



MOTIVASI CAMAT KEPADA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN NGAMPRAH KABUPATEN BANDUNG BARAT

Nunung Munawaroh & Firman Mulyawan

*Fakultas Manajemen Pemerintahan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)
Sumedang, Jawa Barat, Indonesia
nunungmunawaroh@gmail.com*

*Received: 20 Juni 2020; Revised: 1 Juli 2020; Accepted: 3 Juli 2020; Published: Juli 2020; Available
online: Juli 2020.*

ABSTRAK

penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui mengenai gaya dan kualitas kepemimpinan pada Kantor Camat Ngamprah, dalam memberikan dan meningkatkan Motivasi Kerja pada Pegawai Kantor Camat Ngamprah demi kualitas dan kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan kemajuan Daerah. Dalam pemberian motivasi tidak hanya dari seseorang atau dari pihak luar (*ekstrinsik*), namun juga dari diri sendiri (*intrinsik*). Pada penelitian ini, penulis membahas tentang bagaimana sikap kepemimpinan Camat dalam memotivasi pegawainya, dan bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai dalam bekerja di Kantor Camat Ngamprah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian motif, pengharapan, insentif dan sarana prasarana kepada pegawai di kantor Camat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Lokasi penelitian ini di Kantor Camat Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. Subjek penelitian adalah Camat, Sekcam, Kasi/kasubbag dan staf di Kantor Camat Ngamprah. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa motivasi yang diberikan pimpinan Camat cukup optimal, Walaupun masih ada beberapa kendala yakni terdapat beberapa oknum pegawai kurang semangat dalam bekerja, pada hubungan kerja pegawai masih kurang keharmonisan sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai. Rekomendasi dalam penelitian ini yakni perlunya perbaikan intens terkait hubungan kerja pegawai, sarana prasarana dan fasilitas.

Kata kunci: Motivasi Camat, kinerja pegawai, pemerintah Kecamatan.

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan pemerintahan Indonesia sebagai Negara Kesatuan yang menganut asas Desentralisasi, pemberian

kesempatan dan keleluasan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah merupakan suatu keniscayaan. Didalam Undang-

Undang Nomor 23 tahun 2014, menjelaskan bahwa kabupaten dan daerah kota berkedudukan sebagai daerah otonom yang mempunyai wewenang dan kekuasaan untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan prakarsa dan aspirasi masyarakat, sedangkan daerah provinsi berkedudukan sebagai daerah otonom dan sekaligus sebagai wilayah administrasi yang melaksanakan kewenangan pemerintah pusat yang didelegasikan kepada Gubernur.

Kecamatan merupakan wilayah administrasi dalam rangka dekonsentrasi, kedudukannya menjadi perangkat daerah kabupaten dan kota. Pada posisi wilayah kecamatan ini sangatlah penting dan strategis. Dengan demikian pemerintah wilayah kecamatan merupakan ujung tombak bagi pelaksanaan pemerintahan di daerah. Sehubungan dengan kedudukan, tugas, fungsi, dan tanggung jawab pemerintah wilayah kecamatan tersebut, maka pegawai kecamatan dituntut kemampuannya, untuk dapat berperan sebagai pengelola administrasi yang baik bagi organisasi pemerintah di kecamatan.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan

tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Memberi motivasi kepada bawahan merupakan tugas seseorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan dengan demikian kepedulian terhadap aspek motivasi pegawai dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Kemampuan pegawai sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan sesuatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan di lingkungan pekerjaan. Kemampuan pegawai yang terbentuk dengan baik akan

memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, kemampuan kerja pegawai Kantor Camat Ngamprah masih rendah. hal tersebut dilatarbelakangi tingkat pendidikan pegawai. Seperti yang diungkapkan Siagian, bahwa Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawab.

Hal yang melatarbelakangi rendahnya pendidikan pegawai adalah terbatasnya bea siswa (bantuan dana untuk tugas belajar) dari Pemerintah Kabupaten Bandung Barat. Sehingga pegawai yang berkeinginan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi menghadapi kesulitan dana, karena dengan biaya sendiri. Berdasarkan pengamatan peneliti hanya 3 orang (12,5 %) saja yang melanjutkan pendidikan.

