

## **PEMBERIAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KUARO KABUPATEN PASER**

**Firmansyah Sudirman<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh Camat Kuaro kepada pegawainya tergolong cukup baik dalam rangka mencapai efektifitas kerja pada kantor Kecamatan Kuaro. Faktor-faktor yang mendukung dalam usaha pencapaian efektifitas kerja yang utama ialah dalam ketepatan pemberian insentif pegawai, kesempatan mengikuti pendidikan. Hal ini dapat memperbaiki segala faktor yang dapat menghambat usaha pencapaian efektifitas kerja.*

*Pemberian motivasi yang sewajarnya memang dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai suatu organisasi walaupun hanya sedikit saja pengaruhnya. Artinya pemberian motivasi itu harus pas dengan situasi dan kondisi yang ada dalam organisasi itu sendiri.*

***Kata Kunci : Motivasi, Efektifitas Kerja Pegawai***

### **Pendahuluan**

Seiring dengan laju pembangunan 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 hakikatnya untuk membangun manusia Indonesia yang dilandasi Pancasila dan UUD 1945 (Anonim 1998:63).

Baik Negara maju, maupun Negara yang sedang berkembang terus menerus melaksanakan pembangunan karena pada hakekatnya pembangunan Nasional adalah pembangunan yang dilakukan untuk menciptakan kesejahteraan terhadap masyarakat secara menyeluruh. Dalam pembangunan Nasional Indonesia, pemerintah berada pada posisi sentral yang paling depan. Pemerintah juga merupakan bagian dari bangsa, pemerintah juga memiliki tugas untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan Negara

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: pimenk101@gmail.com

Dalam hal ini masyarakat Indonesia mendapatkan perhatian dalam pembangunan yang sedang dilaksanakan secara terus menerus dan berkesinambungan. Di dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta lainnya, faktor manusia merupakan unsur yang terpenting dalam pencapaian tujuan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila orang-orang yang bekerja mempunyai efektifitas yang tinggi sehingga pada akhirnya pegawai/karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai target yang diharapkan.

Salah satu tujuan organisasi pemerintahan adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang kemudian dapat mendukung terlaksananya pembangunan yang merata disegala bidang disetiap wilayahnya sehingga terciptanya masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Mengingat begitu luasnya wilayah Negara serta semakin meningkatnya pembangunan dan semakin luasnya persoalan yang dihadapi oleh pemerintah, maka untuk memungkinkan terselenggaranya pembangunan dan administrasi pemerintahan secara efektif dan merata, pemerintah telah membagi wilayahnya dalam berbagai tingkatan. Hal ini berdasarkan pada pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi : “ Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah Provinsi dan daerah Provinsi itu dibagi atas Kabupaten dan Kota, yang tiap-tiap Provinsi, Kabupaten dan Kota itu mempunyai Pemerintah Daerah yang diatur dengan Undang-Undang.

Ditinjau dari pembagian wilayah tersebut, Kecamatan merupakan wilayah kerja camat yang berada langsung dibawah pemerintahan Kabupaten atau Kota dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati atau Walikota seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan No. 19 Tahun 2008.

Dengan demikian Pemerintah Kecamatan sebagai kepala wilayah bertanggung jawab atas kelancaran jalannya roda pemerintahan di wilayahnya dan selain itu Pemerintah Kecamatan juga menjadi salah satu penopang atas keberlangsungan jalannya roda Pemerintahan diatasnya.

Dengan semakin maju dan berkembangnya zaman maka semakin besar dan kompleks pula kebutuhan masyarakat akan pelayanan publik dalam hal ini pegawai harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sehingga untuk menghasilkan kinerja yang baik dibutuhkan pegawai yang handal dan selain itu dibutuhkan pula faktor yang dapat menjadi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada hakikatnya adalah mengabdikan untuk masyarakat.

Efektifitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Dalam pelaksanaan kerja, baik untuk saat ini maupun akan datang sangat diperlukan perhatian usaha pembinaan dan pengembangan pegawai. Usaha-usaha pengembangan kerja pegawai ada institusi sangat menentukan dalam rangka menggali potensi yang dimiliki setiap orang.

Peningkatan efektifitas kerja pegawai merupakan salah satu fungsi bidang kepegawaian. Peningkatan sumber daya manusia atau pegawai adalah menuntut

seseorang untuk menggunakan faktor-faktor motivasi yang bersumber dari orang yang bersangkutan dalam bekerja, dengan berusaha memanfaatkan potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan kata lain pelaksanaan program pengembangan dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk mengembangkan dirinya.

