

UPAYA MOTIVASI CAMAT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN LAHAM KABUPATEN MAHAKAM ULU

Yoseph David Suhadi¹

ABSTRAK

Yoseph David Suhadi. Upaya Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, dibawah bimbingan yang saya hormati Ibu Dr. Rita Kala Linggi, M.Si sebagai Pembimbing I dan Dr. Anwar Alaydrus, S.Sos, MM sebagai Pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Upaya Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu dan untuk mengetahui faktor yang menghambat dalam Upaya Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

Fokus penelitian ini adalah Upaya Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu yang meliputi Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi diri serta faktor yang menghambat Upaya Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Sementara teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakannya itu teknik purposive sampling. Adapun model yang digunakan adalah Analisis Data Model Interaktif menurut Miles, Huberman, dan Saldana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upaya Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu dengan motivasi yang diberikan pimpinan Camat dalam bentuk fisiologis, sosial, rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri dapat berjalan dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Walaupun masih ada beberapa kendala yakni terdapat beberapa oknum pegawai kurang semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai secara keseluruhan dalam keadaan kurang konsentrasi. Dengan begitu menjadi menurunkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu dari pimpinan Camat dapat memberikan motivasi agar bekerja sesuai kemampuan masing-masing. Rekomendasi penelitian ini untuk kedepannya diperhatikan hubungan kerja pegawai, sarana prasarana, tunjangan, promosi jabatan sekaligus SDM pegawai dan fasilitas yang lebih baik lagi untuk lebih dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Pegawai dan Camat

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: davidyoseph55@yahoo.com

PENDAHULUAN

Camat merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda pemerintahan yang bertugas untuk mengatur para pegawai dan meningkatkan kinerja pegawainya, Sebagai pemimpin dan pengelola administrasi, Camat diharapkan dapat membimbing dan memotivasi bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas organisasi khususnya tugas administrasi dengan baik. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut bawahan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan, tidak hanya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas rutin saja, melakukan tugas-tugas pemerintahan juga perlu mendapat pembinaan yang sesuai dengan bidang tugasnya sebagai administrator. Untuk itu seorang atasan berkewajiban untuk mengetahui motif dari para bawahan hingga mereka mau bekerja, motif para pegawai untuk bekerja diantaranya adalah guna memenuhi keseluruhan kebutuhan-kebutuhannya yang beraneka ragam.

Seorang pemimpin atau atasan harus senantiasa berada ditengah-tengah para pegawainya untuk memberikan bimbingan dorongan, inspirasi dengan maksud untuk memotivasi orang-orang atau bawahannya untuk berfikir dan mengarahkan usaha-usaha mereka kearah tercapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal itu timbul diantaranya adanya motivasi, sedangkan motivasi itu adalah kegiatan pemimpin dalam memberikan dorongan terhadap para pegawai yang dapat ditandai dengan adanya tingkat absensi yang rendah, adanya kerja sama antara pegawai dan adanya disiplin kerja.

seorang camat harus dapat membaaur dengan para pegawainya, tujuanya agar dapat membaca karakteristik masing-masing pegawainya dan memahami cara memperlakukan pegawainya. Namun Menurut hasil pengamat di kecamatan ini, pimpinan telah memberikan jenis motivasi seperti pemberian kebutuhan fisiologis, sosial, rasa aman, penghargaan dan aktualisasi diri kepada bawahannya, akan tetapi efektifitas kerja bawahannya belum terlihat optimal. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah di tetapkan, serta tingkat kerjasama yang masih terlihat kurang antara pegawai kantor tersebut, dan ditambah lagi jumlah pegawai dengan tingkat SDM yang kurang, sehingga terlalu penyelesaian pekerjaan kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis bermaksud menuangkan dalam bentuk tulisan skripsi dengan judul penelitian “upaya motivasi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan laham kabupaten mahakam ulu”

KERANGKA DASAR TEORI

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku untuk berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya

mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:2019). “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”.

Pendapat lain dari Cascio (Hasibuan, 2005:219), “motivasi adalah suatu kekuatan yang di hasilkan dari keinginan seseorang untuk memutuskan kebutuhannya (musalnya : rasa lapar, haus, dan bermasyarakat)”.

Dari berbagai pendapat mengenai motivasi tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi diharapkan ada dan diberikan pimpinan pada bawahanya guna pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka hingga mereka dapat merasakan kepuasan dari pemenuhan kebutuhan tersebut. Motivasi yang diberikan pimpinan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang bernilai efektif, karena bawahan akan dengan senang hati bekerja atas balasan motivasi yang telah diberikan oleh pimpinan tersebut.

