

## ***Studi Tentang Motivasi Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Kantor Camat Sungai Kunjang Kota Samarinda***

**Fidelis Hului <sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

**Fidelis Hului**, Studi tentang motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di kantor Kecamatan Sungai Kunjang. Dibawah bimbingan Dr. Anthonius Margono, M.Si dan Dr. Heryono S.Utomo, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Studi tentang motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di kantor Kecamatan Sungai Kunjang dan kendala-kendala yang dihadapi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara Proses Memasuki Lokasi penelitian *Getting In*, Ketika Berada di Lokasi Penelitian *Getting Along*, Mengumpulkan data *Logging The Data*, Observasi (pengamatan), Interview (Wawancara), Dokumentasi yaitu pengumpulan data sekunder. Sumber data diperoleh dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* dan *accidental Sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif kualitatif, yaitu analisis data yang mendeskripsikan serta menganalisis data yang diperoleh, kemudian dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya, yang diawali dengan proses pengumpulan data, reduksi data / penyederhanaan data, penyajian data, menarik kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Studi tentang motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di kantor Kecamatan Sungai Kunjang telah berjalan baik. Berbagai bentuk kebijakan yang telah dilaksanakan oleh Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam penerapannya, Motivasi Internal: Tanggung jawab akan pekerjaan telah berjalan dengan cukup baik, Pemberian penghargaan telah diberikan kepada pegawai yang berprestasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Motivasi Internal: Penyediaan fasilitas kerja pegawai telah di sediakan sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan, Hubungan kerja sama antar induvidu pegawai terjalin harmonis dapat

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

*dilihat dengan kedekatan antar atasan dan bawahan, pegawai dengan pegawai sangat dekat dan dianggap seperti keluarga. Efektivitas kerja dalam hal ini hasil pekerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan / pimpinan, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan telah di terapkan oleh pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang, hal ini tidak terlepas dari pemberian arahan / intruksi dari pimpinan.*

*Faktor yang mendukung dalam efektivitas kerja pegawai seperti pemberian fasilitas kerja komputer, jaringan internet dll, untuk faktor penghambatnya seperti masih minimnya dalam hal anggaran yang di keluarkan untuk biaya perawatan.*

*Kata kunci : Motivasi, Efektivitas Kerja.*

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan laju perkembangan di berbagai bidang, serta semakin majunya ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan usaha untuk memperlancar proses pembangunan, dalam rangka mengembangkan potensi sumber daya manusia yang memiliki kemampuan manfaat, pengembangan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mempunyai sikap kepribadian yang baik dan mampu berprestasi, terutama bagi sebuah organisasi. Yang pada hakekatnya untuk membangun manusia indonesia yang dilandasi pancasila dan UUD 1945 (Anonim 1998 : 63).

Di dalam suatu peraturan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, penyelenggaraan pemerintah berpedoman pada Asas Umum Penyelenggaraan Negara yang mana salah satu asasnya adalah asas efektivitas. Asas efektivitas ini merupakan kelengkapan dari pada asas Umum Penyelenggaraan Negara, yang sesuai pula dengan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari kolusi, korupsi, dan nepotisme, dan ditambah pula oleh asas efesiensi.

Peranan pemimpin sangat penting dalam memilah dan memilih apa saja motivasi yang tepat terhadap bawahannya, sehingga ketepatan motivasi tersebut diharapkan melahirkan suatu nilai efektivitas kerja yang baik guna pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pimpinan sangat pening untuk mengetahui kebutuhan dari masing-masing individu bawahannya tersebut, sehingga lahirilah ketepatan dalam pemberian motivasi pada pegawainya.

Alasan penulis sangat tertarik mengadakan penelitian di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang di Kota Samarinda ini adalah berkaitan dengan motivasi yang telah diberikan pimpinan kantor terhadap bawahannya. Menurut hasil pengamatan di Kantor ini, pimpinan telah memberikan motivasi salah satunya yakni pemberian insentif berupa tunjangan beban kerja kepada bawahannya.

Akan tetapi efektivitas kerja bawahannya belum terlihat optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya beberapa permasalahan yang ada, meliputi:

- a. pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan.

