seksi trantif yang memiliki anggota 6 orang sehingga dalam satu ruangan antara sub bagian dan seksi akan menjadikan keadaan kurang nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat mendorong pegawai lebih termotivasi dalam melakukan tugasnya dengan diadakannya promosi jabatan yang berarti jenjang jabatan yang dapat diduduki oleh pegawai dalam jenjang karirnya seperti yang dikatakan oleh Camat Tayan Hilir:

Syarat-syarat dan ketentuan untuk dilakukannya promosi jabatan yaitu dengan berdasarkan urutan kepangkatan, masa kerja serta prestasi kerja yang dimiliki pegawai. Pembinaan yang dilakukan dengan melakukan penggiliran pegawai untuk mengikuti bintek dan diklat menjalin kerjasama dengan pihak Kabupaten untuk melakukan pembinaan melalui diklat, memberikan masukan kepada pegawai yang sudah mengikuti diklat dalam melaksanakan tugas-tugasnya, melakukan pengecekan terhadap tugas yang sudah dikerjakan pegawai, serta setiap tahun promosi jabatan untuk setiap bagian. Memberikan masukan dan bantuan jika pegawai mengalami kesulitan dalam tugas, memberikan dukungan kepada bawahan yang sedang dalam promosi jabatan.

Berdasarkan kutipan wawancara diatas diketahui bahwa informan sudah memberikan informasi tentang promosi jabatan dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin kenaikan karir dengan melakukan kinerja yang lebih baik. Adapun syarat dan ketentuan yang harus terpenuhi agar dapat dilaksanakannya promosi jabatan adalah dengan mengikuti urutan kepangkatan, masa kerja pegawai serta prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Adapun dalam promosi jabatan ini agar dapat lebih meningkatkan motivasi pegawai dengan melakukan penggiliran pegawai dalam mengikuti bintek serta diklat yang dimana dalam proses tersebut kantor Camat Tayan Hilir melakukannya dengan bekerja sama terhadap pihak Kabupaten untuk memberikan pembinaan melalui diklat. Tidak lupa juga memberikan masukan kepada pegawai yang sudah mengikuti diklat terhadap tugas yang dilaksanakannya selama ini. Tidak lupa juga adanya promosi jabatan setiap tahun untuk setiap bagian. Hal ini juga pasti dirasakan sangat bermanfaat untuk meningkatkan kerja pegawai di lingkungan kantor Camat Tayan Hilir.

Diungkapkan oleh informan yang berinisial H.K yang dimana wawancaranya sebagai berikut:

Pembinaan yang diberikan yaitu berupa penggiliran mengikuti bintek dan diklat agar kami bisa menambah ilmu dan pengalaman dilakukan di tingkat kabupaten. Kenaikan pangkat pegawai dapat dilihat dari

kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang dinilai oleh atasan dengan berbagai pertimbangan. Jika promosi jabatan dengan memasukan pendaftaran yang mana kita mendaftarkan diri sebagai calon promosi jabatan. Saya tidak tertarik untuk melakukannya dikarenakan mengingat kemampuan dan pendidikan yang sudah dimiliki pada tahap maksimal semua hanya tergantung pada atasan yang menetapkannya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut pegawai HK pembinaan yang diberikan untuk mengikuti bimtek dan diklat. Dimana tujuannya agar pegawai di lingkungan kantor Camat Tayan Hilir memiliki pengetahuan yang bertambah dan pengalaman yang meningkat sehingga kegiatan perkantoran di lingkungan kantor Camat Tayan Hilir berjalan dengan baik. Karen dalam promosi jabatan hal yang dilihat adalah kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, karena hal tersebut sangat perlu dalam melakukan tugas-tugas yang memiliki tanggung jawab yang besar. Tetapi pegawai berinisial HK merasakan bahwa tidak tertarik dalam mengikuti pelatihan guna mendapatkan promosi jabatan karena mengingat kemampuan dan pendidikannya yang sudah dimiliki dalam tahap maksimal dan hal tersebut tetap tergantung kepada atas. Untuk itu dalam hal itu Camat Tayan Hilir perlu memikirkan jalan keluar bagi mereka yang sudah memiliki pendidikan dan kemampuan maksimal agar motivasi kinerjanya tidak merosot. Tentu promosi jabatan ini memiliki dampak yang besar bagi pegawai dan dapat menciptakan motivasi yang tinggi antar pegawai agar memiliki kemampuan yang lebih baik.