Jenis Motivasi

Hasibuan (2005:150), mengemukakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi positif (*insentif positif*)
Motivasi positif adalah pimpinan memotivasi (merangsang) pegawai dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- b. Motivasi negatif (*insentif negatif*)
Motivasi negatif adalah pimpinan memotivasi pegawai agar mau bekerja sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena merasa takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono Pasolong, (2007:176) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan atanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan pegawai atau karyawan adalah golongan masyarakat yang melakukan penghidupanya dengan bekerja dalam kesatuan kerja pemerintah. Maupun kerja swasta.

Sinambela, Dkk (2006:136) mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

Kemudian Mangkunegara (2006:67) mengidentifikasi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Berdasarkan konsep-konsep dan pendapat para ahli diatas, maka penulis mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai bisa kita ketahui baik atau buruk, apabila adanya suatu penilaian. Menurut Dessler dalam Harbani Pasolong (2007:82) penilaian kerja merupakan upaya sistematis untuk memnbandingkan apa yang akan dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata

Selanjutnya menurut Lohman dan Mahsun (2006:25) mengatakan pengukuran kinerja merupakan suatu aktifitas peniklaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Dan Pasolong (2007:182) penilaian kerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan

Kemudian Hasibuan dalam Siagian (2005:56) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal :

1. Kesetiaan
2. Prestasi
3. Kedisiplinan
4. Kreatifitas
5. Kerjasama
6. Kecakapan
7. Tanggung Jawab

Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Siegel dan Marcom dalam Wahyuni (2004:16) bahwa “pengukuran adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian operasional dan karyawanya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Kemudian menurut Tatikonda dalam Wahyuni (2004:16) mengemukakan bahwa “tujuan pengukuran kinerja untuk membantu dalam penetapan standar dan target, sarana atau ‘rel’ untuk kemajuan, memotivasi, mengkomunikasikan strategi, organisasi dan mempengaruhi perubahan perilaku”.

Donovan dan Jakson dalam Pasolong (2007:182), mengatakan bahwa “secara teori penilaian kerja sangat erat kaitanya dengan analisis pekerjaan. Artinya suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika masih terdapat ketidak jelasan tentang pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia, sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas penilaian kerja sangat tergantung kepada baik buruknya manajemen sumber daya manusia yang di miliki”.

Menurut Desseler dalam Pasolong (2007:182), mengatakan bahwa “penilaian kerja adalah merupakan upaya sistematis untuk memandangkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Harbani Pasolong (2007:186-189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Kemauan
- c. Energy
- d. Tekhnologi
- e. Kompensasi
- f. Kejelasan Tujuan
- g. Keamanan

Menurut A. Dale Timple (1992:31) dalam Anwar Prabu Mangkunegara, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas dan iklim organisasi.

Camat

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau

wali kota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, camat atau sebutan lain adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Camat diangkat oleh bupati/walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pada Pasal 224 UU No.23 Tahun 2014 sebagai berikut : (1) Kecamatan dipimpin oleh seorang kepala kecamatan yang disebut camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati/wali kota melalui sekretaris Daerah. (2) Bupati/wali kota wajib mengangkat camat dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (3) Pengangkatan camat yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibatalkan keputusan pengangkatannya oleh gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

Yang perlu digaris bawahi bahwa pengangkatan Camat, pada penjelasan pasal 224 UU No. 23 Th 2014 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan menguasai pengetahuan teknis pemerintahan adalah dibuktikan dengan ijazah diploma / sarjana pemerintahan atau sertifikat profesi kepamongprajaan. Kenyataan yang berlaku sekarang ini banyak Camat yang tidak memenuhi syarat dimaksud diatas.

Tugas Camat diatur pada Pasal 225 UU No 23 Tahun 2014 sebagai berikut : (1) Camat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 224 ayat (1) mempunyai tugas : a. menyelenggaraan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (6); b. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat c. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum; d. mengoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Perkada; e. mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum; f. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di Kecamatan; g. membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau kecamatan; h. melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Perangkat Daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan; dan i. melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. (2) Pendanaan penyelenggaraan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibebankan pada APBN dan pelaksanaan tugas lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf i dibebankan kepada yang menugasi. (3) Camat dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibantu oleh perangkat Kecamatan.