Untuk menunjang kualitas pekerjaan, selain tingkat

pendidikan diperlukan juga adanya latihan kerja. Pelatihan atau *training* bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan atau gap antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap - sikap kerja tertentu. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.

Alex S. Nitisemito mengemukakan bahwa pemberian pelatihan ditujukan agar para karyawan dapat menguasai pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya sehingga terwujudlah efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugasnya. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi

pelatihan yang merupakan proses berlanjut karena muncul kondisi baik dari perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan - perkembangan lain mendorong perusahaan untuk menyusun program pelatihan kerja.

Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai demi memperoleh pegawai yang berkualitas, sangat dibutuhkan pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat. Dimana diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai dengan harapan pelayanan yang akan diberikan akan lebih optimal.

Diklat yang pernah diikuti oleh Pegawai Kantor Camat Ngamprah adalah Diklat Dalam Jabatan yang mengacu pada kompetensi jabatan dan persyaratan jabatan masing-masing. Diklat dalam jabatan, terdiri dari :

- 1) Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural
- 2) Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang

diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS.

Pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat akan tercipta manakala kemampuan bekerja dari pegawai sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Supaya pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan pelayanan publik.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, yang terjadi di Pemerintah Kabupaten Bandung Barat dalam pelaksanaan penempatan pegawai masih mengandung unsur berapa besar uang yang dikeluarkan pegawai untuk menduduki jabatan struktural yang strategis serta mengandung unsur nepotisme, biasanya pegawai yang termasuk tim sukses bupati maupun wakil bupati bukan karena keahlian pegawai itu sendiri.

Dapat diketahui bahwa penempatan PNS pada struktur organisasi dan tata kerja yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan setiap pegawai. Penempatan PNS pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan Susunan Organisasi & Tata Kerja (SOTK) ini masih ditempati oleh orang-orang yang berpendidikan rendah dan belum berani

menerapkan sistem prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya penempatan PNS yang berpendidikan SLTA dengan pengalaman kerja yang lebih lama meskipun kinerjanya kurang optimal. Dengan alasan mempertimbangkan sisi kemanusiaan dibandingkan dengan penempatan PNS yang berpendidikan Sarjana, berdedikasi tinggi dan berprestasi sehingga menyebabkan banyak sarjana yang kemampuannya tidak tersalurkan pada pekerjaannya.

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 atau bawahan harus mempunyai kemampuan dan keterampilan tidak hanya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas rutin saja, melakukan tugas-tugas pemerintah 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.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan penulis pada kantor Camat Ngamprah diperoleh indikasi masalah yakni:

1. Pegawai belum tercurahkan sepenuhnya pada pekerjaan, sehingga masih ada pegawai dalam melaksanakan tugas terkesan kurang baik dan kreatif.
2. Hubungan kerja yang kurang, fasilitas kantor kurang dan lingkungan kerja.
3. Tampak kejadian ada beberapa oknum yang kadang nongkrong diwarung kopi, keluar pada waktu jam kerja dan berbagai kegiatan lainnya yang tak berkaitan pada tugas mereka. hal ini menurut asumsi penulis disebabkan motivasi yang rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk terlaksananya pekerjaan kantor seperti apa yang direncanakan, maka dengan motivasi yang baik akan menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan seperti yang telah direncanakan.

Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan

memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Hasibuan (2011:10), menyatakan Manajemen Sumberdaya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kemudian Sedarmayanti (2007: 12), menyatakan Manajemen Sumberdaya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Motivasi pegawai sebagaimana diungkapkan oleh Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2002: 141), "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dan

antusias mencapai hasil yang optimal".

Dalam pelaksanaannya, memotivasi pegawai dapat dilakukan pimpinan dengan menggunakan dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. Sedangkan motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga prestasi kerjanya baik.

