

STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA APARATUR DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI KECAMATAN NUNUKAN SELATAN KABUPATEN NUNUKAN

Sarina¹

Abstrak

Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi meningkatkan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan dan untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam menjalankan strategi peningkatan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan.

Jenis penelitian yang dilakukan termasuk deskriptif kualitatif. Key informannya yaitu Camat, informannya yaitu Sekretaris Camat dan Kasi Kecamatan Nunukan serta informan lainnya yaitu pegawai Kecamatan Nunukan. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sasaran camat dalam pencapaian tujuan organisasi sudah berjalan dengan maksimal karena camat sangat tegas dalam setiap permasalahan yang terjadi dalam pproses pencaapaian tujuan. Camat juga melakukan evaluasi apabila dalam proses pencapaian tujuan memiliki kendala. Dalam pengambilan keputusan Camat juga membutuhkan masukan dan solusi dari pegawai. Oleh karena itu keikutsertaan pegawai dapat memberikan hasil rapat. Pada saat berkomunikasi dengan pegawai, seluruh pegawai memahami informasi yang disampaikan oleh Camat. Proses komunikasi yang dilakukan Camat di Kecamatan sudah efektif pegawai harus memiliki kriteria khusus agar dapat memiliki kesempatan meningkatkan potensi dirinya, namun seluruh pegawai belum memiliki kesempatan untuk berkembang. Kerjasama antar pegawai maupun Camat dengan seluruh pegawai di kantor Kecamatan Nunukan Selatan berjalan dengan baik dan sudah Camat lakukan Faktor penghambat adalah sikap pimpinan yang kurang memotivasi pegawainya. Bagaimana memotivasi pegawainya kalau pimpinannya saja memotivasinya rendah. Jadi sikap pimpinnan jaga merupakan faktor penghambat.

Kata Kunci : *Strategi, Motivasi Kerja*

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: sarina.sari18@yahoo.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Pembangunan di Indonesia merupakan suatu proses perubahan yang berlangsung secara terus menerus, bertahap dan berkesinambungan dalam mencapai suatu keadaan yang baik. Pada hakikatnya pembangunan nasional harus dilaksanakan merata di seluruh tanah air dan tidak hanya satu golongan atau sebagian dari masyarakat tetapi untuk seluruh rakyat sebagai perbaikan tingkat hidup yang berkeadilan sosial, yang menjadi tujuan dan cita-cita kemerdekaan bangsa Indonesia.

Di era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten memiliki semangat kerja dalam menjalankan peran dan fungsi baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Instansi pemerintahan dituntut melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai secara tepat, efektif dan efisien. Maka agar hal tersebut terwujud maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menentukan terbentuk dan berkembangnya sebuah instansi, sumber daya manusia tersebut dalam ruang lingkup instansi tersebut aparatur. Pendapat seperti tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia, merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas.

Kualitas sumber daya manusia dan kualitas pemimpin khususnya merupakan faktor penentu sukses tidaknya organisasi atau usaha baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, agama, sosial, politik, pemerintahan, dan menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi, dapat mengoreksi kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhannya. Mengingat betapa pentingnya peran motivasi, maka diharapkan setiap aparatur pemerintahan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas pemerintahan. Karena motivasi kerja yang tinggi merupakan syarat utama sebuah keberhasilan dalam proses pencapaian tujuan. Akan tetapi dalam kenyataannya, masing-masing aparatur pemerintah memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda

Hal yang menarik dalam paradigma baru administrasi publik, dikembangkannya kepemimpinan visioner yaitu kepemimpinan organisasi publik yang menuntut visi, misi dan strategi untuk mampu bertindak simultan sebagai pemberi arah, agen pembaharuan, juru bicara dan pembimbing dalam rangka menyatukan, mengerakkan dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Kenyataan yang kita hadapi, pendekatan motivasi klasik masih seringkali dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan mengatur sistem gaji dan promosi. Pendekatan ini perlu disadari bukan merupakan cara terbaik, karena kebutuhan pegawai sebagai manusia sangat kompleks. Mereka bisa terdorong bekerja dengan semangat kalaumemiliki pimpinan yang akomodatif, penuh kreatif, inovatif, memberikan kesempatan dalam perencanaan, pengembangan potensi diri, keadilan, memiliki teman-teman yang baik dimana mereka dihargai dan diperhitungkan sebagai bagian dari organisasi.

Namum pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintahan memiliki etos kerja yang baik. Masalah kepegawaian merupakan masalah yang luas dan banyak seginya, salah sat

Motivasi dapat memacu semangat kerja dan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kegagalan dan keberhasilan sebuah instansi. Pada pengamatan di instansi pemerintahan Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan penulis mendapatkan informasi bahwa penurunan semangat kerja aparatur ini terlihat dari tidak adanya dukungan atau kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi diri, pelatihan manajemen bagi pegawai, dan penghargaan bagi yang berprestasi.

