

UPAYA PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN DAMAI KABUPATEN KUTAI BARAT

Tuti Susanti¹

Abstract

Tuti Susanti, Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat di bawah bimbingan Bapak Dr. Enos Paselle, M.AP dan Ibu Santi Rande, S.Sos., M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat. untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat. Jenis penelitian yang dilakukan termasuk deskriptif kualitatif. Key informannya yaitu Camat Kecamatan Damai, informannya yaitu pegawai Kecamatan Damai yang tugasnya berhubungan dengan masalah yang diteliti serta informan lainnya yaitu masyarakat yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman.

Faktor pendukung pegawai mampu mendorong atau meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai cara yang positif, adanya niat dari pegawai yang ingin mengembangkan diri melalui prestasi-prestasi di bidang kerjanya masing-masing, adanya daya saing pegawai untuk berkembang terbukti dari semangat pegawai untuk melanjutkan studinya sehingga sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Damai berpendidikan sarjana, perhatian dari masyarakat sekitar yang mendukung para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait dengan pelayanan masyarakat dan faktor penghambat yaitu tingkat kesadaran masyarakat yang relatif masih rendah, sumber daya manusia di Kecamatan sebagai pelaksana relatif rendah dalam memberikan pelayanannya, pegawai yang memberikan pelayanan masih lambat, karena pelayanan tidak di fokuskan pada satu masalah, pegawai menggabungkan pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya, pelayanan di Kecamatan terdapat pungutan yang tidak resmi.

Kata Kunci : *Motivasi, Kerja Pegawai.*

Pendahuluan

Mengingat semakin luasnya kewenangan pemerintah daerah otonom dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, maka kemampuan daerah dalam mengelola sumber-sumber yang dimiliki, dituntut untuk menjadi semakin besar pula.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: susanti.tuti@gmail.com

Termasuk pengelolaan sumber daya manusia, khususnya aparat pemerintahan atau pegawai negeri yang ada pada semua tingkatan dan jajaran daerah otonom yang bersangkutan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Dengan semakin derasnya arus reformasi di segala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara di tengah krisis ekonomi yang melanda negeri ini, peran dan produktivitas pegawai negeri yang bebas dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) menjadi tuntutan masyarakat.

Oleh karena itu, kewajiban aparat atau pegawai negeri yang berdaya guna dan berhasil guna, maka pemimpin pada semua tingkatan dan jajaran di daerah otonom diuntut memiliki kemampuan manajerial dalam rangka menggerakkan organisasi. Maka seorang pemimpin dalam pemerintahannya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja aparaturnya dalam penyelenggaraan pemerintahan merupakan suatu langkah yang mutlak dilaksanakan, mengingat bahwa Kecamatan merupakan organisasi pemerintahan terdepan untuk memberikan dan meningkatkan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat secara langsung yang didalamnya terdiri dari sekumpulan orang-orang yang bekerjasama dengan latar belakang dan kepentingan yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis diperoleh informasi bahwa penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan, jarangny pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah pegawai, Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, belum adanya AC sebagai penyejuk ruangan, fasilitas belajar mengajar yang belum ada, kurang transparansi (keterbukaan) antara para staf dengan Camat selaku pimpinan yang ada, kurangnya ketersediaan peralatan-peralatan pendukung, seperti : komputer, printer dan peralatan lainnya dan adanya masalah lain yaitu penempatan pegawai yang tidak tepat seperti pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang atau keahliannya, pembagian tugas yang tidak merata, menyebabkan adanya pekerjaan menjadi tidak selesai, tingkat penggunaan waktu yang kurang, tanggung jawab dan wewenang yang kurang seimbang.

Bertolak dari kondisi obyektif tersebut, maka motivasi kerja aparatur dalam pelaksanaan pemerintahan di Kecamatan menjadi kajian yang menarik untuk diteliti, sehingga penulis memilih judul “Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat”.

Perumusan Masalah

1. Apa saja upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat ?
2. Apa yang menghambat dan mendukung dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.

Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi pengembangan ilmu administrasi negara, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat dapat terlaksana dengan baik.

Keangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari Ilmu Manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) berbeda dengan Manajemen Personalialia (*personnel management*). Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:1-2) Manajemen Personalialia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalialia lebih menekankan pada sistem dan prosedur.

Sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (2010:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Lalu menurut Simamora (2004:4) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2010:10) adalah ilmu seni dan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM sangat berperan aktif dalam proses manajemen. Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting dalam MSDM untuk tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Istilah motivasi sudah sangat populer didalam kehidupan sehari-hari. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi, karena motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan model dasar yang besar untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Rivai (2008:457), mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Menurut Mangkunegara (2005:42) motivasi 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 (*spesific goal directed*).

Teori Motivasi

Veithzal Rivai (2008:458), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)
- b. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

McClelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan: kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
3. Kebutuhan untuk berafiliasi: hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja.

Ciri-ciri Motivasi

Menurut Ghiselli dan Brown (dalam Lestari, 1993) ciri-ciri dari motivasi itu sendiri adalah :

1. Motivasi adalah kompleks pengaruh motivasi pada perilaku memiliki hubungan yang sangat kompleks dan sukar untuk dipisahkan. Interaksi antara beberapa motif, kondisi kerja dan beberapa aspek lingkungan sosial jauh lebih penting dalam mempengaruhi perilaku kerja dari pada beberapa motivasi tunggal, lingkungan atau kondisi sosial kerja.
2. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu

3. Motivasi dapat berubah dari waktu ke waktu walaupun perilaku sama.
4. Motivasi berbeda-beda tiap individu.
5. Motivasi adalah majemuk.

Unsur-unsur Motivasi

Menurut Luthans (dalam Nursalam, 2002:52), ada tiga pokok penting dalam pengertian motivasi yaitu hubungan antara kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan muncul karena adanya sesuatu yang kurang dirasakan oleh seseorang, baik fisiologis maupun psikologis. Dorongan merupakan arahan untuk memenuhi kebutuhan tadi, sedangkan tujuan adalah akhir dari satu siklus motivasi.

Unsur-unsur motivasi terdiri dari tenaga dinamis manusia, perilaku yang penuh emosi, reaksi pilihan dari beberapa alternatif pencapaian tujuan dan motivasi berhubungan erat dengan kebutuhan dalam diri manusia.

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:149) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan adalah:

- a. *Material Incentive*
- b. *Non Material Incentive*

2. Motivasi Negatif

Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2008:146) antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Indikator Motivasi

Menurut Sagir (dalam Sastrohadiwiryono, 2003:269) mengemukakan bahwa ada unsur penggerak motivasi adalah :

- a. Kinerja
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung Jawab
- e. Pengembangan
- f. Keterlibatan

g. Kesempatan

Faktor-faktor Motivasi

Menurut (Faustino Cardoso Gomes, 2003:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Strategi Peningkatan Motivasi

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.

Seringkali motivasi juga lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal dibandingkan dengan faktor eksternal. Menurut Hasibuan, (2005:108) ada enam strategi yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu:

1. Sasaran
2. Partisipasi
3. Pengakuan
4. Komunikasi
5. Kesempatan
6. Kerjasama

Strategi diatas akan memberikan dampak yang besar jika didukung dengan sistem yang tepat, *corporate culture* yang kondusif, serta komitmen dari atasan untuk mengimplementasikan budaya perusahaan yang berbasis pada pengembangan SDM.

Definisi Konsepsional

Upaya peningkatkan motivasi kerja pegawai adalah usaha-usaha yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan, dimana daya dorong tersebut dapat berasal dari motivasi berasal dari dalam diri individu prestasi karyawan, kemajuan karyawan dalam pekerjaan, pengakuan, tanggungjawab dan dari luar diri individu atau motivasi ekstrinsik berasal dari gaji karyawan, hubungan atasan bawahan, kualitas karyawan dan kondisi tempat kerja yang merangsang dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan aktifitas atau tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif.

Fokus Penelitian

1. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat yang meliputi :
 - a. Motivasi Intrinsik
 - 1) Prestasi
 - 2) Kemajuan dalam pekerjaan
 - 3) Pengakuan
 - 4) Potensi tumbuh
 - 5) Tanggung jawab
 - b. Motivasi Ekstrinsik.
 - 1) Gaji
 - 2) Hubungan atasan dan bawahan
 - 3) Kualitas
 - 4) Kondisi tempat kerja
2. Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat.