Sedangkan alat-alat motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*. *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil yang berbentuk uang dan barang-barang. Dan, *nonmaterial incentive* adalah yang tidak berbentuk materi, yang termasuk *nonmaterial incentive* adalah

penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa ataupun perlakuan yang wajar.

Motivasi itu sendiri terdiri dari dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif maksudnya memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Dan motivasi negatif maksudnya memotivasi karyawan dengan standar mereka akan menerima hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Namun, penggunaan kedua jenis motivasi ini harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dan manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

Memberi motivasi kepada bawahan merupakan tugas seseorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahan dengan demikian

kepedulian terhadap aspek motivasi pegawai dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Suwatno dan Priansa (2011: 171). Sedangkan menurut Robbins dan Counter (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 171), menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Zurnali (2004) menyatakan motivasi terdiri dari Motif atas kebutuhan dari pekerjaan (*Motive*), Pengharapan atas lingkungan kerja (*Expectation*), Kebutuhan atas imbalan (*Insentive*).

Jadi dapat dikemukakan bahwa Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak kemauan seseorang yang

menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan dan ketiga faktor/Dimensi tersebut dijadikan alat ukur motivasi camat di kantor camat Ngamprah Kabupaten Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan bagaimana keadaan yang terdapat dilapangan. Menurut Nazir (1999: 63), Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran atau suatu kilas peristiwa pada masa sekarang

Berdasarkan Data Kepegawaian Kantor Camat Ngamprah Tahun 2019 jumlah seluruh pegawai di Kantor Camat Ngamprah berjumlah 37 orang. Dengan demikian, jumlah informan untuk mewakili wawancara dalam penelitian ini berjumlah 10 orang yang dianggap memiliki pengetahuan yang baik. Dalam penyusunan penulisan ini dilakukan secara kualitatif yaitu suatu cara analisis terhadap data dan informasi yang terkumpul secara mendalam dan menyeluruh.

PEMBAHASAN

Camat Dalam Memotivasi Pegawai di Kantor Kecamatan Ngamprah

Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi yang menuntut adanya perhatian serius pada semua permasalahan kebutuhan.

Seorang pemimpin yang berhasil dalam melaksanakan fungsi motivasi adalah pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk merealisasikan adanya sinkronisasi antara tujuan pribadi para anggota organisasi dengan

tujuan organisasi itu sendiri. Dengan demikian pimpinan merasa penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, untuk mengukur motivasi

Camat kepada pegawai di Kantor Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat dengan menggunakan teori McClelland's *Achievement Motivation Theory* tersebut, dengan indikator motif, harapan, dan insentif.

Motif

Kebutuhan akan Prestasi

Berdasarkan hasil pengamatan, Camat Ngamprah memberikan suatu kebutuhan para pegawainya dan memperhatikan pemuasan kebutuhan terhadap pegawai yang bersifat materil atau kebutuhan ekonomi dalam kehidupan sehari-hari. Dari pengamatan tersebut motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya berupa insentif atau hadiah merupakan hal yang sangat penting, Karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan kantor, motivasi dari atasan merupakan dorongan yang dapat menggerakkan setiap pegawai berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan tanpa adanya unsur paksaan pegawai

akan antusias untuk berprestasi tinggi asal diberikan kesempatan untuk mewujudkan hal tersebut. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar pada gilirannya akan memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Ngamprah yang menyatakan:

“Dari pihak Kecamatan saya telah memberikan pengembangan Pegawai dalam memotivasi kinerjanya dengan memberikan saran-saran untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam bidangnya serta memberikan insentif ataupun hadiah walaupun harganya tidak seberapa tetapi akan lebih terasa manfaatnya bagi kesejahteraan Pegawai, dikantor Kecamatan Ngamprah.” (Hasil wawancara tanggal 14 juli 2019).