- b. tingkat kerja sama yang masih terlihat kurang antara pegawai kantor tersebut. Sehingga mengakibatkan masih adanya pekerjaan yang terbangkalai dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, serta mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk belum terselesaikan.
- c. masih adanya terlihat pegawai yang mengobrol dibandingkan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul, “Studi tentang motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Camat Sungai Kunjang Kota Samarinda”.

### ***Rumusan Masalah***

1. Bagaimana motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang di Kota Samarinda ?
2. Apa saja yang menjadi faktor-faktor mendukung dan menghambat motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang di Kota Samarinda ?
- 3.

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang di Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi pegawai dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang di Kota Samarinda.

### ***Kegunaan Penelitian***

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan nilai guna, baik untuk pengembangan ilmu maupun kepada pimpinan lembaga sebagai berikut :

#### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial, terutama pada Ilmu Administrasi Publik.

#### **2. Secara Praktis**

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan kepada Camat Sungai Kunjang agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan pada program di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para peneliti yang ingin mengembangkan atau memperluas ruang lingkup penelitian.

## ***KERANGKA DASAR TEORI***

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Moses N. Kiggundu (dalam Faustino 2003:4), manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (*pegawai*) bagi

pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Menurut Handoko (2000:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

### ***Motivasi***

Hasibuan (2005:219) berpendapat, “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dan “bahwa motivasi khususnya dalam pemberian insentif ini dapat menciptakan gairah kerja seseorang yakni dengan kata lain dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pendapat lain dari Cascio Hasibuan (2005:219) ”motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus, dan bermasyarakat)”.

### ***Efektivitas Kerja***

Menurut Soewarno Handyaningrat (2000:16), pengertian efektivitas ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

menurut Sedarmayandi (2002:6) efektivitas kerja adalah setiap proses kegiatan dan pengembangan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang baik dari berbagai sumber-sumber yang tersedia.

### ***Definisi Konseptual***

Berdasarkan teori-teori yang dipakai, maka dirumuskan atau disimpulkan batasan dari judul penelitian ini yaitu : Studi Tentang Motivasi Pegawai Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja di Kantor Camat Sungai Kunjang Kota Samarinda sebagai berikut :

Motivasi kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah suatu dorongan atau rangsangan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang, sehingga ia rela / bersedia melakukan suatu pekerjaan, dikarenakan tindakan pimpinan untuk merangsang daya kerja pegawai dengan cara memberikan rasa aman, hubungan kerja sama antar pegawai, gaji, kondisi kerja, insentif, fasilitas kerja, penghargaan, kenaikan pangkat, tanggung jawab. Sehingga harus memperoleh keberhasilan dalam pekerjaan yang diharapkan sebelumnya di Kantor Camat Sungai Kunjang Kota Samarinda.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variabel yang diteliti.

### **Fokus Penelitian**

1. Motivasi yang mendorong efektivitas kerja berdasarkan dengan indikator yang diteliti sebagai berikut:
  - 1) Motivasi Internal
    - a. tanggung jawab akan pekerjaan
    - b. pemberian penghargaan
  - 2) Motivasi Eksternal
    - a. penyediaan fasilitas kerja pegawai
    - b. hubungan kerja sama antar individu pegawai
2. Efektivitas Kerja
  - a. Hasil pekerjaan sesuai yang diharapkan
  - b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Apa saja yang menjadi Faktor mendukung dan menghambat pemberian motivasi pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.

### **Sumber Data**

Menurut Arikunto (2006: 107) mengemukakan yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data itu dapat diperoleh dimana dalam penelitian ini penulis menggunakan *key informan* (informasi kunci). Narasumber dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Adapun yang menjadi *key-informan* adalah Camat di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda dan yang menjadi *informan* adalah Kasubag Umum, Kasubag Perencanaan Program, Kasi Pelayanan Umum dan Masyarakat Kecamatan Sungai Kunjang

### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), Yaitu memanfaatkan kepustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data, dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitanya dengan judul dan pembahasan skripsi ini.
2. Penelitian lapangan (*field work research*), Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung kelapangan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu:
  - a. Observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung.
  - b. Wawancara yaitu mengadakan wawancara dengan berbagai informan untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubunganya dengan penelitian skripsi ini.

### **Teknik Analisis Data.**

#### **1. Pengumpulan Data**

Pengumpulan Data merupakan upaya untuk mengumpulkan data dengan berbagai macam cara, seperti : observasi, wawancara, dokumentasi dan sebagainya.

