

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SEMITAU KABUPATEN KAPUAS HULU

Oleh :

CICI SELVIA LARASATI^{1*}

NIM: E1011151110

Dr. Hj. Sri Haryaningsih, M. Si², Drs. Abdul Rahim M. Si²

*Email : ciciselvia2017@student.untan.ac.id

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis motivasi pegawai dalam bekerja di Kantor Kecamatan Semitau, Kabupaten Kapuas Hulu. Motivasi pegawai dalam bekerja mengalami kendala dikarenakan terbatasnya kemampuan pegawai dalam meningkatkan semangat dalam bekerja serta kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Analisa menggunakan teori motivasi Cut Zurnali 2013 : 290, ada tiga indikator yang terdiri; 1). Motif (*Motive*). Dalam motivasi kerja pegawai masih stagnan atau tidak berkembang diakibatkan kurangnya kesadaran dalam diri pegawai untuk membangkitkan motif kerja tersebut melalui pekerjaan yang ada. Pegawai belum disiplin dan belum bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; 2). Harapan (*Expectancy*). Pegawai yang belum tewujud dikarenakan pegawai tidak memahami bahkan kurang aktif dalam bekerja. Pegawai belum mandiri dalam memahami tupoksi; 3). Imbalan (*Incentive*). Imbalan atau insentif yang belum terlaksana sehingga pegawai tidak maksimal dan tidak terdorong untuk memberikan effort lebih dalam melakukan pekerjaan. Saran dalam meningkatkan motif diperlukan perhatian khusus seperti penambahan tugas atau tanggungjawab dan persaingan yang sehat yang harus camat tumbuhkan dalam diri pegawai, untuk mewujudkan harapan pegawai dibutuhkan komunikasi dan kepedulian satu sama lain, serta diperlukan pemberian imbalan dimana Camat harus lebih tegas dalam mengambil sikap dan keputusan serta diperlukannya evaluasi berkala untuk mengetahui keadaan pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pegawai, Camat Semitau

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai dalam sebuah instansi, membantu dalam mengembangkan karir dan mempertahankan karir. Motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Semangat kerja yang tinggi tidak timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan, namun seringkali diiringi dengan factor-factor tertentu yang bersentuhan dengan kebutuhan dan kepentingan pribadi dari pegawai seperti pelatihan dan pengembangan diri, job description dan tanggung jawab, lingkungan kerja yang nyaman. Factor utama untuk meningkatkan semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dengan memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja dapat dilihat dari tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, di Kantor Kecamatan Semitau kegiatan rutin di Kecamatan Semitau berlangsung selama jam kerja dari hari senin sampai jumat dimulai pukul 08:00 sampai pukul 14:00. Jadi selama jam kerja berlangsung semua pegawai Kecamatan Semitau sudah harus hadir kecuali terdapat pekerjaan dinas diluar kantor, namun hanya beberapa pegawai yang tidak datang terlambat.

Keterlambatan pegawai di kantor Kecamatan Semitau memiliki berbagai alasan seperti mengurus berbagai keperluan rumah tangga, mengantar anak, sampai mengaku tidak ada yang bisa dilakukan apabila datang sesuai dengan jam kerja dimulai. Meskipun mempunyai alasan akan tetapi kedisiplinan setiap pegawai sudah diatur mulai dari datang, istirahat dan pulang kerja. Salah satu bidang yang anggotanya sering terlambat adalah dibidang Kesejahteraan Masyarakat.

Pegawai yang terlambat mengaku hal tersebut sudah biasa dan tidak dipermasalahkan selagi mereka menyampaikan pesan keterlambatannya melalui grup Whatsapp kantor. Camat hanya mengontrol pegawai melalui Kasi dan belum ada peringatan atau teguran bagi pegawai yang umumnya datang terlambat. Selain itu di Kantor Kecamatan Semitau selama ini belum pernah melakukan apel pagi maupun apel pulang jadi pegawai dapat datang terlambat dan pulang awal tanpa sungkan. Begitu juga pada saat jam kerja ada pegawai yang meninggalkan kantor untuk melakukan kepentingan pribadi tanpa izin terlebih dahulu, bahkan istirahat lebih awal tentu saja ini akan menghambat pelayanan maupun kerjasama dalam bekerja.