Selain tugas tersebut diatas Camat juga mendapat pelimpahan wewenang, hal ini diatur pada Pasal 226 UU No. 23 Tahun 2014, sebagai berikut : (1) Selain melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 225 ayat (1), camat mendapatkan pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah kabupaten/kota. (2) Pelimpahan kewenangan bupati/wali kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan pemetaan pelayanan publik yang sesuai dengan karakteristik Kecamatan dan/atau kebutuhan masyarakat pada Kecamatan yang bersangkutan. (3) Pelimpahan kewenangan bupati/wali kota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan bupati/wali kota berpedoman pada peraturan pemerintah.

Kewenangan yang dilimpahkan dari bupati/walikota kepada Camat misalnya kebersihan di Kecamatan, pemadam kebakaran di Kecamatan dan pemberian izin mendirikan bangunan untuk luasan tertentu. Mengenai pendanaan akibat dari pelimpahan wewenang tersebut diatas diatur pada Pasal 227 UU No. 23 Tahun 2014 yaitu : Pendanaan dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan yang dilakukan oleh camat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 225 ayat (1) huruf b sampai dengan huruf h serta Pasal 226 ayat (1) dibebankan pada APBD kabupaten/kota. Selanjutnya karena UU Pemerintahan Daerah ini masih baru Ketentuan lebih lanjut mengenai Kecamatan diatur dengan peraturan pemerintah. Sampai saat penulis menulis tulisan ini Peraturan Pemerintah mengenai Kecamatan belum keluar.

Tugas kecamatan

Kecamatan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi sebagai berikut di bawah ini :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakkan peraturan perundang-undangan
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kecamatan.
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kecamatan.

Fungsi kecamatan

Untuk mendukung pelaksanaan tugas yang diemban kecamatan, kecamatan mempunyai fungsi :

1. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kecamatan
2. Penyelenggaraan kegiatan Pembinaan Idiologi Negara dan Kesatuan bangsa

3. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat
4. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat
5. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum, keagrariaan dan kependudukan
6. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan Pemerintahan Desa
7. Pembinaan Kecamatan
8. Pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
9. Pelaksanaan koordinasi operasional Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kabupaten/Kota.
10. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan pembangunan dan partisipasi masyarakat.
11. Penyusunan program, pembinaan administrasi, ketata usahaan dan rumah tangga.

Definisi Konseptual

Motivasi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah segala tindakan yang dilakukan oleh camat kecamatan laham kabupaten mahakan hulu melalui pemenuhan dasar atau fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka di kantor kecamatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu cara dengan jalan mengumpulkan bahan-bahan berupa kata-kata yang tertulis ataupun lisan, dan bukan dari hipotesis yang diukur dengan angka-angka. Dalam penelitian ini memaparkan upaya motivasi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan laham kabupaten mahakam ulu.

Adapun menurut Moleong (2005), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya.

Jadi dalam Artikel ini penulis berupaya memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang kondisi yang ada pada lokasi penelitian mengenai objek yang diteliti, dimana dikemukakan juga fakta yang berhubungan dengan kondisi tersebut dan berdasarkan fakta-fakta yang ada akan diambil suatu kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Data-data yang diperoleh tentang deskripsi upaya motivasi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan laham kabupaten mahakam ulu disajikan berupa cerita asli responden menurut bahasa, pandangan dan ungkapan. Karena itu maka penulis menyajikan data dari konsep upaya motivasi camat

dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penelitian ini yang akan dijabarkan pada fokus penelitian sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas.

Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan keceriaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara dalam bentuk harapan bekerja di kantor camat baik dari perhatian atasan terhadap bawahan dan jaminan keamanan, seluruh pegawai sangat senang bekerja di kantor camat, karena camat sangat memperhatikan pegawai baik dari hubungan sikap hingga keamanan dalam bekerja di kantor maupun di lapangan. Sehingga pegawai merasa terlindungi, bukan berarti pimpinan menutupi kesalahan akan tetapi dibimbing dan diarahkan. Menjawab pertanyaan dari bentuk harapan atas perhatian dan jaminan keamanan terhadap bawahan berdasarkan hasil wawancara apabila pegawai atau bawahan merasa tidak tenang atau mendapat masalah, selaku Camat memanggil para pegawai untuk membicarakan permasalahan tersebut. Pegawai yang tidak pernah masuk kerja dengan berbagai alasan, tetap diberikan jaminan untuk tidak dipecat begitu saja. Tindakan untuk menyelesaikannya yaitu memanggil dengan cara

pendekatan persuasif terlebih dahulu, kemudian ditindaklanjuti secara lisan/teguran selanjutnya diproses secara tertulis. Dengan langkah ini merupakan salah satu cara untuk menciptakan rasa aman dalam bekerja.