Untuk itu diperlukan sebuah strategi pemerintah untuk membangkitkan semangat kerja aparatur pemerintah sehingga seluruh aparatur pemerintah memiliki motivasi kerja yang tinggi. Salah satu arah kebijakan yang ditempuh adalah melalui penyelenggaraan pengembangan sumberdaya aparatur karena selain untuk meningkatkan kemampuan profesional aparatur pemerintah, pengembangan sumber daya aparatur juga dimaksud untuk meningkatkan semangat kerja/motivasi kerja para aparatur, mengingat pada hakikatnya

Dengan melihat uraian diatas maka penulis tertarik untuk lebih menekankan dan meneliti lebih lanjut mengenai masalah tersebut secara ilmiah melalui skripsi yang berjudul “Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan”.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah strategi meningkatkan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan?
2. Apa saja faktor penghambat dalam menjalankan strategi meningkatkan motivasi kerja di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui strategi meningkatkan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat strategi meningkatkan motivasi kerja aparatur di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan, kalau tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat maka penelitian minimal penelitian yang dilakukan mempunyai kegunaan yang optimal. Sugiyono (2004:327), mengemukakan hasil penelitian ada dua hal yaitu:

1. Secara teoritis bahwa hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi siapa saja yang akan melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah strategi meningkatkan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan.

Teori Dan Konsep

Strategi

Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen (*management*) untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus menunjukkan taktik operasionalnya. Menurut Marrus (2002:31) strategi didefinisikan sebagai suatu proses tersebut dapat dicapai. penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat tercapai. Thompson (dalam Oliver, 2007:2) “Strategi merupakan cara untuk mencapai sebuah hasil akhir menyangkut tujuan dan sasaran organisasi”. Gregory (2001:98) “Strategi adalah faktor pengkoordinasi, prinsip yang menjadi penuntun, ide utama, dan pemikiran dibalik program taktis”. Bennet (dalam Oliver, 2007:2) “Strategi merupakan arah yang dipilih orang untuk diikuti untuk mencapai misinya”.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:92) motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat).

Sedangkan menurut Handoko (2001:9) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia yang menimbulkan, menggerakkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya”.

Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2002:94): “Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Sedangkan Nawawi (2003:351) menyatakan: “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar”.

Menurut Mangkunegara (2005:42) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motif adalah sesuatu yang merupakan alasan mengapa seseorang memulai tindakan. Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberi landasan bagi seseorang yang bertindak dalam suatu cara yang di arahkan pada suatu tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed*).

Strategi Meningkatkan Motivasi

Menurut Daft, (2002:307) strategi motivasi adalah rencana tindakan yang menjabarkan alokasi sumber daya dan aktifitas untuk menanggapi lingkungan dan membantu mencapai sasaran atau tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2005:108) ada tiga aspek penting yang berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, yaitu : *SKILL*, *ATTITUDE* dan *MOTIVASI*. Untuk aspek skill dapat ditingkatkan dengan melakukan program training, untuk attitude dapat dilakukan dengan program training pengembangan diri sedangkan untuk meningkatkan motivasi seringkali tidak sekedar memberikan input pengetahuan tetapi juga perlu melihat akar masalah yang membuat kurangnya termotivasi.

Aparatur Pemerintah

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, Aparatur dapat diartikan sebagai alat Negara atau Pegawai Negeri yang bekerja di badan pemerintah (Depdikbud, 2002:17). Selain itu, mengenai aparatur tersebut, Handyaningrat (2010:33) juga menyatakan pendapatnya bahwa, Aparatur adalah aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan/Negara, sebagai alat untuk

mencapai tujuan nasional. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan (organisasi) dan kepegawaian.

Dalam pemikirannya, Nawawi (2003:19) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan diperlukan sejumlah personal yang disebut pegawai. Setiap pegawai sebagai aparatur pemerintah adalah pelaksana Negara yang mempunyai hak dan kewajiban tertentu. Nawawi juga menambahkan bahwa, Aparatur Pemerintah adalah organisasi kerja yang sebahagian besar bertugas melayani kepentingan umum atau masyarakat.

Aparatur pemerintah selaku abdi Negara memiliki peranan penting yang sangat penting untuk menciptakan tata pemerintahan yang baik, karena kelancaran dan terhambatnya pemerintahan dan pembangunan yang sedang dilaksanakan tidak terlepas dari keikutsertaan aparatur pemerintah.