Penelitian yang telah penulis lakukan menunjukkan kondisi dimana dalam pelayanan pembuatan surat menyurat seperti KTP, Akta kelahiran dan lain-lain selalu dilayani diatas jam 09.00 WIB. Sementara pengumuman yang tertera menunjukkan pelayanan dimulai

pada hari Senin-Kamis pukul 08.00 Wib sampai dengan 12.00 Wib. Sedangkan pada hari Jumat pelayanan dimulai pada pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 11.00 Wib. Terkadang pada jam pelayanan masyarakat masih harus menunggu dikarenakan pegawai yang bertugas tidak berada di Kantor.

Kesadaran pegawai sebagai ASN yang mana masih setengah hati dalam menjalankan tupoksi yang telah diberikan kepadanya dapat disebabkan oleh kurang motivasi dalam pegawai itu sendiri. Oleh sebab itu dibutuhkan sesuatu yang dapat menggerakkan, atau memotivasi semangat untuk terus bekerja tersebut seperti reward bagi pegawai yang teladan atau giat dalam bekerja. Beberapa hal yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja antara lain adalah factor pendidikan, akumulasi pelatihan, sarana kerja, kompensasi, reward dan hubungan social yang baik.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Semitau masih mengalami kendala dilihat dari beberapa program kegiatan di Kantor

Kecamatan Semitau yang waktu penyelesaiannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seperti pembuatan KTP, menghimpun dan mengelola data kepegawaian yang mana membutuhkan pengoperasian system computer dan kecermatan pegawai dalam mengerjakannya sehingga terdapat kesalahan dan kekeliruan.

Pegawai mengaku mereka kesulitan jika harus berlama-lama melihat layar computer belum lagi data yang diinput tidak sedikit sehingga tidak jarang terjadi kesalahan dalam data tersebut selain itu pegawai juga tidak mengetahui pengiriman data melalui e-mail, contoh lainnya dari keterbatasan pegawai dalam bekerja adalah belum adanya website yang bisa diakses untuk kita mengetahui tentang Kecamatan Semitau. Dengan kata lain sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya sendiri atau kurang aktif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehingga pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada pegawai honorer dan menjadi menumpuk.

Kondisi yang seperti ini membutuhkan pelatihan maupun bimbingan secara khusus pada setiap pegawai terutama kepada pegawai yang bekerja di bidang pembuatan surat menyurat dan data kepegawaian. Pelatihan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Semitau minim dilakukan dan tidak semua pegawai mengikuti pelatihan. Pelatihan yang dilakukan lebih diarahkan kepada Camat, dan Sekretaris seperti pelatihan kepemimpinan yang diberikan oleh Bupati. Selain kurangnya pelatihan, banyak pegawai di Kantor Kecamatan Semitau yang mayoritasnya berlatar belakang pendidikan SLTA.

Tingkat pendidikan sebanyak 77,2% di dominasi tamatan SLTA yang berjumlah 17 orang yaitu rata-rata pegawai. 13,7% Strata 1 berjumlah 3 orang yaitu Camat, Kasi Kesra dan Kasi Pemerintahan. 9,1% Diploma yang hanya berjumlah 2 orang yaitu Kasubbag Program dan keuangan dan Pegawai Tidak Tetap (Honorer). Ini tentu saja mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan dalam pengembangan

keterampilan dan pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang ditekuni juga melihat dari latar belakang pendidikan seseorang. Namun tingkat pendidikan tidak menjadi tolak ukur yang utama jika pelatihan kepada pegawai rutin diberikan. Akan tetapi pada kenyataannya di Kantor Kecamatan Semitau pelatihan jarang diberikan kepada pegawai.

Pelatihan dilakukan dengan tujuan agar para pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Dalam kurun waktu satu tahun pelatihan yang dilakukan hanya satu kali, pelatihan hanya diberikan kepada Camat, dan Kasi tentang kepemimpinan (Diklat Pim). Ini diketahui penulis dari absensi pegawai yang terdapat dalam kurun waktu 5 bulan terakhir sepanjang tahun 2019.

Kurangnya pelatihan atau minimnya pelatihan yang sesuai dengan jenjang karir atau jabatan para pegawai sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, sepanjang

tahun 2019 dapat dilihat dari absensi diatas bahwa pelatihan hanya dilakukan satu kali yaitu pelatihan kepemimpinan yang diikuti oleh Camat Semitau di Kabupaten Kapuas Hulu pada bulan september. Pada bulan lainnya pegawai lebih sering melakukan dinas diluar seperti rapat dan penyuluhan di desa-desa serta ijin melakukan kegiatan diluar pekerjaan kantor.