Berdasarkan kondisi Pegawai Negeri Sipil dewasa ini, maka perlu dilihat pada tingkat motivasi kerja pegawai sebagaimana telah dipaparkan pada kajian teori tentang motivasi yang merupakan penggerak atau pendorong bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Namun apabila motivasi tersebut dikaitkan dengan rasa cemas atas kegagalan yang cukup tinggi maka tidak nampak upaya peningkatan prestasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat membangkitkan motif prestasi pegawai. Rasa cemas akan kegagalan juga sangat erat kaitannya dengan balas jasa dalam bentuk gaji, namun yang tidak kalah penting adalah adanya penghargaan yang sifatnya bukan berupa uang, seperti kenaikan pangkat atau jenjang karir melalui kompetisi yang sehat.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaannya itu :Kebutuhan akan perasaanan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.

Berdasarkan keterangan tentang kebutuhan sosial pegawainya, penerapannya di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Yaitu interaksi antara pimpinan dan pegawainya sudah berjalan dengan baik. Sehingga terjalannya komunikasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan kinerja pegawai akan dapat meningkat.

4) Penghargaan

Menurut Maslow, semua orang dalam masyarakat (kecuali beberapa kasus yang *patologis*) mempunyai kebutuhan atau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, mempunyai dasar yang kuat dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat diri atau harga diri (*esteem needs*). Karenanya, Maslow membedakan kebutuhan ini menjadi kebutuhan akan penghargaan secara internal dan eksternal. Yang pertama (*internal*) mencakup kebutuhan akan harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, penguasaan, kecukupan, prestasi, ketidaktergantungan, dan kebebasan (kemerdekaan). Yang kedua (*eksternal*) menyangkut penghargaan dari orang lain, prestise, pengakuan, penerimaan, ketenaran, martabat, perhatian, kedudukan, apresiasi atau nama baik. Orang yang memiliki cukup harga diri akan lebih percaya diri. Dengan demikian ia akan lebih berpotensi dan produktif. Sebaliknya harga diri yang kurang akan

menyebabkan rasa rendah diri, rasa tidak berdaya, bahkan rasa putus asa serta perilaku yang neurotik. Kebebasan atau kemerdekaan pada tingkat kebutuhan ini adalah kebutuhan akan rasa ketidakterikatan oleh hal-hal yang menghambat perwujudan diri. Kebutuhan ini tidak bisa ditukar dengan sebungkus nasi goreng atau sejumlah uang karena kebutuhan akan hal-hal itu telah terpuaskan. Penghargaan merupakan alat untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sudah ada dalam diri individu yang bersangkutan. Sehingga nilai ketepatan alat pemuas tersebut ada. Karena memang jelas diperlukan. Tentunya, apabila orang telah memenuhi kebutuhan mereka untuk bergaul, mereka cenderung ingin merasa dihargai orang lain. Jenis kebutuhan penghargaan ini menghasilkan kepuasan serta keyakinan pada diri sendiri.

Penghargaan tergolong indikator yang dimaksudkan untuk memberikan dorongan pada pegawai agar dapat berprestasi lebih baik lagi di kantor. Adapun bentuk dari penghargaan yaitu berupa materil, non materil dan kombinasi dari materil dan non materil. Adapun bentuk dari penghargaan tersebut tentunya sangat berpengaruh dalam hal peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa perlunya penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai sebagai dorongan agar para pegawai bekerja lebih giat sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai. Selain pegawai diberikan sanjungan atas kerja yang baik di kantor, pegawai pun menginginkan mendapatkan penghargaan yang bersifat materil dari hasil kerja yang berprestasi

5) Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Menurut Maslow, setiap orang harus berkembang sepenuh kemampuannya. Kebutuhan manusia untuk bertumbuh, berkembang dan menggunakan kemampuannya disebut Maslow sebagai aktualisasi diri (*self actualization*). Maslow juga menyebut aktualisasi diri sebagai hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuan sendiri, menjadi apa menurut kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan akan penghargaan terpuaskan secara memadai.

Berdasarkan wawancara tersebut pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bentuk upaya pembinaan terhadap pegawai yang akan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, maka pimpinan mendorong kepada pegawainya untuk lebih maju lagi kedepannya disamping upaya-upaya lainnya. Pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebagai proses belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor Penghambat upaya motivasi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan laham kabupaten mahakam ulu