Menurut pendapat Situmorang (1994:18), Secara etimologis istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur disamakan artinya dengan aparat diatas, yakni dapat diartikan sebagai alat Negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur pemerintah adalah alat kelengkapan Negara yang terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian seseorang, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

1. Strategi meningkatkan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan indikator yang diteliti meliputi:
 - a. **Sasaran**
 - b. **Partisipasi**
 - c. **Komunikasi**
 - d. **Kesempatan**
 - e. **Kerjasama**
2. Faktor penghambat dalam menjalankan strategi meningkatkan motivasi kerja aparatur di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan.

Jenis dan Sumber Data

Sumber Data dapat diperoleh dari Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan Pegawai pada kantor Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan dimana peneliti dapat mengamati, bertanya atau membaca tentang hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Sumber Data ada dua jenis yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber Data Primer yaitu Sumber data Penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli, sebagai berikut :

- a. *Key informan* (Informasi Kunci) nya yaitu Camat Nunukan Selatan.
 - b. Informannya yaitu Kepala Bagian yang tugasnya berhubungan dengan masalah yang diteliti dilakukan secara *Purposive sampling* yaitu menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu yang memberikan data secara maksimal.
 - c. Informan Lainnya yaitu Pegawai yang tugasnya berhubungan dengan masalah yang di teliti berjumlah 4 orang.
2. Sumber Data Sekunder

Sumber Data Sekunder adalah Data Penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip. Seperti data-data yang mendukung dari buku-buku yang sudah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan. Untuk menunjang penelitian ini diambil dari dokumen-dokumen yang ada di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan

Tehnik Pengumpulan Data

Berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung pula pada tehnik pengumpulan data yang dipergunakan, artinya apakah tehnik yang dipakai tepat atau tidak didalam mengungkapkan atau mendapatkan data seperti yang diharapkan.

Untuk mendapatkan data tersebut, maka diperlukan adanya metode tertentu dalam pengumpulan data. Adapun metode pengumpulan datanya yaitu dengan menggunakan :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), artinya penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan teori dan data dari perpustakaan berupa buku-buku ilmiah, peraturan perundang-undangan dan dokumen yang ada hubungannya dengan ruang lingkup penelitian ini, yang dipergunakan sebagai landasan pemikiran dan pembahasan.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), darinya penulis langsung mengadakan penelitian kelapangan dengan mempergunakan beberapa cara observasi wawancara (*interview*).
3. Penelitian dokumen atau dokumen *research* artinya penelitian terhadap seluruh dokumen atau arsip-arsip yang menyangkut masalah strategi peningkatan motivasi kerja aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan.

Tehnik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah Analisis data deskriptif kualitatif. Sedangkan untuk menganalisa data kualitatif menurut Miles & A. Michael (2007:21), analisa data kualitatif terdiri dari 4 komponen, antara lain:

1. Pengumpulan data yaitu data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.
2. Data reduction/penyederhanaan data yaitu proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dengan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisa data yang dipertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.
3. Penyajian data yaitu menyusun informasi dengan cara tertentu sehingga diperlukan memungkinkan penarikan kesimpulan/pengambilan tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.
4. Penarikan kesimpulan yaitu sebagai langkah terakhir yang meliputi pemberian makna data yang telah disederhanakan dan disajikan

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota dan menjalankan kewenangannya sesuai dengan yang dilimpahkan oleh kepala Daerah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Nunukan Selatan merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Nunukan dan merupakan pusat pemerintahan Kabupaten Nunukan. Dasar pembentukan Kecamatan Nunukan Selatan adalah Peraturan Daerah No.9 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kecamatan Nunukan Selatan Dalam Wilayah Kabupaten Nunukan, Kecamatan ini membawahi empat Kelurahan yaitu Kelurahan Tanjung Harapan, Kelurahan Mansapa, Kelurahan Nunukan Selatan, dan Kelurahan Selisun.

Nunukan Selatan adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Nunukan, Kalimantan Utara, Indonesia. Nunukan Selatan merupakan pemekaran dari Kecamatan Nunukan Induk.

Kecamatan Nunukan merupakan ibukota Kabupaten Nunukan, yang selain merupakan tempat terdapatnya pusat pemerintahan, juga pusat aktivitas segala kegiatan ekonomi dan lalu lintas perdagangan. Dipimpin oleh seorang camat, Kecamatan Nunukan terdiri dari 4 kelurahan dan 1 desa dan memiliki potensi daerah terutama di bidang perdagangan, jasa, pertanian dan perkebunan.