Sumber Data

1. Sumber Data Primer
 - a. *Key informan* (Informasi Kunci) nya yaitu Camat.
 - b. Informannya yaitu pegawai Diteliti secara *purposive sampling*.
 - c. Informan lainnya
2. Sumber Data Sekunder

Tehnik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
 - a. Observasi
 - b. Wawancara (*interview*)
3. Penelitian dokumen atau dokumen *research*

Tehnik Analisis Data

1. Pengumpulan Data
2. Reduksi Data
3. Penyajian Data
4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Pembahasan

Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat yang meliputi :

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri individu seperti prestasi, kemajuan dalam pekerjaan, pengakuan dan potensi tumbuh.

Prestasi

Camat memberikan motivasi dari prestasi kerja pegawai, Agar mendapatkan pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai Kecamatan.

Motivasi prestasi kerja pegawai yang Camat berikan kepada seluruh pegawai dan sangat baik untuk menjalankan tujuan dari organisasi Kecamatan.

Motivasi Camat dengan memperhatikan prestasi seluruh pegawainya kualitas para pegawai Kecamatan memiliki unsur kematangan dalam berkemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan. Prestasi pegawai sudah baik dari hasil penyelesaian pekerjaannya. Prestasi pegawai dari pendidikannya dan pengalaman kerjanya. Dari usia juga mempengaruhi prestasi pegawai. Prestasi pegawai masih bisa ditingkatkan lagi. Agar pada saat memberikan pelayanan, pegawai sudah mampu melayani masyarakat secara prima terwujud aparatur Kecamatan yang profesional.

Kemajuan Dalam Pekerjaan

Kemajuan dalam pekerjaan merupakan karier dimana perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karier merupakan istilah yang didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan seseorang. Biasanya pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji maupun uang.

Dalam meningkatkan motivasi kerja, Camat lakukan melalui kemajuan pegawai dalam pekerjaan, kemajuan dalam pekerjaan dapat dilihat dari pemahaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Camat memberikan motivasi dari kemajuan dalam pekerjaan pegawai setiap hari. Sudah bisa dan mengerti tidak dengan tugas yang dikerjakan. Camat harus memberikan motivasi kemajuan dalam pekerjaan pegawai agar pekerjaan di Kecamatan dapat diselesaikan. Motivasi yang Camat berikan dari kemajuan dalam pekerjaan pegawai sudah baik dilakukan setiap hari.

Kemajuan pegawai sudah baik dari penguasaan teknologi seperti komputer dan prosedur yang ada di Kecamatan. Kemajuan pegawai di Kecamatan sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, mereka yang diperhatikan setiap bekerja dengan mudah pegawai mengatur waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai Kecamatan mengerjakan, pekerjaan yang merupakan prioritas terlebih dahulu, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Pengakuan

Camat melakukan pengakuan, pengujian kepada pegawai dalam pekerjaan. Pengakuan dari pegawai maupun dari Camat terbukti dari rasa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diberikan penghargaan dalam keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengakuan kapan saja bisa diberikan tapi tergantung dari keberhasilan pegawai Kecamatan. Camat memberikan pengakuan atau pujian kepada pegawai sudah sering Camat lakukan kepada pegawai yang berprestasi

Pengakuan yang Camat lakukan dari pengujian kepada pegawai dalam pekerjaan, dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai secara kelompok maupun individu untuk saat ini pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan

prosedur kerja. Camat memberikan pengakuan kepada pegawai dalam pekerjaan setiap hari pada saat Camat tidak sibuk atau tidak berangkat. Camat harus melakukan pengakuan dalam pekerjaan pegawai, merupakan motivasi agar pegawai merasa termotivasi oleh pimpinan. Sehingga pegawai bisa diberi penghargaan. Pengakuan atau pujian yang Camat berikan kepada pekerjaan pegawai sering dilakukan kepada pegawai yang dinilainya baik dalam berkerja.