#### **2. Penyederhanaan Data**

Penyederhanaan Data adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan dan membuat abstraksi, mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan tahap analisis data yang mempertajam atau memusatkan, membuat dan sekaligus dapat dibuktikan.

#### **3. Penyajian Data**

Penyajian Data yaitu sebagai kumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan atau pengambilan tindakan. Pengambilan data ini membantu penulis memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

#### **4. Penarikan**

Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah merupakan langkah terakhir meliputi makna yang telah disederhanakan, disajikan dalam pengujian data dengan cara mencatat keteraturan, pola-pola penjelesan secara logis dan metodologis, konfigurasi yang memungkinkan diprediksikan hubungan sebab akibat melalui hukum-hukum empiris,

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kota Samarinda merupakan wilayah daratan yang dibelah oleh sungai Mahakam sehingga terbagi menjadi wilayah Samarinda Sebrang (Utara) dan wilayah Samarinda Kotasebagai Pusat Pemerintah Daerah (Selatan). Dari segi geografis Kota Samarinda terletak di daerah khatulistiwa yaitu  $0^{\circ} 21' 18'' - 1^{\circ} 09' 16''$  LS dan  $116^{\circ} 15' 16'' - 117^{\circ} 24' 16''$  BT, ibu kota Kalimantan Timur, Kota Samarinda memiliki luas wilayah sebesar 71,8 Km<sup>2</sup> yang sebagian besar berupa permukaan datar dan berbukit antara 10-200 meter diatas permukaan laut. Sedangkan mengenai batas wilayah, Kota Samarinda berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara disebelah barat, timur, selatan dan utara yang berarti bahwa semua wilayah Kota Samarinda berbatasan dengan Kabupaten Kutai Kartanegara.

#### **Visi dan Misi Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda**

##### **Visi**

Visi adalah gambaran tentang masa depan ideal yang realistis dan ingin di wujudkan dalam kurun waktu tertentu (saat yang ditentukan) atau suatu kondisi

ideal tentang masa depan yang realistik, dapat dipercaya, meyakinkan serta mengandung daya tarik yang diinginkan oleh organisasi.

Dengan melihat gambaran diatas maka visi dari Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda adalah masyarakat sehat,cerdas,sejahtera dan maju melalui pembangunan terkoordinasi yang berwawasan lingkungan dan hijau, pelayanan prima dan pemberdayaan masyarakat.

### ***Misi***

Misi adalah penerjemahan visi ke dalam yang lebih pragmatis dan kongkrit dan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan strategi dan aktivitas dalam suatu organisasi.

Misi lebih tajam dan lebih detail jika dibandingkan visi, mencerminkan tentang pelayanan yang ditawarkan kemasyarakat dan menjelaskan bahwa mengapa organisasi perlu eksistensi dan bermakna yang akan datang. Jadi misi merupakan pondasi penyusunan perencanaan strategis yang menunjukkan pentingnya organisasi serta menjelaskan kepedulian Organisasi terhadap kepentingan masyarakat dan dapat mengundang partisipasi masyarakat dalam perkembangannya.

Misi dari Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda adalah :

1. Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program-program pembangunan.
2. Meningkatkan kualitas SDM aparatur pemerintah kecamatan sungai kunjang.
- 3 Meningkatkan kualitas pelayanan melalui pemenuhan sarana dan fasilitas kerja yang menunjang
4. Menciptakan kondisi wilayah aman dan tentram.
5. Meningkatkan fungsi koordinatif dan fasilitas pemberdayaan masyarakat dalam penanggulangan kemiskinan.

### ***Pembahasan***

Dalam suatu penelitian ilmiah, jawaban atas pertanyaan yang muncul sebagai suatu masalah terlebih dahulu harus dibahas sebelum dibuat suatu kesimpulan terhadap permasalahan tersebut. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pun diperlukan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian yang menyangkut permasalahan yang ada yang berupa wawancara dan dokumentasi yang telah diperoleh disesuaikan dengan fokus penelitian yang akan di capai.