Berbeda dengan yang diungkapkan oleh pegawai yang lain mengenai promosi jabatan yang dilakukan di Kantor Camat Tayan Hilir yang mengungkapkan pegawai sebagai informan ini hasil wawancaranya Pegawai G.M :

Promosi jabatan dilakukan karna setiap individu memiliki upaya untuk melakukan yang terbaik untuk memperoleh hasil yang diinginkan dengan kemampuan dan kekuatan yang dimiliki. Untuk menempatkan suatu jabatan yang baru dengan jenjang karir yang baru dengan pekerjaan yang lebih sulit. Kemampuan seseorang menjadi salah satu faktor yang penting untuk dipertimbangkan apakah sudah dapat pada tahap kemampuan yang cukup memadai untuk melakukan kenaikan jenjang karir saya belum tertarik karna mengingat kemampuan dan masa kerja yang sudah hampir habis.

Promosi jabatan yang dilakukan di Kantor Camat Tayan Hilir sudah baik. Masalah yang dihadapi sebagian besar pegawai tertarik tetapi pada kenyataannya berada pada tingkat kenaikan jabatan maksimal serta umur yang sebagian besar sudah berumur antara 27 tahun sampai 57 tahun. Sebagian

besar berada di 45 sampai 54 tahun yaitu 15 orang dan masa kerja yang sudah cukup lama yaitu berada pada 20 sampai 30 tahun masa kerja yang berjumlah 15 orang. Pegawai yang memiliki jenjang pendidikan dan masa kerja yang sudah pada tahap maksimal yang menjadikan tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan masa jabatan yang masih lama untuk berkarir.

Selanjutnya berkaitan dengan kebijakan organisasi yang ada di kantor Camat Tayan Hilir agar pemberian motivasi pada pegawai dapat dirasakan sehingga memberikan kemajuan dalam pelaksanaan tugasnya. Berikut kutipan wawancara dengan narasumber A.A bahwa,

Prosedur yang diterapkan camat agar pemberian motivasi dapat tercapai yaitu dengan meminta pendapat pegawai dengan diadakannya rapat serta surat pernyataan tentang pelanggaran yang dilakukan. Saya selaku pemimpin selalu berpedoman pada penegakkan peraturan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini tidak dilakukan secara kaku, perlu adanya pendekatan secara kemanusiaan. Pada setiap tupoksi tersebut dan pembuatan keputusan dengan pertimbangan secara objektif sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dan transaran. Pemberian pembimbingan kepada pegawai yang akan mengerjakan tugas tersebut selain itu juga pengontrolan terhadap tugas yang telah diberikan dan penyempurnaan jika adanya kekeliruan yang terjadi sehingga adanya jalinan kerja sama dalam memberikan tugas dan pengambilan keputusan yang melibatkan pegawai.

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terkait dengan kebijakan organisasi di kantor Camat Tayan Hilir bahwa prosedur dalam pemberian motivasi yang dapat tercapai dengan meminta pendapat pegawai dengan diadakannya rapat rutin. Hal ini dirasa perlu untuk mendengar mengenai pendapat masing-masing pegawai. Dalam penetapan kebijakan Camat Tayan Hilir berpedoman kepada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang penerapannya tidak dilakukans ecar kaku, maka dari itu Camat Tayan Hilir melakukan pendekatan secara kemanusiaan. Camat juga membuat keputusan setiap bagian berdasarkan tuposi yang ada secara objektif sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pegawai dan secara transparan. Perlu adanya pengawasan terhadap kinerja pegawai yang baik agar antar pegawai terjalin kerja sama yang baik dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan antar pegawai dapat terlaksana dengan baik.

Menurut pegawai G.M, bahwa

Prosedur yang ada di kantor sudah dapat dimengerti karena sesuai dengan tupoksi yang ada serta adanya saling kerja sama dalam melaksanakan pekerjaan, pengambilan keputusan berdasarkan permasalahan yang dihadapi yang di setuju oleh pegawai tanpa membedakan dan berlaku umum.

Berdasarkan wawancara sama informan tersebut diketahui bahwa inplementor sudah mengetahui dengan jelas apa yang menjadi prosedur didalam pengambilan keputusan secara objektif, kebersamaan dan transfaran. Sesuai dengan pendapat Nawawi (2004) menyatakan gaya kepemimpinan demokratis, mau menerima kritikan, saran, pendapat dan mendorong organisasi untuk memberikan partisipasi dalam mengambil keputusan.