Usaha pendorong dalam usaha meningkatkan efektifitas karyawan/pegawai harus dilakukan dengan pimpinan dengan cara memilih hal-hal apa saja dan motivasi apa yang perlu dilakukan. Bentuk motivasi pada umumnya berupa materiil (uang dan barang) dan non materiil (pujian, sanjungan penghargaan).

Untuk itu tujuan motivasi pegawai adalah memperbaiki efektifitas kerja pegawai atau karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Efektifitas kerja dapat di tingkatkan dengan cara selain berupa materiil maupun non materiil dalam memperbaiki kinerja pegawai, keterampilan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugas pekerjaannya. Agar tercapainya efektifitas kerja perlu adanya motivasi karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektifitas kerja.

Untuk tercapainya efektifitas kerja banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah motivasi. Karena dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektifitas kerja. Guna meningkatkan efektifitas kerja para pegawai untuk tercapainya prestasi yang optimal pada organisasi adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai sebaik mungkin.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk di perhatikan dalam menciptakan efektifitas kerja yang merupakan tolak ukur dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Pemberian motivasi pada Kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser berdasarkan observasi dapat dilihat dari pemberian insentif, kesempatan mendapatkan promosi dan kesempatan mengikuti latihan. Dengan adanya motivasi diharapkan efektifitas kerja dapat tercapai dengan baik.

Sedangkan efektifitas kerja pegawai dapat dilihat berdasarkan kepuasan kerja, hasil kerja yang dicapai, juga dari tingkat penggunaan waktu dalam mencapai tujuan organisasi serta kehadiran atau absen pegawai di kantor.

Berkaitan dengan efektifitas kerja pegawai yang menjadi pokok dalam penelitian ini, maka penulis mengadakan pengamatan pada Kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser. Dari pengamatan terlihat adanya gejala yaitu penempatan pegawai yang tidak proporsional seperti pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang atau keahliannya, fungsi pembagian tugas yang tidak merata yang menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan, tingkat penggunaan waktu yang kurang, ruang lingkup batas tugas pekerjaan serta tanggung jawab dan wewenang yang kurang seimbang. Dengan pengorganisasian yang jelas maka dapat pula meningkatkan efektifitas kerja.

Berkenaan dengan hal di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai : “Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser”

## **Kerangka Dasar Teori**

### **1. Teori Motivasi**

Teori Maslow (Wursanto, 2005 : 303), yang menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia itu kedalam lima tingkatan yang di timbulkan oleh beberapa faktor dari dalam diri individu. Adapun tingkat-tingkat kebutuhan menurut Maslow tersebut, yakni :

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological needs*)  
Merupakan kebutuhan-kebutuhan untuk menunjang kebutuhan manusia. Misalnya : minum, makan, pakaian, tempat tinggal, seks dan lain-lain.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety and security needs*)  
Adalah kebutuhan terbatas dari bahaya fisik dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, harta benda, tempat tinggal dan lain-lain.
3. Kebutuhan sosial dan rasa memiliki (*social and belongingness*)  
Karena manusia adalah makhluk sosial maka mereka perlu mengadakan pergaulan dengan orang lain, yang termasuk dalam kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan berkelompok (teman), afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau (*prestige esteem needs*)  
Apabila orang telah memenuhi kebutuhan mereka untuk bergaul, mereka cenderung ingin merasa dihargai orang lain. Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kuasa, prestise, status dan keyakinan pada diri sendiri.
5. Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*)  
Merupakan kebutuhan untuk menjadi orang-orang yang dirasakan mampu mewujudkan serta memaksimalkan potensi, kemampuan dan keterampilan dalam mencapai sesuatu yang di dambakan.

Menurut patton (Sudarwan Danim, 2004 : 28) merupakan fenomena kehidupan yang sangat kompleks. Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dan banyak jenisnya. Motivasi menurut patton dipegaruhi oleh dua hal, yaitu *individu* itu sendiri dan *situasi* yang dihadapinnya. Dengan kata lain ada dua faktor yang mempengaruhi manusia dalam bekerja, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Lebih lanjut patton berpendapat bahwa ada seperangkat motivator yang sangat penting bagi pimpinan untuk memotivasi pegawainya. Motivator yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan akan dunia kerja
2. Posisi
3. Kepemimpinan
4. Persaingan
5. Ketakutan

## 6. Uang

Pemberian motivasi atau daya perangsang pada setiap pegawai antara yang satu dengan lainnya berbeda, ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif dan tujuan dan kebutuhan masing-masing pegawai atau individu untuk bekerja, juga karena adanya perbedaan waktu dan tempat. Oleh karena itu dalam pemberian motivasi kepada pegawai harus diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh diterapkan dan lebih ditekankan.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pada garis besarnya motivasi itu dapat digolongkan kedalam tiga golongan besar, yaitu