Potensi Tumbuh

Dalam meningkatkan motivasi kerja, melalui kesempatan untuk berkembang, karir, promosi dan dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa, pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan dilakukan Camat dengan baik. Potensi tumbuh dari masing-masing individu pegawai terlihat dari penyelesaian pekerjaannya. Potensi tumbuh pegawai yang dilakukan oleh Camat dari perkembangan karier pegawai yang perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan individu dalam berbagai tahap kehidupan dan kariernya. Setiap Kecamatan akan mengalami pertumbuhan perubahan baik cepat ataupun lambat dari pegawai sebagai aparatur yang menjalankan tujuan organisasi. Motivasi potensi tumbuh dalam pekerjaan pegawai yang Camat berikan berjalan dengan baik, Camat terus melakukan perkembangan seluruh pegawai Kecamatan.

Potensi setiap pegawai di Kecamatan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kerja demi karir pegawai dan perkembangan pengetahuan pegawai, Dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan pegawai untuk melaksanakan pelayanan pegawai, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan pegawai. Para pegawai yang sudah ikut pendidikan dan pelatihan paling tidak sudah bisa menggunakan kemampuannya pada bidang kerja. Juga dapat memberi arahan bagi para pegawai lain.

Tanggung Jawab

Meningkatkan motivasi kerja, melalui tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan motivasi yang Camat berikan dari tanggung jawabnya pegawai yang bekerja di Kecamatan, jadi kinerja Kecamatan dari cerminan kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai dipengaruhi dari faktor seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi dan peran pegawai. Camat harus memberikan arahan dan bimbingan terkait dengan hasil kerja pegawai yang telah diselesaikan. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat mengetahui kesalahan bila ada agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali dalam penyelesaian tugas-tugas berikutnya.

Motivasi kerja yang Camat lakukan dalam meningkatkan pekerjaan pegawai melalui tanggung jawab pegawai terhadap hasil penyelesaian pekerjaan. Hal ini dengan dukungan Camat dengan melakukan pengawasan kepada pegawai terhadap kerja pegawai. Camat memberikan motivasi tanggung jawab dalam pekerjaan setiap saat Camat melakukan pengawasan kepada pegawai. Camat harus memberikan motivasi tanggung jawab dalam pekerjaan agar hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan pemerintah. Motivasi tanggung jawab dalam pekerjaan pegawai yang Camat berikan, sudah baik dengan hasil yang pegawai lakukan.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri individu seperti gaji, hubungan atasan dan bawahan, kualitas dan kondisi tempat kerja.

Gaji

Pegawai Kecamatan di gaji oleh pemerintah, pegawai Kecamatan yang menjalankan tujuan organisasi diminta dengan tugas memberi pelayanan kepada masyarakat yang baik. Tugas dan tanggung jawab pegawai sebagai abdi negara adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat, itu yang memotivasi seluruh pegawai untuk memberikan apa yang terbaik untuk masyarakat.

Gaji pegawai yang diberikan pemerintah kepada pegawai dilakukan karena pegawai di Kecamatan sebagai pelayanan publik masyarakat dari pegawai Kecamatan agar kebutuhan masyarakat dapat diselesaikan dengan baik. Masyarakat tidak pernah mendengar keluhan pegawai mengenai gajinya. Gaji yang diberikan kepada pegawai sudah dilaksanakan dengan baik. Gaji diberikan kepada pegawai karena melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik.

Hubungan Atasan dan Bawahan

Untuk mendapatkan hubungan kerja yang baik. Camat tentunya hubungan dengan pegawainya. Dapat dikatakan sama-sama saling tahu dan mengerti maunya. Hubungan yang baik tidak akan tercipta apabila satu pihak hanya mau dimengerti dan tidak mau mengerti pihak lainnya. Inilah yang penting untuk diciptakan dan diwujudkan dalam lingkungan kerja. Inilah juga yang menjadi dasar hubungan sosial di manapun seseorang berada, tidak hanya di Kecamatan saja.

Hubungan Camat dengan pegawai di Kecamatan Damai baik-baik saja. Masyarakat melihat dari kerja sama antara pegawai yang konsul dengan Camat dari pekerjaan yang pegawai lakukan. Hubungan antara Camat dengan pegawainya di Kecamatan tidak ada masalah.