Sementara itu mengenai prosedur pengambilan keputusan dalam menunjang motivasi pegawai menurut H.K, berikut kutipan wawancaranya :

Prosedur yang mengacu pada aturan yang berlaku tetapi masih lemas untuk diterapkan kami sudah memberikan masukan terhadap permasalahan yang ada tetapi masih enggan untuk mengambil tindakan / kurangnya ketegasan dalam pengambilan keputusan. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang terlambat masuk kantor atau yang pulang lebih cepat pada jam pulang kantor serta keluar kantor pada jam kerja.hanya membuat pernyataan pelanggaran.

Menurut beberapa pendapat tersebut yang diperoleh dari informan bahwa kebijakan yang diambil dalam melaksanakan pengambilan keputusan dengan mengadakan perencanaan, dan pertimbangan secara objektif sesuai dengan masalah yang dihadapi oleh pegawai dengan diadakannya musyawarah bersama. Dalam pengambilan tindakan juga masih dirasa kurang tegas sehingga hanya berakhir dalam surat pernyataan pelanggaran tanpa adanya bukti nyata hukuman/sanksi yang diberikan. Contohnya pada pegawai yang pulang kantor serta keluar kanto pada jam kerja berlangsung. Hal tentu saja perlu mendapatkan pengawasan dan pengarahan yang baik dan perlu adanya bukti nyata yang harus diberikan secara tegas dan tepat berupa sanksi agar pelanggaran tidak terulang kembali.

Kebersamaan adalah sikap dan perilaku sekelompok individu yang secara bersama-sama pada suatu ruang dan waktu yang sama menunjukan tingkah laku secara spontan. Sikap kelompok individu itu sementara menunjukkan kesatuan perasaan dan aksi karena dorongan bersama dan simpati yang terpusat pada obyek, tuntutan atau ide yang sama. Dengan melakukan wawancara kepada camat Tayan Hilir sebagai informan sekaligus sebagai pemberi motivasi menyatakan sebagai berikut:

Hubungan yang baik dilakukan dengan berbicara kepada bawahan dalam setiap kesempatan bersama seperti diadakannya gotong royong.Memberikan masukan pendapat

yang membuat saya dapat masuk didalam lingkungan sosial pegawai untuk mengetahui apa yang diinginkan oleh pegawai atas kinerja saya serta terhadap apa yang menjadi masalah serta memberikan masukan-masukan dan teguran berupa gurauan serta Komunikasi yang selalu dapat dilakukan yaitu secara lisan dengan bertatap muka langsung atau melalui media telekomunikasi handphone. Jika dalam jangkauan berada diluar kantor atau sedang dinas diluar dan tertulis seperti diadakannya rapat staf langsung antara atasan dan bawahan, sehingga terjalin suatu kualitas hubungan yang baik melakukan pengontrolan hasil tugas yang dikerjakan pegawai.

Berdasarkan kutipan wawancara diatas diketahui bahwa komunikasi yang dilakukan sudah baik tetapi pemberian hukuman dengan cara ditegur saja tidak dapat memberikan efek jera terhadap pegawai yang melanggar aturan. Setiap manusia didunia ini akan tiada artinya tanpa dapat berkomunikasi dengan orang lain dengan tidak terlepas dari komunikasi itu dilakukan secara baik atau tidak baik. Komunikasi yang baik yaitu komunikasi yang mana kedua belah pihak atau lebih dapat menafsirkan apa yang di sampaikan kepadanya diterima dengan baik. Di samping itu Camat Tayan hilir selalu menjaga hubungan yang baik dengan sering berbicara kepada bawahannya dalam setiap kesempatan yang ada. Beliau juga meminta pendapat dari para pegawainya mengenai kinerja yang sudah dilakukan sudah baik atau belum. Peningkatan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan juga dirasakan sangat penting guna membangun suatu hubungan yang baik agar tidak ada kesenjangan antara atasan dan bawahan. Camat Tayan Hilir juga selalu menanggapi semua saran dan kritik yang masuk guna terciptanya lingkungan kerja kantor yang baik.

Menurut wawancara pada informen berkaitan dengan kualitas hubungan yang terjalin antara atasan dan pegawai di Kantor Camat Tayan Hilir sebagai berikut informan R,

Pemberian komunikasi yang disampaikan oleh atasan dapat di tangkap dengan baik dan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan apa yang di perintahkan. Hubungan pegawai dan atasan terjalin baik di kantor ataupun diluar kantor.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut jelas pegawai berinisial R merasakan komunikasi yang dilakukan oleh atas dapat ditangkap dengan baik dan dilaksanakan sesuai dengan apa yang diperintahkan. Atasan memang sudah seharusnya memberikan perintah yang dapat dimengerti pegawai dengan memberikan perintah yang singkat jelas dan padat dapat meningkatkan efisiensi kinerja di lingkungan kantor Camat Tayan Hilir.