1. Insentif Material adalah segala daya pendorong yang dapat dinilai dengan pemberian uang, dengan memberikan upah yang cukup memadai akan mendorong usaha melibatkan daya kerja pegawai.
2. Insentif Semi Material adalah daya pendorong yang diberikan kepada pegawai agar gairah kerjanya dapat meningkat seperti pemberian penghargaan, pelatihan, penyediaan fasilitas kerja yang menyenangkan dan sebagainya.
3. Insentif Non Material adalah segala sesuatu perangsang yang diberikan untuk meningkatkan semangat bekerja. Motivasi ini dapat diberikan berupa sikap, perhatian, penghargaan terhadap para pegawai yang berprestasi.

## 2. Teori Efektifitas Kerja

menurut Sedarmayanti (2002 : 6) mengemukakan bahwa, “efektifitas adalah setiap proses kegiatan dan pengembangan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari berbagai sumber-sumber yang tersedia”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan adanya suatu penekanan dalam efektifitas mengenai pencapaian tujuan yang mana telah ditetapkan sebelumnya pada sebuah organisasi, sehingga nilai keberhasilan pada sebuah organisasi ataupun tingkat prestasi organisasi tersebut dapat diukur dan diketahui guna melihat kondisi organisasi dalam hal kemajuannya.

Ditegaskan pula bahwa dalam hal penetapan tujuan sangat penting ketepatannya sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan atau harapan apa saja yang memang dibutuhkan dalam hal pencapaian efektifitas secara keseluruhan. Sehingga dibutuhkan adanya perencanaan-perencanaan yang tepat pula, agar semakin efektifnya suatu kegiatan atau proses yang dilakukan pada suatu organisasi.

Pendapat dari The Liang Gie (2000 : 4) menyatakan bahwa efektifitas adalah yang berhubungan dengan hasil-hasil yang dapat dicapai misalnya seorang pejabat pimpinan yang efektif adalah seorang yang mempunyai angka tertinggi apabila diukur/dinilai berdasarkan hasil-hasil yang dicapai.

Selanjutnya The Liang Gie mengatakan bahwa efektifitas kerja pegawai itu adalah perlu terlebih dahulu memperbaiki cara kerja pegawai itu agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya.

Kebijakan yang dianut oleh suatu organisasi tentang penyusunan tenaga kerja pegawai itu mempunyai suatu tujuan pokok akhir yaitu agar organisasi yang bersangkutan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik ditinjau dari jumlah maupun mutunya sehingga dapat melaksanakan semua tugas dari jumlah yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan kerja untuk mencapai cara kerja yang efektif, maka harus dicari cara yang tepat tanpa mengurangi hasil kerja yang diharapkan dan merupakan cara yang termudah dari segi pikiran, ruang dari segi tenaga, tercepat dari segi waktu, terpendek dari segi jarak (ruang) dan cara temurah dari segi biaya.

Dari uraian diatas, maka setiap pegawai yang berusaha bekerja secara efektif harus memiliki keinginan (semangat) yang besar, kemampuan dan kecakapan bekerja serta didukung dengan keahlian dalam penguasaan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

David Krech, Richard S. Cruthfied dan dalam buku mereka *Individual and society*, 1982 (Prof. Dr. Sudarwan Danim, 2004 : 119) memberikan jabaran tentang ukuran efektifitas kerja adalah sebagai berikut :

1. *Jumlah hasil yang bisa dikeluarkan*

Hasil tersebut bisa berupa kuantitas atau bentuk fisik dari kerja itu. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan dengan keluaran, usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.

2. *Tingkat kepuasan yang diperoleh oleh anggota organisasi*

Kepuasan itu sulit di ukur dan bervariasi untuk masing-masing anggota organisasi. Karakteristik kepuasan anggota organisasi antara lain tercermin dari komunikasi yang lancar, berkurangnya pembicaraan mengenai kelemahan atasan dan kebutuhan rekan kerja, tingkat kehadiran tinggi dan lain-lain. Ukuran efektifitas ini bisa kuantitatif dan bisa kualitatif.

3. *Produk kreatif*

Banyak hal berkembang sendiri dalam dunia kerja jika kondisinya kondusif untuk itu. Cara kerja seseorang dalam organisasi atau kelompok tidak sepenuhnya dapat dituangkan dalam format khusus. Cara kerja merupakan seni atau *art* yang berbeda pada masing-masing individu. Itu sebabnya, tuntutan akan konformitas yang berlebihan dapat menjadi bumerang organisasi atau kelompok.