### ***Motivasi***

Pada dasarnya definisi mengenai motivasi telah di uraikan pada Bab II dari berbagai teori dan sudut pandang para pakar. Motivasi diartikan sebagai suatu alat yang dapat mendorong manusia itu untuk mau melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi dapat berasal dalam diri manusia itu sendiri yang lebih dikenal dengan motivasi internal, dan motivasi yang berasal dari luar manusia itu yang disebut motivasi eksternal.

### **Motivasi internal**

#### **a. Tanggung Jawab Akan Pekerjaan**

Rasa tanggung jawab akan pekerjaan itu sangat dibutuhkan ada pada masing-masing individu pegawai. Telah diketahui bahwa dari narasumber yang ada di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang ini mengatakan bahwa rasa tanggung jawab akan pekerjaan itu penting untuk setiap pegawai.

Dalam motivasi dua faktor pun telah dijelaskan oleh Herzberg (Wursanto, 2005 : 305), bahwasanya apabila faktor tanggung jawab akan pekerjaan itu terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, Sehingga motivasi jenis ini sangat penting dimiliki masing-masing individu pegawai kantor guna pencapaian efektivitas kerja pegawai.

*Key informan* dalam penelitian ini adalah camat sungai kunjang yakni Bapak Drs. Samlian Noor, M.Si. Beliau membenarkan bahwa para pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini tersebut dapat terlihat dari setiap penyelesaian pekerjaan yang selesai tepat pada waktunya dan beban pekerjaan yang oleh masing-masing pegawai baik itu kepala seksi maupun kepala bagian sudah sangat jelas dan setiap bulan maupun tahun dari masing-masing Kasi/Kasubbag melaporkan hasil kerjanya. Hal tersebut membuktikan pula bahwa apabila menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab maka dapat mempercepat tercapainya tujuan sehingga efektivitas pun tercipta.

Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai mempunyai rasa tanggung jawab akan pekerjaannya, sehingga mau bekerja karena telah diberikan tanggung jawab guna pencapaian efektivitas kerja pegawai dalam pencapaian hasil pekerjaan yang baik pula.

#### **b. Pemberian penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan tergolong motivasi yang dimaksud untuk memberikan dorongan kepada para pegawai agar dapat berprestasi lebih baik lagi di kantor. Pemberian penghargaan di lingkungan Kantor Camat Sungai Kunjang dapat dibilang cukup baik. Hal ini didasarkan pada pernyataan responden, pemberian penghargaan yang sering dilakukan yakni melalui pujian. Pujian yang ditujukan kepada pegawai yang berprestasi akan di sampaikan dalam rapat sehingga semua pegawai dapat mendengarkannya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk tetap menjaga semangat kerja pegawai tersebut sekaligus menjadikan contoh kepada pegawai yang lain untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik pula sehingga akan diberikan penghargaan yang sama. Dalam arti Camat berupaya meningkatkan semangat kerja (motivasi kerja) pegawai. Pemberian penghargaan tidak hanya dalam bentuk pujian. Terkadang juga camat memberikannya dalam bentuk piagam atau sertifikat. Pemberian piagam atau sertifikat biasanya berkaitan dengan pelaksanaan suatu kegiatan. Maksudnya jika pihak Kecamatan melaksanakan suatu kegiatan atau event besar dan kegiatan tersebut berjalan



dengan sangat lancar, maka camat akan memberikan piagam atau sertifikat tersebut kepada pegawai yang berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut. Bentuk penghargaan ini diberikan sebagai bentuk penghormatan terhadap kerja pegawai. Bahkan, menurut penuturan responden, camat pernah memberikan penghargaan kepada salah satu pegawainya dengan menaikkan jabatannya. Hal tersebut dilakukan karena posisi jabatan nya tersebut kosong. Penempatan pegawai ke posisi yang kosong tersebut tidaklah sembarangan, tetapi karena camat melihat salah satu pegawai yang berpotensi dan telah menunjukkan prestasinya dengan sangat baik, camat merekomendasikan pegawai tersebut untuk menduduki jabatan yang kosong. Pegawai yang diangkat tersebut masih terbilang masih sangat muda dibandingkan dengan pegawai lain yang lebih lamabekerja di kantor Kecamatan Sungai Kunjang.

Beberapa penjelasan tersebut menunjukkan bahwa Camat selaku pimpinan di Kecamatan Sungai Kunjang berupaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mampu bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian tujuan pemerintahan pun dapat tercapai.