Sejalan dengan pendapat diatas mengenai kualitas hubungan antara atasan dan bawahan di Kantor Camat

Tayan Hilir yang diungkapkan oleh informan dengan hasil wawancaranya sebagai berikut: Pegawai P.K,

Kebersamaan membuat rasa untuk melakukan kegiatan secara bersama-sama dirasakan lebih mudah untuk dilakukan, mendapatkan pengertian yang diberikan antara pegawai dan atasan menjadikan kinerja lebih optimal, komunikasi yang diharapkan yaitu menggunakan komunikasi secara umum tanpa berpihak pada sekelompok atau individu, bebas dalam memberikan pendapat dan ide-ide pada setiap masalah yang dihadapi serta tidak di tutupi dengan masalah yang sedang dihadapkan ketegasan dalam menindak pegawai yang melanggar aturan seperti jam masuk kantor yang telat dan pulang keawalan dari jam masuk kantor.

Melihat apa yang dilakukan Camat terhadap pegawainya untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan merupakan sikap yang positif karena dengan diikutsertakan bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara moral serta dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Menyikapi pegawai yang melanggar peraturan, seperti jam masuk kantor dan pulang kantor dan tidak masuk kantor tanpa keterangan, pelanggaran seperti tersebut yang sering terjadi, dilakukan pendekatan meskipun tidak dilakukan secara formal namun dilakukan sentuhan dengan gurauan dan dilakukan melihat situasi dan kondisi bawahan. Jika pegawai tersebut tidak melihat respon atas sentuhan gurauan tersebut maka dilakukan pemanggilan sesuai dengan peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dengan hukuman ringan yaitu peneguran secara lisan ataupun tulisan .U.T menyatakan

pengontrolan dari pemimpin untuk sekedar berjalan untuk melihat setiap ruangan jarang dilakukan dikarenakan pemimpin juga sibuk untuk melakukan tugasnya seperti dinas diluar adanya undangan yang harus dihadiri dan lainnya kami sebagai bawahan memaklumi hal tersebut

Upaya menciptakan kebersamaan dengan tujuan untuk dapat saling mendukung menjalankan tugas-tugas kantor, komunikasi memang peranan yang sangat penting dalam memberikan motivasi. Berdasarkan kutipan dari wawancara diatas, diketahui bahwa dengan memberikan masukan kepada bawahan serta memberikan peringatan dengan cara yang halus yaitu gurauan terhadap pegawai yang melanggar aturan memberikan pandangan terhadap pegawai mengenai opini masyarakat jika berada di luar kantor pada saat jam kantor atau pulang cepat dari jam kantor dengan tidak lupa melakukan upaya pendekatan terhadap pegawai mencari tahu tentang apa yang membuat pegawai tersebut melakukan pelanggaran tersebut secara kekeluargaan. Namun dalam penerapan yang dirasakan oleh pegawai dengan

tugas yang banyak membuat jarang nya Camat melakukan kontrol terhadap ruangan-ruangan kerja dengan hanya menyapa pegawai pada saat kerja atau melakukan pengontrolan secara rutin.

PENUTUP

Kesimpulan kondisi kantor Camat Tayan Hilir Prasarana dan fasilitas yang merupakan bagian dari kondisi kerja termasuk didalam tugas umum Camat. Camat bertugas memberikan rasa nyaman kepada pegawainya untuk melakukan pekerjaan dengan memperhatikan fasilitas dan kondisi kerja pegawai agar pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tupoksinya. Saran yang dapat peneliti berikan untuk mendapatkan kondisi yang baik dalam menunjang kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan yaitu dapat melakukan pengajuan proposal kepada daerah kabupaten tentang penambahan ruangan agar setiap bagian memiliki ruangan masing-masing untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki seseorang yang sesuai dengan tupoksinya. Kurangnya ruangan menyebabkan pegawai berkerja secara bersama-sama dalam satu ruangan yang memiliki tuposinya yang berbeda-beda.