Pembahasan

1. **Sasaran** adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dalam rumusan yang lebih spesifik dan terukur. Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan organisasi, dalam bentuk terakhir dan akan dapat di capai atau dihasilkan dalam jangka waktu tahunan, semesteran atau bulanan. Sasaran juga menggambarkan hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu sasaran yang ditetapkan diharapkan dapat

- memberikan fokus pada penyusunan program dan kegiatan yang bersifat spesifik, terinci, dapat diukur dan dapat dicapai.
2. Partisipasi adalah suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggungjawab di dalamnya. dalam definisi tersebut kunci pemikirannya adalah keterlibatan mental dan emosi. Partisipasi merupakan suatu keterlibatan mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tujuan dan ikut bertanggung jawab di dalamnya. Sebenarnya partisipasi adalah suatu gejala demokrasi dimana orang diikutsertakan dalam suatu perencanaan serta dalam pelaksanaan dan ikut memikul tanggungjawab sesuai dengan tingkat kematangan dan tingkat kewajibannya.
 3. Komunikasi adalah sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima. Kegagalan organisasi sering kali disebabkan karena kurangnya efektifnya proses komunikasi yang terjadi dalam organisasi
 4. Kesempatan adalah situasi terbaik yang sedang kita hadapi di mana kita memiliki peluang yang sangat besar untuk mendapatkan hasil akhir yang terbaik pula. Pada umumnya setiap orang memiliki keinginan untuk berkembang, namun banyak hal yang berpengaruh. Antara lain : adanya kesempatan untuk berkontribusi dan meningkatkan potensi dirinya.
 5. Kerjasama adalah penyelesaian suatu pekerjaan untuk keseluruhan hasil pekerjaan diselesaikan secara satu orang atau lebih. Bantuan maupun saling memberikan bantuan hal ini bertujuan untuk memepererat rasa persaudaraan. Selain dilakukan oleh perseorangan maupun kelompok tertentu, kerjasama juga dilakukan antar negara. Hal ini berkenaan dengan hubungan diplomatik untuk menjaga perdamaian dunia secara lebih global. Dimana kerja sama menghasilkan pencapaian hasil pada segi bidang yang dituju.

PENUTUP

sasaran camat dalam pencapaian tujuan organisasi sudah berjalan dengan maksimal karena camat sangat tegas dalam setiap pemasalahan yang terjadi dalam proses pencapaian tujuan kecamatan. Dalam pengambilan keputusan ada yang perlu membutuhkan masukan dari pegawai, oleh karena itu pegawai diikutsertakan. Rapat biasanya dilakukan oleh semua pegawai yang diikutsertakan karena pendapat dan masukan pegawai yang berbeda-beda. Camat selalu melakukan komunikasi dengan pegawai, di awal datang dan pada saat jam kerja, Camat selalu mengajak pegawai berkomunikasi. Komunikasi Camat kepada pegawai berjalan secara maksimal, karena Camat selalu melakukan komunikasi dengan pegawai. Pegawai harus memiliki kriteria khusus agar dapat memiliki kesempatan meningkatkan potensi dirinya. Namun pada kenyataannya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri belum terealisasi dengan baik. Kerjasama antar pegawai maupun Camat dengan seluruh pegawai di kantor Kecamatan Nunukan Selatan berjalan dengan baik dan sudah Camat lakukan.

Faktor penghambat dalam Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan adalah Sikap pimpinan yang kurang memotivasi pegawainya. Bagaimana memotivasi pegawainya kalau pimpinannya saja memotivasinya rendah. Jadi sikap pimpinan juga merupakan faktor penghambat.

Saran

Setelah melalui beberapa macam penelitian, dengan rendah hati penulis merasa perlu untuk memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat kepada semua pihak. Adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya diusahakan agar kebutuhan pegawai untuk mengembangkan potensi diri terpenuhi agar dapat mendorong para pegawai agar lebih giat dan bersemangat.
2. Sebaiknya lebih ditingkatkan lagi kerja sama pemerintah agar anggaran daerah di perbanyak, agar pemenuhan keinginan pegawai dapat terwujud dengan maksimal
3. Pimpinan juga sebaiknya lebih memperhatikan pegawai yang memiliki prestasi dengan memberikan sebuah penghargaan dan lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya.

Daftar Pustaka

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Gregori, 2002. *Strategi Motivasi*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Handayani, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PenerbitSangkala : Jakarta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Milles, Matthew B Dan A. Michael Huberman, 2007, *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan Tjetjep Rohendi*, Penerbit Universitas Indonesia Press : Jakarta.
- Milles, Matthew B dan A. Michael Huberman, 2007, *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan Tjetjep Rohendi* Penerbit Universitas Indonesia Perss : Jakarta.
- Moleong , 2005. *Metodologi Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, Neong. 2002, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rake Sarasin : Yogyakarta.
- Nawawi. Hadari, 2003. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Gadjah Mada University Press : Yogyakarta.
- Oliver, Sandra. 2007. *Strategi Public Relation*. Penerbit Erlangga : Jakarta.