Pelatihan bertujuan untuk menumbuhkan dorongan dalam diri setiap pegawai untuk terus berkembang dan tentunya bekerja lebih baik. Namun pelatihan bagi pegawai di Kantor Kecamatan Semitau belum dilakukan, pegawai bekerja secara otodidak dan masih belum maksimal. Akibatnya pegawai di Kantor Kecamatan Semitau kesulitan dalam mempertahankan motivasi untuk terus bekerja dengan baik sesuai dengan kualifikasi jabatan pekerjaan yang ada.

Motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Semitau dilihat dari absensi sudah cukup baik, namun beberapa indiscipliner seperti

seringnya pegawai terlambat dan meninggalkan kantor pada jam kerja atau pegawai bekerja belum sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, adanya pegawai yang masih kesulitan dalam penggunaan teknologi dan menjadi kurang aktif saat bekerja serta pelatihan yang harusnya dapat mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja namun sangat jarang dilakukan membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Semitau.

2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang bekerja belum sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
2. Sebagian besar pegawai kurang memahami bidangnya atau kurang aktif dalam menjalankan tupoksi.
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai yang sesuai dengan jenjang karir.

3. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi yang telah diuraikan, maka penelitian ini lebih difokuskan untuk melihat Motivasi kerja Pegawai berdasarkan motif, harapan dan imbalan di Kantor Kecamatan Semitau Kabupaten Kapuas Hulu.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan ditelaah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Motivasi Pegawai di Kantor Kecamatan Semitau, Kabupaten Kapuas Hulu dilihat dari motif, harapan dan imbalan?”.

5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dilaksanakan penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Motivasi Kerja Pegawai dilihat dari motif, harapan dan imbalan di Kantor Kecamatan Semitau, Kabupaten Kapuas Hulu.

6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat berguna sebagai referensi atau tambahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di masa akan datang. Juga menambah wawasan pemikiran tentang Motivasi Kerja Pegawai dilihat dari motif, harapan dan imbalan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kantor Kecamatan Semitau penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam menciptakan motivasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja pegawainya.
- b. Bagi masyarakat penelitian ini dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi bagi masyarakat dan menambah kepercayaan masyarakat sehingga tercipta citra yang baik bagi pandangan masyarakat luas terhadap kantor Kecamatan Semitau.
- c. Bagi pihak terkait penelitian ini sebagai bahan masukan bagi organisasi lain bahwa pentingnya dalam meningkatkan motivasi

pegawai guna memperoleh kinerja pegawai yang baik.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Dasar-dasar organisasi dan manajemen, mengatakan bahwa “secara konkrit motivasi dapat didefinisikan sebagai proses pemberian motif (penggerak) baik bersumber dari dalam individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Stephen P. Robbins (2003) sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2013) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan alat ukur berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

2. Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja pegawai.

Cut Zurnali (2013:290) menyatakan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada didalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang dirasakan akan menentukan tindakan yang dilakukan. Zurnali menyatakan bahwa variable motivasi terdiri dari:

a) Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*motive*): factor-faktor yang menyebabkan individu bertindak laku atau bersikap tentu. Motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Seseorang bekerja karena digerakkan motif dan pada dasarnya motif pertama-tama