Kualitas

Kualitas adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Istilah ini banyak digunakan dalam dalam bisnis, rekayasa dan manufaktur dalam kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

Camat meningkatkan motivasi kerja, melalui kualitas pegawai dalam pekerjaan. Kualitas kinerja, ketelitian dan kerapian pegawai kebanyakan sudah transparan, kualitas pegawai sangat baik dalam memberikan pelayanan publik dan menyelesaikan pekerjaannya. Upaya yang Camat lakukan dari pemberian motivasi kepada pegawai dalam memberikan pelayanan, kemudahan dan bantuan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kantor Kecamatan sudah memberikan pelayanan secara cepat dan tepat.

Sejauh ini dari pengamatan pegawai, kualitas masih bisa di katakan cukup, walaupun tidak di pungkiri masih ada kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Dari Camat juga kurang memberikan pembinaan secara langsung kepada pegawai, menugaskan pegawai yang bersangkutan untuk mengikuti kegiatan sosialisasi maupun bimbingan teknologi yang ada.

Menurut Tjiptono, (2001:29) kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Pegawai di Kecamatan harus memiliki kualitas dalam memberikan pelayanan. Pegawai harus mengetahui apa saja yang harus dikerjakan. Yang harus memiliki kualitas yaitu pegawai di Kecamatan. Setiap melakukan pelayanan kepada masyarakat. Agar semua pegawai mengerti dan mengetahui apa yang diinginkan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan pegawai sudah bekerja secara baik, tidak menunda-nunda pekerjaan. karena banyaknya antrian masyarakat.

Kualitas kerja pegawai bisa berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat dari pelayanan yang pegawai berikan. Masyarakat tidak pernah mengalami kesulitan pada saat diberikan pelayanan, Pekerjaan pegawai tidak pernah diprotes dari masyarakat. Adapun pendapat masyarakat mengenai hasil kerja pegawai jadi lambat karena pegawainya banyak bercerita dengan temannya. Dari ketelitian pegawai kadang masih kurang. Masyarakat langsung ke pelayanan, bukan pegawai yang mendatangi masyarakat.

Kondisi Tempat Kerja

Camat memperhatikan kondisi tempat kerja, dimana Camat yang selalu menegur bagian kebersihan apabila lingkungan Kecamatan kotor atau mengganggu masyarakat. Camat memperhatikan kondisi tempat kerja setiap datang dan pulang kerja pasti memberi masukan kepada kebersihan maupun keamanan. Camat harus memperhatikan kondisi tempat kerja agar pegawai dan masyarakat bekerja dengan aman. Kondisi tempat kerja di Kecamatan Damai sangat baik.

Kondisi tempat kerja di Kecamatan Damai sudah baik, agar tidak menimbulkan masalah pegawai seperti stres yang tinggi, ketidakpuasan kerja dan kinerja yang jelek. Kondisi tempat kerja di Kecamatan Damai baik saja. Kondisi tidak panas dan lembab yang cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pegawai akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.

Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat

Faktor pendukung dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat, faktor pendukungnya yaitu pegawai harus mampu mendorong atau meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai cara yang positif, adanya niat dari pegawai yang ingin mengembangkan diri melalui prestasi-prestasi di bidang kerjanya masing-masing, adanya daya saing pegawai untuk berkembang terbukti dari semangat pegawai untuk melanjutkan studinya sehingga sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Damai berpendidikan sarjana, perhatian dari masyarakat sekitar yang mendukung para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait dengan pelayanan masyarakat.

Faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat yaitu sarana dan prasarana masih relatif belum representatif, tingkat kesadaran masyarakat yang relatif masih rendah, sumber daya manusia di Kecamatan sebagai pelaksana relatif rendah dalam memberikan pelayanannya, pegawai yang memberikan pelayanan masih lambat, karena pelayanan tidak di fokuskan pada satu masalah, pegawai menggabungkan 1 pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, pelayanan di Kecamatan terdapat pungutan yang tidak resmi. Lamanya waktu pelayanan dengan kurangnya sarana prasarana penunjang pelayanan, adanya hak-hak dan kewajiban pegawai yang tidak ditepati yang membuat pegawai menjadi kecewa, kekecewaan pegawai terlihat pada kinerja di Kecamatan, ketidaksiplinan pegawai dalam bekerja, kurangnya kreativitas dan kepedulian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai lainnya, setiap pegawai hanya bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing, fasilitas pendukung pelaksanaan tugas seperti komputer, mesin tik dan ATK (alat tulis kantor) lainnya yang sangat kurang, minimnya dana operasional yang dimiliki oleh Kecamatan Damai untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan, sehingga tidak dapat melaksanakan kegiatan secara rutin, fasilitas kerja yang relatif tidak memadai, adanya pungutan liar dalam melayani masyarakat, dana yang di ajukan Pemerintah Kabupaten Kutai Barat sangat sulit diberikan untuk Kecamatan untuk memperbaiki sarana prasarana dan menambah fasilitas Kecamatan.

Kesimpulan

1. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat Camat yang meliputi :
 - a. Motivasi Intrinsik. Dalam memberikan motivasi dari prestasi pegawai melalui hasil kerja yang dikerjakannya dalam pengetahuan pekerjaan di Kecamatan. Peningkatan pegawai dari mengikuti pendidikan dan pelatihan, Camat memberikan motivasi dari prestasi kerja pegawai, Agar mendapatkan pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai Kecamatan. Motivasi prestasi kerja pegawai yang Camat berikan kepada seluruh pegawai dan sangat baik untuk menjalankan tujuan dari organisasi Kecamatan. Kemajuan dalam pekerjaan, Camat lakukan melalui kemajuan pegawai dalam pekerjaan, kemajuan dalam pekerjaan dari pemahaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Camat memberikan motivasi dari kemajuan dalam pekerjaan pegawai setiap hari. Camat memberikan motivasi kemajuan dalam pekerjaan pegawai agar pekerjaan di Kecamatan dapat diselesaikan. Motivasi yang Camat berikan dari kemajuan dalam pekerjaan pegawai sudah baik yang dilakukan setiap hari. Pengakuan, Camat melakukan pengakuan, pengujian kepada pegawai dalam pekerjaan. Pengakuan dari pegawai maupun dari Camat terbukti dari rasa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diberikan penghargaan dalam keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengakuan kapan saja bisa diberikan tapi tergantung dari keberhasilan pegawai Kecamatan. Camat memberikan pengakuan atau pujian kepada pegawai sudah sering Camat lakukan kepada pegawai yang berprestasi. Potensi

tumbuh, dalam meningkatkan motivasi kerja melalui kesempatan untuk berkembang, karir, promosi dan dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa, pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan dilakukan Camat dengan baik. Potensi tumbuh dari masing-masing individu pegawai terlihat dari penyelesaian pekerjaannya. Potensi tumbuh pegawai yang dilakukan oleh Camat dari perkembangan karier pegawai yang perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan individu dalam berbagai tahap kehidupan dan kariernya. Tanggung jawab, meningkatkan motivasi kerja melalui tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan motivasi yang Camat berikan dari kinerja pegawai dipengaruhi dari faktor seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi dan peran pegawai. Camat harus memberikan arahan dan bimbingan terkait dengan hasil kerja pegawai yang telah diselesaikan. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat mengetahui kesalahan bila ada agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali dalam penyelesaian tugas-tugas berikutnya.