Ada macam-macam bentuk dari penghargaan diantaranya yaitu berupa materil (uang atau barang yang bernilai jual) non materil (pujian dan sanjungan) dan kombinasi antara materil. Hal tersebut diperjelas dalam teori maslow (Wursanto, 2005 : 303).

### ***Motivasi eksternal***

#### **a. Penyediaan Fasilitas Kerja Pegawai**

Adanya hasrat tersendiri dari masing-masing individu pegawai untuk mau bekerja dengan baik guna tercapainya efektivitas kerja, juga dipenuhi oleh adanya penyediaan fasilitas kerja pegawai. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap sangat berhubungan penting dengan efektivitas kerja. Mengenai fasilitas di kantor Kecamatan Sungai Kunjang menurut nara sumber sudah cukup terpenuhi akan tetapi masih ada fasilitas –fasilitas yang kurang seperti mobil sarana untuk meninjau ke lapangan dan masih tidak tersedia listrik cadangan apabila karena mati lampu akan menghentikan semua pelayanan kepada masyarakat.

juga membenarkan bahwa fasilitas yang tersedia sudah termasuk dalam fasilitas standar pelayanan kepada masyarakat hanya saja jumlah yang kurang, dan juga dalam pelayanan terpadu yang masih belum diterapkan di kantor Kecamatan Sungai Kunjang karena perangkat belum siap dan sarana yang belum memadai karena terhalang oleh dana.

Hal tersebut membuktikan teori Hasibuan (2005 : 101), bahwa adanya suatu proses dalam motivasi salah satunya mengenai fasilitas itu sendiri, sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan atau pun penyelesaian pekerja di kantor, Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya keinginan pegawai untuk dipenuhi fasilitas kantor guna mendukung penyelesaian tugas

atau memberikan pelayanan yang efektif terhadap masyarakat.

**b. Hubungan Kerja Sama Antar Pegawai**

Keberhasilan dalam penyelesaian tugas-tugas kantor yang dipengaruhi oleh komunikasi yang baik, sehingga nilai efektif suatu penyelesaian tugas kantor tersebut dapat tercapai sehingga nilai motivasi atau dorongan untuk mau dengan senang hati bekerja dengan baik karena adanya hubungan kerja sama yang harmonis antar pegawai di kantor. Hasil kerja masing-masing pegawai sangat dipengaruhi oleh hubungan kerja sama antar individu pegawai, karena apabila hubungan kerja sama antar individu pegawai dirasakan kurang harmonis, hal tersebut akan berpengaruh pada penyelesaian tugas yang tidak bernilai efektif.

Menurut narasumber tingkat kerja sama antar pegawai di kantor ini cukup baik, karena mereka merasa pegawai lainnya mengerjakan tugas pokok sesuai dengan fungsinya. *Key Informan* mengungkapkan bahwa di kantor kecamatan Sungai Kunjang ini hubungan kerja sama antar pegawainya cukup baik. Hal tersebut terlihat dari penyelesaian pekerjaan mereka yang selalu dikerjakan dengan rasa penuh tanggung jawab dan pada hal tersebut dikarenakan para pegawai menganggap pegawai lain seperti keluarga yang saling berkerja sama untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan kerja.

Manusia memiliki kebutuhan sosial dimana hal tersebut akan menciptakan hubungan kerja sama yang baik.

Tampak dalam teori Maslow (wursanto, 2005 : 303), bahwasanya manusia memiliki kebutuhan sosial dimana hal tersebut akan menciptakan hubungan kerja sama yang baik. Sedangkan apabila kebutuhan sosial tersebut belum terpenuhi atau belum optimal dirasakan maka akan terjadi kecenderungan dalam hal kerja sama yang kurang baik dengan orang lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kerja sama di kantor ini cukup baik dalam penyelesaian tugas yang bernilai efektif terhadap nilai kerja yang ada.