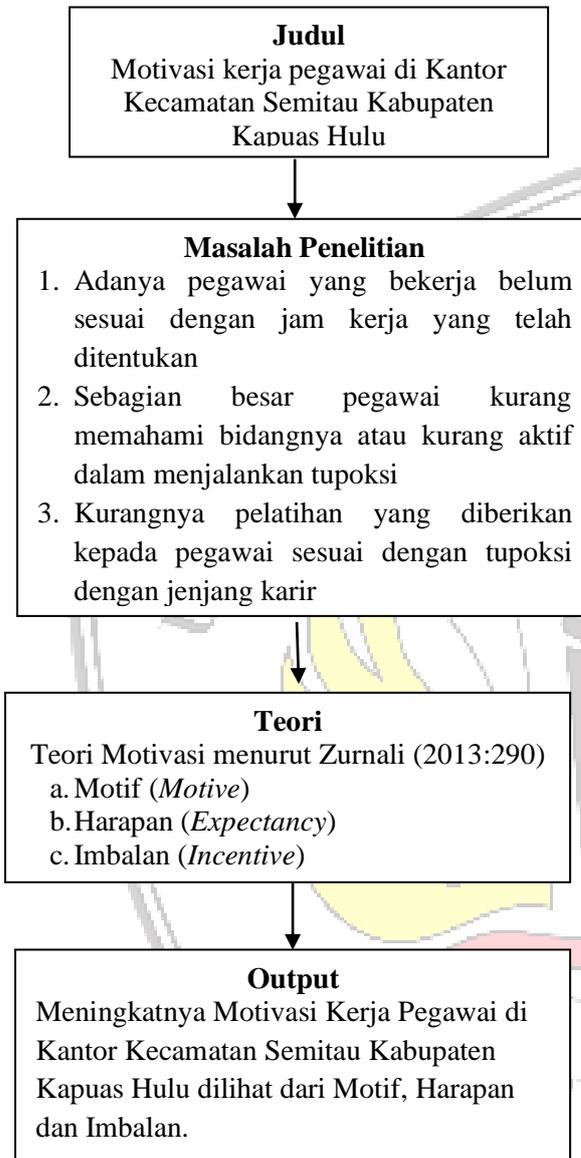
bersumber pada berbagai macam kebutuhan pokok individu.

b) Pengharapan atas lingkungan kerja (*expectancy*): mengacu pada adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa bekerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau *outcome* yang menarik. Selanjutnya, terdapat dua sumber harapan, yaitu sumber harapan formal, yang berasal dari pekerjaan terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan, dan sumber harapan yang informal yang berasal dari tuntutan kelompok-kelompok yang ditemui individu dalam bekerja.

c) Kebutuhan atas Imbalan (*incentive*): pada dasarnya adalah perangsang yang menjadikan sebab berlansungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung pada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain. Incentive merupakan daya tarik yang sengaja diberikan dengan tujuan agar pegawai ikut membangun, memelihara, mempertebal, serta untuk mengarahkan sikap atau tingkah laku

kepada satu tujuan yang akan dicapai organisasi.

Kerangka Pikir



penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif Bogdan dan Taylor (Moelong 2013:4) mendefinisikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Menurut nawawi (2000:63) penelitian deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan cara menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek dan obyek peneliti pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana mestinya. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini dianggap sesuai dengan penelitian karena teknik analisis data yang ada dan dirasakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Mengenai

1. Studi Kepustakaan

Langkah awal dalam penulisan ini adalah mengkaji pustaka yaitu peneliti mencari teori-teori kebijakan pendapat dan pandangan dari para

ahli baik melalui buku-buku pendukung, karya tulis.

2. Studi Lapangan

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengamati langsung fakta yang ada dilokasi penelitian untuk memperoleh data-data dan informasi yang ada sifatnya relevan dengan permasalahan penelitian. Penulis perlu terjun langsung ke lapangan agar dapat menemukan, melihat, merasakan dan mendapatkan informasi data yang diperlukan.

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah di Kantor Camat Kecamatan Semitau Kabupaten Kapuas Hulu. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah Camat dan Pegawai di Kantor Camat Semitau.

Teknik pengumpulan data lebih banyak pada wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi reduksi data, berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema serta polanya. Kemudian penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar

kategori dan sejenisnya dan terakhir verifikasi data yaitu penarikan kesimpulan. Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber.

D. HASIL PENELITIAN

Motivasi kerja pegawai di kantor Kecamatan Semitau dapat dinilai menggunakan tiga indikator motivasi kerja yang merujuk pada teori motivasi menurut Zurnali 2013, 290 sebagai berikut:

1. Motif (*Motive*)

Motif masing-masing dinyatakan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls-impuls yang muncul dari dalam diri seseorang. Motif adalah 'mengapa' berperilaku. Pegawai di Kantor Kecamatan memiliki motif yang sama dalam bekerja yaitu bekerja setiap hari dengan keadaan santai, meskipun ada aturan yang mengatur namun pegawai ingin bekerja tanpa rasa tertekan dan bekerja sesuai dengan kehendak mereka. Hal ini membuat pegawai menjadi tidak disiplin meskipun motif dalam bekerja baik namun pegawai di Kantor Kecamatan Semitau belum bisa

menjadikan motif tersebut untuk memberikan citra yang baik saat bekerja.