Berdasarkan wawancara di atas, bahwa didalam meningkatkan kinerja pegawai pemberian fasilitas pendukung kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kinerja bagi para pegawai, sehingga pegawai dapat memberikan

pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai kondisi tempat kerja merupakan salah satu penunjang dalam meningkatkan kinerja, diperlukanya pengaturan tempat kerja pegawai agar dapat melakukan pekerjaanya dengan maksimal, sehingga prestasi kerja meningkat. Dan dalam meningkatkan kinerja peran seorang camat dalam memperhatikan bawahanya merupakan hal yang sangat penting, dan apa yang menjadi kebutuhan para pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Faktor penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai adalah kurangnya anggaran dari pusat untuk menjalankan kegiatan pemerintahan di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian faktor penghambat lainnya adalah SDM yang kurang sehingga pekerjaan di kantor agak terkendala dalam hal penyelesaian tugas kantor dan informasi dari pusat sering terlambat dikarenakan akses transportasi yang kurang mendukung di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

Dari pengamatan yang penulis lakukan, bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai kekurangan-kekurangan dalam penunjang kinerja masih kurang dan perlu di tingkatkan, seperti fasilitas kerja dan lain. diperlukan kerjasama yang baik antara camat dengan pegawainya. Dan apa yang menjadi kebutuhan pegawainya harus dapat dengan segera terpenuhi agar tidak menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu camat harus mengerti dengan keadaan pegawainya, sehingga didalam meningkatkan kinerja para pegawainya dapat memperoleh hasil yang maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut di bawah ini :

1. Berdasarkan observasi dan penelitian di lapangan tentang Upaya Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :
2. Upaya Motivasi Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja pegawai sudah berjalan cukup baik yaitu dapat dilihat dari segi pemberian penghargaan berupa materil maupun non materil sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih giat di kantor, namun dalam pemberian motivasi atau dalam bentuk apapun diketahui sebagian besar pegawai kantor dirasakan kurang optimal karena sering terjadi keterlambatan sehingga dapat berakibat pada tingkat kemauan kerja pegawai. Serta belum maksimalnya kondisi kerja yang dirasakan para pegawai di kantor sehingga mempengaruhi ketidaknyamanan kondisi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.
3. Upaya Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja pegawai sudah berjalan dengan

baik, yang dapat dilihat dari tingkat efisiensi yang dimana para pegawai memiliki kemampuan kerja yang memadai, hanya saja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai masih terkendala dengan kurangnya sarana dan prasarana serta fasilitas yang belum terpenuhi.

4. Upaya Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja pegawai sudah berjalan cukup baik, dapat dilihat dari cara pimpinan memperlakukan pegawai dan mengarahkan pegawai ke arah tujuan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat diarahkan kearah peningkatan kinerja yang lebih optimal.
5. Faktor Penghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Kurangnya fasilitas pendukung dalam meningkatkan kinerja, sehingga kinerja pegawai kurang maksimal. Selain itu kurangnya adalah SDM yang kurang sehingga pekerjaan di kantor agak terkendala dalam hal penyelesaian tugas kantor dan informasi dari pusat sering terlambat dikarenakan akses transportasi yang kurang mendukung di Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun kendala persoalan lainnya kondisi tempat kerja yang kurang nyaman.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan langsung dilapangan tentang Upaya Motivasi Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait dan pihak yang ingin mengembangkan penelitian yang sejenis. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Agar upaya motivasi camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan pemimpin dapat melakukan koordinasi yang terarah dan mempermudah dalam peningkatan kinerja sehingga pegawai dapat tepat pada waktunya.
2. Untuk menunjang kinerja pegawai hendaknya camat mampu mengusahakan dan menciptakan bagaimana agar fasilitas kantor terpenuhi, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.
3. Seharusnya camat dapat melihat kondisi para pegawainya, sehingga ketika ingin mengarahkan para pegawai ke arah yang dituju dapat berjalan dengan baik, dan dan terkesan tanpa paksaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathnisa, Diana. *Pengertian Motivasi*. <http://nana.blog.esaunggul.ac.id/2012/03> (diakses tanggal 06 maret 2016).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi revisi. Cetakan kelima belas. PT Bumi Aksara.
- Machrany, A., 1998, *Motivasi dan disiplin Kerja, Seri Produktivitas Kerja II*, Jakarta: LSIUP.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maslow, A. H., 1970, *Motivation and Personality*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Miles, Mattew B dan A. Michael Huberman. (2007). *Analisis Data Kualitatif, Buku sumber tentang metode-metode baru*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moleong LJ. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Graha Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. (2001), *Teori Motivasi McClelland dan Teori Dua Faktor Herzberg*.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soedarmayanti. 2007. *MSDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Cetakan pertama. PT Refika Aditama.
- Sunarto, K. (2004). *Pengantar Sosiologi*. (edisi revisi). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Winardi, J., 2001, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- , 2002, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- , 2004, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- . (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Sumber Internet :

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