***Efektivitas Kerja***

***a. Hasil Kerja Sesuai Yang Diharapkan***

kerja adalah merupakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan atau ditetapkan. Hal itu pula yang menjadi dasar penulis untuk melihat sejauh mana efektivitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sungai Kunjang, dalam hal ini efektivitas terkait dengan hubungan anatara hasil yang diharapkan dengan hasil sesungguhnya dicapai. Semakin besar kontribusi output terhadap penerapan tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Menurut narasumber hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang berada di sub bagian kepegawaian pada Kantor Kecamatan dapat dikatakan cukup baik dilihat dari hasil yang mereka lakukan selama ini karena saya memonitoring/mengawasi semua bawahan saya untuk bekerja secara

maksimal. *Key Informan* pun mengungkapkan bahwa jika dilihat hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang berada di kantor Camat ini yang khususnya yang menjadi bawahan saya secara langsung yaitu Kasi/Kasubag memiliki hasil kerja yang cukup baik dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki hasil kerja yang sudah cukup baik, karena mereka bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

#### **b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan**

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari para pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan targetan dalam laporan kerja yang tertib, tepat waktu dan teratur, tepat waktu dan teratur maka dapat dikatakan baik.

Mengatakan bahwa sangat mempengaruhi penilaian dalam peningkatan mutu pelayanan yang kami lakukan, pegawai telah melakukannya semaksimal mungkin walau ada beberapa pekerjaan yang tidak tepat waktu tetapi diselesaikan sampai akhir, untuk beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya dapat di carikan solusi penyelesaiannya.

Menurut narasumber bahwa pegawai semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan akan tetapi masih ada pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu tetapi tetap diselesaikan sampai selesai, beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu biasanya di pengaruhi beberapa faktor seperti mati lampu, gangguan pada jaringan internet dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat diketahui bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan dalam hal ini telah diterapkan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.

#### ***Faktor Pendukung Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai***

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi karena merupakan proses pengembangan potensi dan kemampuan seseorang (dalam hal ini adalah pegawai kantor Kecamatan Sungai Kunjang) yang sesungguhnya. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri juga menjadi salah satu hal yang memotivasi kerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui upaya perjanjian yang diberikan oleh camat kepada para pegawainya yang ingin mengikuti pelatihan ataupun melakukan studi lanjutan. Kantor Kecamatan

Sungai Kunjang telah merespon dengan baik akan kebutuhan peningkatan kapasitas kinerja pegawai dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawai dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lembaga dan tupoksi dari masing-masing pegawai.

Faktor pendukung lainnya dalam memotivasi pegawai yaitu dengan komunikasi dengan atasan merupakan faktor yang berpengaruh besar didalam melaksanakan kerja. Apabila hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik pula. Pada Kantor Kecamatan Sungai kunjang sangat menjaga komunikasi kepada atasan dan bawahan untuk memperlancar tugas untuk menjaga hubungan yang harmonis. Tanpa komunikasi yang baik maka tidak mungkin semua bisa berjalan sesuai apa yang diharapkan.

#### ***Faktor penghambat pemberian motivasi dalam meningkatkan Efektivitas kerja pegawai***

Dalam melakukan pekerjaan pasti ada tingkat kejenuhan yang terjadi diantara pegawai apalagi pegawai negri sipil karena mereka mempunyai tugas pokok dalam pengabdian kepada masyarakat. Dapat diketahui bahwa kejenuhan merupakan salah satu faktor yang menjadi penghambat motivasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai sehingga perlu adanya suatu kebijakan dari pimpinan.

Faktor lain yang menjadi penghambat dalam motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang ini adalah dalam hal ini seperti pegawai yang tinggal 2 atau 3 tahun lagi pensiun biasanya produktivitasnya menurun karena dipengaruhi umur yang sudah menua. Faktor lainnya seperti tidak adanya lagi pemberian insentif dan sertifikasi kepada PNS, yang dapat menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu kurangnya kendaraan dinas sehingga pegawai yang melakukan perjalanan dinas membutuhkan waktu yang cukup lama.