Kantor Kecamatan Semitau masih ditemukan pegawai yang datang tidak tepat waktu, tidak berada di Kantor pada saat jam kerja dan bahkan ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja. Motif pegawai yang demikian belum sepenuhnya terbentuk dan hanya mengikuti keadaan hari demi hari.

Pada akhirnya motivasi orang tergantung kepada kekuatan motif mereka. Motif membangunkan dan memelihara kegiatan dan menentukan arah umum perilaku seseorang pegawai. Untuk itu motif dapat dilihat hasilnya apabila pegawai yang memiliki motif dalam bekerja tidak sekedar bekerja melainkan menyatukan motif itu dengan aturan kerja yang berlaku.

2. Harapan (*Expectancy*)

Harapan adalah kalkulasi subjektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan. Harapan menjelaskan mengapa banyak pegawai yang tidak

termotivasi pada pekerjaan mereka sehingga tidak memberikan yang terbaik dari potensi yang dimiliki.

Cut Zurnali (2013) mengemukakan bahwa ekspektasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari pengharapan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. Harapan merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai tujuan dengan adanya keyakinan atau pengharapan untuk sukses dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya. Didalam struktur social individu memiliki harapan dapat memperoleh pengakuan, rasa aman dan kepuasan-kepuasan yang timbul dari kerja itu sendiri. Setiap pegawai juga berharap dapat terpenuhi tuntutan sehingga mau bekerja dengan memberikan jasa-jasa demi tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai di kantor Kecamatan Semitau memiliki harapan yang cukup tinggi dalam bekerja. Harapan yang baik dalam bekerja dapat

mendorong pegawai untuk bertindak sesuai dengan harapannya. Harapan sangat mempengaruhi sikap pegawai untuk itu pemenuhan harapan harus dilakukan dengan tepat agar menghindari rasa kekecewaan pegawai terhadap ekspektasi yang diinginkannya. Untuk itu mengetahui harapan pegawai sangatlah penting.

Dengan adanya keyakinan atau pengharapan untuk sukses dapat memotivasi seseorang untuk mewujudkan atau menggerakkan usahanya. Belum ada kerjasama dari Camat dan Pegawai dalam mewujudkan harapan. Pegawai masih bekerja dan bertindak sendiri terlihat dari harapan mereka untuk dapat bekerja sama satu dengan yang lainnya. Pegawai masih merasa belum bekerja dengan baik ini menunjukkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, kurang disiplinnya pegawai dalam jam masuk dan jam pulang kerja saat penulis melaksanakan penelitian serta kurangnya kerjasama pegawai dalam satu tim menyebabkan harapan yang baik itu hanya harapan. Tanpa sesuatu perubahan atau sikap yang

tepat harapan tersebut tidak akan terwujud. Disini dibutuhkan kerjasama Camat dengan pegawai, dan pegawai satu dengan lainnya untuk mewujudkan harapan dalam kesejahteraan bersama saat bekerja. Saat pegawai masih memiliki harapan maka masih ada motivasi yang benar dalam bekerja yang dapat mempengaruhi intensitas dalam bekerja. Camat Semitau harus dapat memahami dengan jelas apa yang diharapkan orang-orang dari pekerjaannya serta dapat menciptakan dan mendistribusikan imbalan pada saat yang sama manakala harapan organisasi tercapai.

3. Imbalan (*Incentive*)

Insentif adalah perangsang yang menjadikan sebab berlangsungnya kegiatan, memelihara kegiatan agar mengarah langsung kepada satu tujuan yang lebih baik dari yang lain. Insentif sebagai keadaan yang membangkitkan kekuatan dinamis individu, atau persiapan-persiapan dari pada keadaan yang mengantarkan dengan harapan dapat

mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku orang-orang.

Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar pegawai ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai perusahaan. Pemberian insentif sangat diperlukan guna memotivasi semangat kerja pegawai, di kantor Kecamatan Semitau pemberian insentif kepada para pegawai diluar pemberian gaji pokok, yang berupa tunjangan salah satunya THR.

Imbalan diberikan kepada pegawai teladan atau pegawai yang memiliki potensi bekerja dengan sangat baik. Di kantor Kecamatan Semitau persaingan pegawai satu sama lain masih belum terlihat dikarenakan masih terdapat pegawai yang kurang memahami dalam menjalankan tupoksi dan tidak disiplin saat bekerja diperlukan imbalan berupa perhatian yang lebih besar kepada pegawai seperti memberikan sanksi atau bahkan

dengan mengadakan pelatihan bagi setiap promosi jabatan.