Pendapat serupa dikemukakan oleh salah satu staf di kantor kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat:

"Dalam soal memberikan motivasi, Camat biasanya tidak memberikan kami dorongan secara langsung namun beliau terkadang memberi kami insentif atau hadiah bagi yang dianggap berhasil dalam melaksanakan tugas pemerintahan di Kecamatan Ngamprah ini. Hal itu sebenarnya sudah menjadi motivasi buat kami dalam bekerja walaupun sebenarnya akan lebih baik apabila Camat memberikan kami dorongan secara langsung dengan pendekatan - pendekatan tertentu yang bisa beliau gunakan, dengan begitu kami juga akan merasa dihargai dan tersentuh karena menerima motivasi langsung dari pemimpin" (Hasil wawancara tanggal 14 juli 2019).

Jadi berdasarkan jawaban di atas, maka dapat kita pahami bahwasanya di Kecamatan Ngamprah Camat dalam memotivasi pegawainya dalam kebutuhan akan prestasi dilaksanakan secara tidak langsung melainkan hanya secara insentif berupa pemberian hadiah saja tanpa memotivasinya langsung.

Kebutuhan Akan Afiliasi

Berdasarkan hasil pengamatan hasrat untuk

berhubungan antara pegawai dan pimpinan mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan ini dapat dilihat dalam pengambilan keputusan dan rapat sering kali Camat melibatkan pegawainya dalam mempertimbangkan segala bentuk keputusan yang dibuatnya. Hal ini sejalan dengan wawancara dengan Sekcam Ngamprah yang menyatakan:

"Menurut saya, mengenai pengambilan keputusan Camat sudah cukup terbuka Karena beliau melibatkan kami (beberapa perwakilan pegawai) untuk ikut serta dalam memberikan masukan atau pendapat kami, walaupun pendapat kami itu diterima atau tidak dalam hasil rapat nantinya, setidaknya kami juga sudah diberi kesempatan untuk mengeluarkan pendapat" (Hasil wawancara tanggal 14 juli 2019).

Senada dengan pernyataan di atas, Kasi PSU di Kantor Kecamatan Ngamprah juga mengatakan bahwa:

"Kalau pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan perencanaan pembangunan di kecamatan, Camat mengikuti peraturan yang ada yakni melakukan musyawarah terlebih dahulu untuk mengetahui esensi

permasalahan yang perlu dibenahi dengan melibatkan sebagian pegawai yang dianggap mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang baik. Namun jika keputusan itu sifatnya mendesak ataupun efeknya hanya pada lingkungan kecamatan saja, biasanya Camat juga mengeluarkan keputusan sendiri tanpa melakukan rapat terlebih dahulu yang tentunya sudah beliau pertimbangkan” (Hasil wawancara tanggal 14 juli 2010).

Melalui hasil wawancara di atas, maka diperoleh gambaran bahwasanya Camat Ngamprah dalam kebutuhan afiliasi sebagai pengambil keputusan, melibatkan sejumlah perwakilan dari pegawai di kecamatannya sebelum mengambil suatu keputusan. Keterlibatan para pegawai dimaksudkan agar mereka dapat memberikan kontribusi berupa masukan dan saran positif dalam menunjang proses penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di kecamatan Ngamprah. Hal ini merujuk pada kebebasan berpendapat.

Kebutuhan akan Kekuasaan

Berdasarkan hasil pengamatan Dalam memotivasi

para pegawai, Camat telah menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Kebutuhan Akan kekuasaan yang dimiliki oleh Camat, merupakan daya penggerak untuk memotivasi pegawai dalam menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

Seperti halnya pegawai yang termotivasi oleh kekuasaan memiliki keinginan kuat untuk menjadi berpengaruh dan mengendalikan. Mereka ingin pandangan dan ide-ide mereka harus mendominasi dan dengan demikian, mereka ingin memimpin dalam pekerjaan yang mereka kerjakan tersebut termotivasi oleh kebutuhan untuk reputasi dan harga diri. kekuasaan dan kewenangan yang lebih besar akan lebih baik dibanding mereka yang memiliki daya yang lebih kecil. Mereka lebih tekun dan setia kepada organisasi tempat mereka bekerja. Perlu untuk kekuasaan tidak harus selalu diambil negatif.