Melihat dari hasil wawancara dengan informan pada bahasan sebelumnya dapat diketahui bahwa pegawai sudah mengetahui tujuan diadakan promosi jabatan dan manfaat yang akan diterima dengan jenjang karir yang lebih tinggi. Pemberian promosi jabatan yang dilakukan di Kantor Camat Tayan Hilir sudah baik tetapi dikarenakan sebagian besar pegawai tertarik tetapi pada kenyataannya berada pada tingkat kenaikan jabatan maksimal serta umur yang sebagian besar sudah berumur, dengan mengingat kemampuan yang dimiliki serta jenjang pendidikan dan masa kerja yang sudah pada tahap maksimal yang menjadikan tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan masa jabatan yang masih lama untuk berkarir. Saran yang peneliti ungkapkan untuk memberikan motivasi dengan melakukan promosi jabatan agar pegawai merasa terpacu untuk melakukan kinerja yang baik. Hendaknya melakukan pemberitahuan tentang manfaat bagaimana jika mendapatkan jenjang karir yang baik dengan melakukan pekerjaan yang baik pula. Memberikan masukan terhadap pegawai untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang baik jika mendapatkan posisi karir yang lebih meningkat dari jenjang karir sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terkait pengambilan keputusan terhadap penunjang motivasi kerja pegawai di kecamatan Tayan Hilir dimana semua pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Namun dalam mematuhi keputusan yang sudah disepakati dimana masih dirasakan kurangnya ketegasan pemimpin dalam

mengambil keputusan untuk menghadapi pegawai yang melanggar aturan. Saran yang dapat peneliti ungkapkan untuk memberikan keputusan dalam setiap permasalahan atau tindakan penegasan kepada bawahan sebaiknya dilakukan secara tegas dikarenakan pegawai akan merasa baik-baik saja melakukan kesalahan jika pengambilan keputusan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran mendapatkan hukuman hanya sebatas peneguran.

Memberikan masukan kepada bawahan serta memberikan peringatan dengan cara yang halus yaitu gurauan terhadap pegawai yang melanggar aturan memberikan pandangan terhadap pegawai mengenai opini masyarakat jika berada di luar kantor pada saat jam kantor atau pulang cepat dari jam kantor dengan tidak lupa melakukan upaya pendekatan terhadap pegawai. Mencari tahu tentang apa yang membuat pegawai tersebut melakukan pelanggaran tersebut secara kekeluargaan. Namun dalam penerapan yang dirasakan oleh pegawai dengan tugas yang banyak membuat jarang nya Saran yang dapat peneliti ungkapkan untuk memberikan motivasi kepada bawahan. Tindakan yang harus dilihat terlebih dahulu yaitu kualitas hubungan pegawai dengan atasan jika terjadi kualitas hubungan yang kurang baik diantara kedua nya maka tindakan motivasi yang lain akan terasa sia-sia. Hubungan antara atasan dan bawahan tidak hanya dilakukan di kantor saja melainkan dapat dilakukan di berbagai kegiatan seperti gotong rayong melakuakn perlombaan yang melibatkan pegawai dan atasan dalam posisi yang sama, sehingga pegawai merasa dekat dengan atasan dan diharapkan pegawai mau memberi tahukan permasalahan yang terjadi yang menyebabkan pegawai melakukan tindakan pelanggaran tersebut. Melakukan perhatian dengan berkunjung kesetiap ruangan untuk memberikan masukan atau saran bagi tugas yang sedang dikerjakan oleh pegawai atau menyapa pegawai.

Hak cipta © 2013 Badan Kepegawaian Negara. Semua Hak Dilindungi. <http://www.bkn.go.id/In/Peraturan/Pedoman/Pedoman-Kenaikan-Pangkat.Html>. 2 februari 2013.

DAFTAR PUSTAKA

Gouzali Saydam, Bc. TT. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.

Nasution, S. 1999. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Tarsito : Bandung.

Nazir Mohammad. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Sardiman A.M. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary A. 1989. *Leadership In Organizations*, State University Of New York At Albany: Prentice-Hall International, Inc.

Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian (PNS), 2010, Fokusmedia: Bandung.



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

Jalan A.Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage: <http://jurnal.mahasiswa.unsida.ac.id>

Email: jurnal.mahasiswa@unsida.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 : Utin Wahyu Rukmana Dewi

NIM / Periode lulus : E01100010 / 2012 - 2013

Fakultas/Jurusan : Fisip / Ilmu administrasi negara

E-mail address/HP :

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi Ilmu administrasi negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

Motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Tayan
Hilir kabupaten Sanggau

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

- ☐ secara 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 ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal.....

NIP.

Dibuat di : Pontianak

Pada tanggal:

(Utin Wahyu Rukmana Dewi)
nama terang dan tanda tangan mhs

Catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).