Insentif sebenarnya bukan semata reward atau penghargaan lainnya. Insentif dapat berupa akibat dari perbuatan. Untuk pemberian dalam bentuk lainnya tidak menerimanya. Pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya untuk sekedar mencari nafkah ataupun mencari gaji. Melainkan sebagai wahana untuk mengangkat harkat dan martabatnya.

Seperti penghargaan dan pengakuan sebagai wujud imbalan atas pengabdian dan prestasi. Namun di kantor Kecamatan Semitau insentif masih menjadi sesuatu yang kurang jelas dengan kata lain ada yang mengatur dan menilai namun tidak ada kejelasan bagi pegawai sehingga pegawai masih bertindak dengan kemauan sendiri.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semitau Kabupaten

Kapuas Hulu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motif kerja belum sepenuhnya disadari oleh pegawai kantor Kecamatan Semitau, motif kerja pegawai masih cenderung stagnan atau tidak berkembang. Ini diakibatkan kurangnya kesadaran dalam diri pegawai untuk membangkitkan motif kerja tersebut melalui pekerjaan yang ada. Motif kerja di kantor Kecamatan Semitau didukung pula dengan pegawai yang sering tidak disiplin waktu pada saat jam bekerja sehingga menjadi suatu kebiasaan.
2. Harapan (*Expectancy*) pegawai di kantor Kecamatan Semitau menjadi pegawai yang dapat bekerja dengan baik, menjadi teladan dan terus produktif. Namun Harapan tersebut belum terwujud dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak memahami bahkan kurang aktif dalam bekerja. Harapan yang ada belum sepenuhnya mendorong pegawai untuk bekerja secara mandiri sehingga sulit mewujudkan harapan yang

menjadi cita-cita sebagai pegawai teladan.

3. Imbalan (*Incentive*) di kantor Kecamatan Semitau baik Camat dan pegawainya mengakui belum pernah dilakukan dikarenakan tidak ada penganggaran. Jadi dapat disimpulkan belum ada pembedaan bagi pegawai yang disiplin dan tidak disiplin dalam bekerja. Seperti yang dibayangkan pegawai menjadi bertindak seenaknya dalam bekerja. Ada pegawai yang bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan aturan kerja dan ada pegawai yang santai. Belum adanya insentif berdampak juga terhadap menurunnya kinerja pegawai dimana pegawai tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan dikarenakan kurangnya pelatihan bagi pegawai yang sesuai dengan jenjang karir.

2. SARAN

Adapun saran yang ingin peneliti sampaikan kepada pihak-pihak yang terkait dalam Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan

Semitau Kabupaten Kapuas sebagai berikut :

1. Motif

Pemberian motif kepada pegawai yang belum sadar dapat melalui pemberian tugas dan tanggungjawab berdasarkan kemampuan dan juga dapat dilakukan penilaian untuk prestasi kerja agar pegawai yang belum motif kerja menjadi sadar dan semangat dalam bekerja. Motif dapat muncul dalam diri seseorang namun tidak semua orang menyadarinya. Diperlukan perhatian khusus dan persaingan untuk membangkitkan motif kerja tersebut. Persaingan dalam bekerja dapat diberikan oleh Camat baik melalui Kasi atau Kasubbag kepada pegawai yang selama ini masih kurang memiliki motif dalam bekerja.

2. Harapan

Harapan seperti halnya motif diperlukan kerja sama Camat dan Pegawai di kantor Kecamatan Semitau dalam mewujudkannya. Diperlukan komunikasi dan

transparansi serta kepedulian satu sama lain.

3. Imbalan

Camat di kantor Kecamatan Semitau lebih tegas lagi dalam mengambil sikap dan keputusan serta perlu dilakukannya evaluasi berkala dalam kinerja pegawai. Agar dapat mengetahui bagaimana kondisi pegawai selama bekerja.

F. REFERENSI

Dari Buku :

- Wibowo. 2012. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
Zurnali. 2013. *Motivation and Personality*, Jakarta; PT. Pustaka Binaman Perssindo.

Jurnal :

Penelitian oleh Darlis (2014) Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Pantan Reu dalam memberikan Pelayanan kepada Masyarakat.”

Penelitian oleh Ananda Amalia Rusfa (2014) dengan judul “Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Panakkukang dalam Pelayanan Administrasi kepada Masyarakat.