Hal ini dapat dipandang sebagai kebutuhan untuk memiliki efek positif pada organisasi dan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan itu Hal ini sejalan dengan wawancara Camat Ngamprah yang menyatakan:

“Menurut saya, Pegawai dalam melakukan pekerjaannya sering kali mempunyai keinginan kuat untuk menjadi berpengaruh dan mengendalikan. Mereka ingin pandangan dan ide-ide mereka harus mendominasi dan memimpin dalam pekerjaan yang mereka kerjakan tersebut termotivasi oleh kebutuhan untuk reputasi dan harga diri sendiri Hal itu sudah saya seimbangkan agar motivasi para pegawai tetap terjaga dan dalam pelaksanaan tugas pada organisasi pemerintahan di kecamatan Ngamprah ini menjadi tidak kaku alias canggung”. (Hasil wawancara 14 juli 2019)

Senada dengan pernyataan di atas, Kasi EP2D di Kantor Kecamatan Ngamprah juga mengatakan bahwa:

“Kami para pegawai sebenarnya lebih fokus pada tugas-tugas pokok masing-masing yang sebetulnya juga perlu untuk dapat bantuan dari orang lain. Memiliki kewenangan menentukan prioritas dalam bekerja serta mampu menguasai setiap permasalahan dalam pekerjaan, Mampu menguasai diri saat bekerja dalam tekanan agar mendapat kesempatan naik pangkat/golongan lebih

cepat”. (Hasil wawancara tanggal 14 Juli 2019).

Camat digambarkan sebagai pemimpin yang dikendalikan oleh pencapaian hasil atau target, dengan sedikit atau bahkan tidak ada perhatian pada manusia kecuali dalam rangka keterlibatan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi Camat dengan pegawainya terbatas dan diadakan sekedar untuk memberi instruksi pekerjaan. Pemimpin-pemimpin yang demikian bercorak pengendali, pengarah, terlalu kuat, dan penuntut.

Harapan (*expectancy*)

Berdasarkan hasil pengamatan dalam pengembangan pegawai di Kantor Camat Ngamprah. Pimpinan memberi kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan dirinya dalam arti mendorong untuk melanjutkan kejenjang lebih tinggi/ikut pelatihan agar dapat lebih maju agar dapat dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada.

Berdasarkan hal 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. Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Ngamprah dalam pengembangan pegawai.

“Dari pihak Kecamatan saya telah memberikan pengembangan dengan mengikuti suatu Pelatihan/Bimtek, dan menganjurkan untuk pegawai yang mempunyai pendidikan rendah agar melanjutkan kembali kejenjang lebih tinggi, Karena dengan meningkatkan pendidikan /pelatihan pada akhirnya akan menambah pengetahuan dan kesejahteraan juga bagi pegawai.” (Hasil wawancara tanggal 14 juli 2019).

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat digambarkan dalam pengembangan pegawai kemampuan kerja seorang pegawai merupakan suatu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yang bersangkutan yang akhirnya juga mempengaruhi kinerja organisasi. Seorang pegawai dengan

kemampuan kerja yang dimilikinya diharapkan dapat menghasilkan *output* yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Insentif (*incentive*)

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai pemberian suatu prestasi kerja, bentuk suatu penghargaan dalam memberikan prestasi kerja dari pihak kecamatan adalah dengan mempromosikan jabatan. Berupa promosi jabatan maupun piagam penghargaan. Berdasarkan pengamatan hal tersebut dianggap penting karena dapat memotivasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Ngamprah,

“Sebelum dipromosikan, perlu dilihat kerajinan, penilaian dan kedisiplinan pegawai tersebut yang kemudian diajukan kepada pihak kabupaten. Sedangkan dari pihak kecamatan terhadap pegawai yang berprestasi, pimpinan selalu memberikan penghargaan berupa piagam walaupun jika dinilai dengan uang hadiah tersebut harganya tidak terlalu mahal, akan tetapi dengan simbol-simbol tersebut bagi bawahan akan lebih berkesan, karena

dengan begitu akan nampak pimpinan sangat perhatian terhadap pegawainya dan hal itu mempunyai arti yang sangat penting bagi pegawai atas perhatiannya terhadap pekerjaan dan prestasi yang diperoleh.” (Hasil wawancara tanggal 14 juli 2019).