4. *Intensitas emosi yang dicapai oleh seseorang karena dia menjadi anggota kelompok*

Intensitas emosi diukur dengan ketaatan yang lebih tinggi karena menjadi anggota kelompok atau rasa memiliki dengan kadar tinggi karena termasuk kelompok yang berjuang untuk memilikinya.

### **Metode Penelitian**

Berdasarkan bentuk dan format judul penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan

memberikan gambaran serta penjelasan dari variable yang diteliti. Penelitian deskriptif dalam penyajian data lebih kepada kata-kata, atau gambaran juga dapat berupa naskah wawancara, catatan lapangan dan dokumen-dokumen. Hal ini disebabkan adanya penerapan metode kualitatif, jadi penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu memaparkan/menggambarkan tentang Motivasi Dalam Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuaro

Miles dan Huberman (2007 : 15-20) menyatakan bahwa analisis interaktif terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## **Hasil Penelitian**

### **Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Efektifitas**

#### **a. Pemberian Insentif**

Pemberian insentif ditujukan sebagai salah satu faktor yang dijadikan motivasi atau pemicu semangat untuk para pegawai dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dengan adanya pemberian insentif para pegawai. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menjadi lebih bersemangat, sehingga pemberian insentif ini sangat penting dalam upaya meningkatkan efektifitas kerja pegawai di kantor Camat Kuaro

Dari hasil wawancara bahwa pemberian insentif sudah berjalan dengan baik dimana tidak ada ketersendatan dan insentif yang menjadi hak para pegawai sudah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Semua pegawai yang ada terkecuali pegawai dengan status honorer belum berhak mendapatkan insentif.

Insentif itu sendiri diberikan dalam rentang waktu tiga bulan sekali atau dengan kata lain insentif diberikan per triwulan dan besaran nominal yang diterima beragam hal ini didasarkan pangkat golongan dan jabatan pegawai itu sendiri seperti yang telah diatur dalam Peraturan Bupati No 31 Tahun 2010.

#### **b. Pemberian Penghargaan**

Pemberian penghargaan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengapresiasi kinerja pegawai yang dalam melakukan pekerjaan sangat baik dan berprestasi maka untuk itu perlu diberikan suatu bentuk penghargaan yang dapat memacu semangat bekerja para pegawai agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

#### **c. Kesempatan Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu usaha untuk memberikan tambahan ilmu dan wawasan pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing yang dimana didalam pendidikan dan pelatihan banyak manfaat yang dapat diambil oleh pegawai dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja sehingga pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu

faktor yang dapat menjadi motivasi pegawai dalam bekerja. Dalam usaha mencapai tujuannya, lembaga melakukan beberapa kegiatan terhadap SDM-nya. Menurut Leonard Nadler (*Training SDM, Agus M. Hardjana 2004 : 11*) pengembangan SDM adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

#### **d. Promosi Jabatan**

Promosi jabatan adalah merupakan salah satu bentuk reward atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi, hal ini kemudian dijadikan motivasi tersendiri agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

#### **e. Faktor Pendukung Dalam Pemberian Motivasi**

Faktor yang menjadi pendukung dalam pemberian motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

##### **1. Sumber Daya Manusia**

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam kinerja pelayanan publik di kantor kecamatan, karena setiap pegawai di haruskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menciptakan efesiensi dan efektifitas terhadap pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Salah satu faktor pendukung dalam pemberian motivasi, hal ini dapat dilihat dengan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan kemampuan yang mereka miliki, sehingga dalam pelayanan kepada masyarakat berjalan lancar.

##### **2. Tupoksi yang sudah ada pada masing-masing bidang**

Tupoksi ditujukan sebagai acuan atau pedoman pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing bagian pada kantor Kecamatan Kuaro ini sudah diberikan panduan tentang tugas pokok dan fungsi dari kerja mereka. Sehingga diharapkan pegawai bekerja tidak keluar dari koridor yang telah ditentukan oleh organisasi sebelumnya.

##### **3. Koordinasi dan kerja sama yang baik dengan seluruh anggota organisasi**

Motivasi dari atasan dapat berjalan dengan baik apabila ada koordinasi dan kerja sama antar semua pegawai instansi. Begitu pula pada kantor Kecamatan Kuaro di Kabupaten Paser ini diharapkan pimpinan dapat menjalin kerja sama yang baik dengan seluruh bawahannya agar efektifitas kerja dapat tercapai. Tetapi tidak hanya dari atasan saja, antar pegawai juga diharapkan terjadi koordinasi yang positif dalam bekerja sehingga tujuan akan tercapai.