- b. Motivasi Ekstrinsik. Gaji, Pegawai Kecamatan di gaji oleh pemerintah, pegawai Kecamatan yang menjalankan tujuan organisasi diminta dengan tugas memberi pelayanan kepada masyarakat yang baik. Tugas dan tanggung jawab pegawai sebagai abdi negara adalah memberikan kepuasan kepada masyarakat, itu yang memotivasi seluruh pegawai untuk memberikan apa yang terbaik untuk masyarakat. Hubungan atasan dan bawahan, untuk mendapatkan hubungan kerja yang baik. Camat tentunya melakukan hubungan kerja dengan pegawainya. Dapat dikatakan sama-sama saling tahu dan mengerti. Hubungan yang baik tidak akan tercipta apabila satu pihak hanya mau dimengerti dan tidak mau mengerti pihak lainnya. Inilah yang penting untuk diciptakan dan diwujudkan dalam lingkungan kerja. Inilah juga yang menjadi dasar hubungan sosial di manapun seseorang berada, tidak hanya di Kecamatan saja. Hubungan Camat dengan pegawai merupakan cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kualitas, Camat meningkatkan motivasi kerja, melalui kualitas pegawai dalam pekerjaan. Kualitas kinerja, ketelitian dan kerapian pegawai kebanyakan sudah transparan, kualitas pegawai sangat baik dalam memberikan pelayanan publik dan menyelesaikan pekerjaannya. Upaya yang Camat lakukan dari pemberian motivasi kepada pegawai dalam memberikan pelayanan, kemudahan dan bantuan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Kondisi tempat kerja, Camat memperhatikan kondisi tempat kerja pegawai. Camat memperhatikan kondisi tempat kerja di Kecamatan dari kondisi psikologis dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Camat memperhatikan kondisi tempat kerja pegawai setiap saat melakukan pengawasan lingkungan kantor. Camat harus memperhatikan kondisi tempat kerja karena ini merupakan salah satu

cara untuk menjamin agar pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa mengalami gangguan.

2. Faktor penghambat dan faktor pendukung dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat. Faktor pendukung pegawai mampu mendorong atau meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai cara yang positif, adanya niat dari pegawai yang ingin mengembangkan diri melalui prestasi-prestasi di bidang kerjanya masing-masing, adanya daya saing pegawai untuk berkembang terbukti dari semangat pegawai untuk melanjutkan studinya sehingga sebagian besar pegawai di kantor Kecamatan Damai berpendidikan sarjana, perhatian dari masyarakat sekitar yang mendukung para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terkait dengan pelayanan masyarakat dan faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Damai Kabupaten Kutai Barat yaitu sarana dan prasarana masih relatif belum representatif, tingkat kesadaran masyarakat yang relatif masih rendah, sumber daya manusia di Kecamatan sebagai pelaksana relatif rendah dalam memberikan pelayanannya, pegawai yang memberikan pelayanan masih lambat, karena pelayanan tidak di fokuskan pada satu masalah, pegawai menggabungkan pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya, pelayanan di Kecamatan terdapat pungutan yang tidak resmi.

Saran

1. Perlu ditingkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai di kantor dengan mengirim pegawai mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai tupoksi mereka..
2. Diharapkan pegawai yang memberikan pelayanan tidak lambat dan pegawai tidak menggabungkan 1 pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dan pelayanan di Kecamatan tidak terdapat pungutan yang tidak resmi.
3. Bagi pegawai di Kecamatan Damai, memperhatikan lamanya waktu pelayanan dengan kurangnya sarana prasarana penunjang pelayanan, tingkat disiplin pegawai dalam bekerja dan kepedulian pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
4. Camat memperhatikan fasilitas pendukung pelaksanaan tugas seperti komputer, mesin tik dan alat tulis kantor lainnya tidak kurang, minimnya dana operasional yang dimiliki oleh Kecamatan Damai untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan.

Daftar Pustaka

- Alek S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Remaja Rosda Karya : Bandung.
- 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, DR, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara : Jakarta.

- Flippo, Erwin B. 2000. *Manajemen Personalialia*, Terjemahan Moh. Masud. Cetakan Kedelapan. Erlangga : Jakarta.
- Hadari, Nawawi. 2003, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press : Yogyakarta.
- Handoko,T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2.BPFE : Yogyakarta.
2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Husein Umar. 2000. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Umum : Jakarta.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2003. *Manajemen Pemasaran*, PT. Indeks : Jakarta.
- Maleong, Lexy J. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Remaja Pusda Karya : Bandung.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Salemba Emban Patria : Jakarta.
- Milles, Matthew B dan A. Michael Huberman, 2007, *Analisis Data Kualitatif. Terjemahan Tjetjep Rohendi* Penerbit Universitas Indonesia Perss : Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama : Bandung.
- Suarli, S. & Bahtiar. 2009. *Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktik*. Erlangga : Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group : Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN : Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia*, cetakan Keempat, Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Bandung : Alfabeta.