#### ***Penutup***

Pada bab terakhir ini penulis akan memberikan kesimpulan akhir disertai dengan saran-saran sebagai sumbangan pikiran yang diharapkan dapat berguna bagi pengembangan skripsi ini di masa datang, berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyimpulkan uraian-uraian tersebut sebagai berikut:

1. Motivasi internal yang dimiliki pegawai Kantor kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda agar dapat merangsang dalam hal peningkatan efektivitas kerja pegawai tergolong cukup baik yaitu dilihat dari segi tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki pegawai, begitu juga dalam hal kesempatan mendapatkan promosi jabatan di Kantor Kecamatan Sungai Kota Samarinda ini.
2. Motivasi eksternal yang dimiliki pegawai Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda agar merangsang dalam hal penyediaan penyediaan fasilitas

kerja di Kantor Kecamatan Sungai Kota Samarinda. Sudah cukup terpenuhi akan tetapi masih ada fasilitas-fasilitas yang kurang seperti mobil sarana untuk meninjau kelapangan dan tidak tersedianya listrik cadangan, apabila terjadi pemadaman lampu maka akan menghentikan pelayanan kepada masyarakat. Begitu juga dalam hal hubungan kerja sama antar individu pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda telah dilakukan dengan cukup baik dalam penerapannya dilingkungan instansi pemerintah yang cukup baik.

3. Efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda ternyata sudah cukup baik seperti yang diharapkan atau diinginkan hal ini dapat dilihat dari beberapa kriteria, yakni, hasil kerja yang dicapai oleh pegawai bahwa mereka bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atau dibebankan, begitu juga mengenai kepuasan kerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga bisa memaksimalkan kemampuan yang dimiliki mereka dalam hal melaksanakan pekerjaan.
4. Faktor pendukung pelaksanaan motivasi dalam rangka peningkatan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda meliputi seperti fasilitas kerja komputer, jaringan internet, kipas angin / ac yang menunjang pemberian pelayanan kepada masyarakat pendukung dalam pemberian motivasi pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.
5. Faktor penghambat pelaksanaan motivasi dalam rangka peningkatan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yakni meliputi seperti fasilitas yang masih terbatas dan untuk perawatannya pun minim anggaran sehingga menjadi penghambat pegawai dalam bekerja, selain itu kurangnya kendaraan dinas membutuhkan yang cukup lama. Listrik yang terkadang mati menjadi faktor penghambat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

### **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. Tanggung jawab akan pekerjaan sebaiknya dipertahankan seperti laporan pekerjaan bawahan kepada atasan agar rasa tanggung jawab disetiap pekerjaan itu selalu ada.
2. Hendaknya pemimpin melakukan evaluasi kinerja dan kerja sama kepada pegawai agar terciptanya suatu hubungan yang baik dan harmonis, antar sesama pegawai, sehingga mempermudah dalam penyelesaian tugas kerja dan bisa berjalan dengan efektif.
3. Fasilitas kerja yang masih kurang perlu diperhatikan dan dilengkapi seperti sarana mobil dinas dan fasilitas listrik cadangan / genset, sehingga dapat cepat memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Kondisi kerja perlu diperhatikan dan di rawat, dibuat sesuai kebutuhan pegawai yang diharapkan dan menambahkan perlengkapan yang lain nya yang

masih kurang untuk para pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. Dr, Prof 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gie, The Liang, *Kamus Administrasi, Gunung Agung*, Jakarta, 1991.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Andi 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Kaelan, M S. 2005. *Analisis Data Kualitatif*, cet 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Maslow, A.H. 1954. *Motivasi dan Personalisasi*, Haper & Brothers Publishing, New York (Hal 23-24).
- McGill, Michael E. 1992. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Dua Belas, Jakarta: Selemba Empat.
- Milles, Matthew B, A. Michael Huberman. *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta : Diterjemahkan Oleh Tjetjep Rohand Rohidi, Universitas Indonesia. 2009.
- Moleong, lexy J. 2005. *Metode penelitian kualitatif*. Penerbit Remaja Puskadarya: bandung.
- Sarwoto, *dasar-dasar organisasi dan manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996.
- Schuler, Dowling dkk, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992.
- Sedarmayandi. 2002. *Kepegawaian dan Efektivitas Dalam Motivasi Kerja*. Ramadan. Bandung.
- Siagian Sondang P, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, 1993.
- Soerjono, 1990. *Sosiologi suatu pengantar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Soewarno H, *Pengembangan Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta 2000.
- Steers, R.M. 1990. *Efektivitas Organisasi : Suatu Perilaku*. Cetakan Kedua. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, Dr. Prof: 2008. *Metode Penelitian Administrasi Cetakan ke-16*. Bandung: Alfabeta.

### **Dokumen-Dokumen :**

- Undang – Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara.
- Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2000 Tentang Pedoman Kepegawaian Negeri Sipil.