#### **f. Faktor Penghambat Dalam Pemberian Motivasi**

##### **1. Anggaran Dinas yang belum memadai**

Telah umum diketahui bahwa anggaran merupakan program kerja suatu organisasi untuk kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam jumlah uang.

Efektivitas kerja dapat dicapai salah satunya dengan cara memberikan motivasi kepada pegawai sedangkan usaha motivasi itu pasti membutuhkan dana. Misalnya pendidikan dan pelatihan yang diadakan kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser pasti membutuhkan dana yang tidak sedikit.

Anggaran merupakan faktor yang dapat menghambat dalam usaha pencapaian efektifitas kerja. Dalam arti yang sebenarnya anggaran merupakan cermin dari komitmen manajemen terhadap usaha pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Memang dalam hal penentuan anggaran harus ditekankan bahwa alokasi anggaran yang berkurang tidak harus selalu diartikan sebagai berkurangnya tingkat komitmen manajemen terhadap pencapaian berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya..

## 2. Sarana dan prasarana masih kurang

Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja karena dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai diharapkan dapat menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pegawai akan bekerja lebih maksimal apabila ruang kerja dilengkapi dengan keperluan kerja yang dibutuhkan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan secara sistematis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan : Motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser dalam upaya merangsang peningkatan efektivitas kerja pegawai tergolong cukup baik yaitu dari segi pemberian insentif dimana semua pegawai terkecuali honorer mendapatkan insentif dengan lancar dan selain itu tentang pemberian insentif sudah diatur dalam Peraturan Bupati Paser Nomer 31 Tahun 2010. Pemberian penghargaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai tergolong masih rendah dimana penghargaan hanya berupa sanjungan dengan perkataan lisan saja namun tidak dengan penghargaan berupa meteri.

Mengenai pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah berjalan dengan baik karena sebagian besar pegawai pernah mengikuti pendidikan dan Salah satu indikator dari motivasi yang dilakukan oleh pimpinan masih tergolong rendah. Yaitu dari segi promosi jabatan kepada pegawai yang berperestasi hal ini dikarenakan karena dalam mempromosikan suatu jabatan dilakukan oleh Bupati langsung melalui SK Bupati jadi, Camat hanya dapat merekomendasikannya saja.

Yang menjadi faktor pendukung terhadap pemberian motivasi dalam usaha pencapaian efektifitas kerja pegawai yaitu sumber daya manusia (SDM), Tupoksi yang sudah ada pada masing-masing bidang, koordinasi dan kerjasama yang baik dengan seluruh pegawai organisasi.

Kemudian Faktor penghambat terhadap pemberian motivasi dalam usaha pencapaian efektifitas kerja yaitu anggaran dinas yang belum memadai, sarana

dan prasarana yang belum memadai dalam menunjang kegiatan pemerintahan di Kecamatan Kuaro

### **Saran**

Pimpinan perlu meningkatkan lagi upaya motivasi kepada pegawai dengan memberikan penghargaan yang memang benar-benar layak dan pantas kepada pegawai yang memiliki prestasi dibidangnya agar pegawai mejadi lebih termotivasi dalam bekerja, Secara serius memperhatikan masalah promosi jabatan. Perlu ditingkatkan komunikasi yang baik agar pimpinan dapat mengerti, memahami dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh para pegawai sehingga pimpinan dapat secara tepat memotivasi pegawai. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

Sebaiknya faktor penghambat ini lebih diperhatikan untuk keperluan peningkatan pegawai. Faktor pendukung ini sebagai kekuatan sebaiknya diupayakan agar dapat menutupi segala kelemahan agar tidak terlalu menghalangi dalam upaya pencapaian efektifitas kerja.

### **Daftar Pustaka**

- Cahyono, Bambang, Tri, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Gibson , diterjemahkan oleh Djorban Wahid, *Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur dan proses*, Erlangga, Jakarta, 1990.
- Gie, The, Liang, 2000, *Ilmu Administrasi*, Liberty bekerja sama dengan Yayasan Studi Ilmu dan Teknologi, Yogyakarta.
- Hamidi, M.Si. Dr, *Metode Penelitian Kualitatif*, UMM Press, Malang, 2004.
- Handayaniingrat, Soewarno, *Pengembangan Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta 1983.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Cetakan Keempat, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwan ; Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta : 1984.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Wursanto,Ig, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta, 2005
- Zainun, Buchari, *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta, 2004

### **Sumber Internet :**

- Robbins, Stephen P. nd. *Aktualisasi Teori Motivasi Abraham*.  
<http://prohumancapital.blogspot.com/2008/07/aktualisasi-teori-motivasi-abraham.html>