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan fungsi motivasi seorang pimpinan harus dapat memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya dan memahami dengan jelas apa yang diharapkan orang-orang dari pekerjaannya serta dapat menciptakan dan mendistribusikan imbalan pada saat yang sama manakala harapan organisasi tercapai.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Pemberian motif atau dorongan yang diberikan oleh Camat dalam memotivasi bawahannya dapat dikatakan baik, ini terlihat dimana peran pimpinan banyak memberikan dorongan para bawahan dalam bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja, baik itu dari bentuk perhatian, hingga menciptakan komunikasi yang baik diantara bawahan. Namun masih perlu ditingkatkan kedisiplinan pegawai karena masih ada saja ditemukan beberapa pegawai yang sering datang terlambat. Sehingga ada

beberapa hal yang masih perlu mendapat binaan.

Pemberian penghargaan kepada pegawai dalam bekerja selain sebagai sumber penghasilan tentunya berharap bisa dihargai sehingga dapat dirasakan keberadaannya dalam harapan bekerja selalu diperhatikan dengan jaminan keamanan, perhatian dan memberikan penghargaan terhadap bawahan yang berprestasi dan memberikan perasaan tenang waktu bekerja. Dan hubungan yang baik dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerja tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi seorang pegawai.

Pemberian insentif oleh pimpinan masih dapat dikatakan biasa saja yaitu hanya diberikan piagam penghargaan sebagai bentuk Prestasi dan penghargaan lain yang diberikan sebagai wujud imbalan atas pengabdian dan prestasinya.

Pada sarana prasarana perlu diperhatikan karena pekerjaan kantor dapat berhasil dengan baik, apabila pekerjaan tersebut tidak terjadi penundaan dalam pelaksanaannya yang mengakibatkan pemborosan waktu dan tenaga. Agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sangat erat hubungannya dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung seperti sarana kegiatan di lapangan seperti

kendaraan roda dua, penataan ruang kantor, dan penyediaan fasilitas kantor agar kedepannya pelaksanaan pekerjaan bisa tercapai.

Saran

Berdasarkan temuan pada uraian kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, sebagai berikut:

1. Peran Camat dalam organisasi mempunyai fungsi yang sangat besar dalam memberikan motivasi kepada pegawai di Kantor Kecamatan Ngamprah, untuk itu hubungan kerja sama sedapat mungkin harus bisa terpelihara dengan baik. Dengan memberikan dorongan para bawahan dalam bekerja sehingga menimbulkan semangat kerja, baik itu dari bentuk perhatian, hingga menciptakan komunikasi yang baik diantara bawahan. Untuk lebih menambah pengetahuan, keahlian dan kecapakan guna meningkatkan kemampuan pegawainya, camat harus lebih memperhatikan dan lebih sering melakukan pendelegasian kepada pegawai yang secara tidak langsung dapat melatih dan memotivasi dalam bekerja.
2. Meningkatkan hubungan komunikasi dan melakukannya sesering mungkin antara Camat dengan pegawai, antara pegawai satu dengan pegawai lainya serta menyediakan ruangan kerja dan fasilitas yang nyaman untuk melakukan komunikasi, supaya dalam mencapai tujuan bersama dapat terwujud dengan cepat. Camat harus mengetahui bidang tugas dan kemampuan pegawai agar tidak salah dalam memberikan tugas kepada mereka.
3. Camat harus sering memberikan pembinaan secara presentatif kepada pegawainya agar dapat mengukur tingkat kemampuan pegawai sebagai evaluasi kerja. Lebih meningkatkan tingkat ketaatan untuk kehadiran pegawai dan mematuhi peraturan, meskipun sebagian besar pegawai sudah memahaminya.
4. Camat sebaiknya memberikan kesempatan bagi pegawai yang masih rendah dalam pendidikanya untuk melanjutkan pendidikan ke

jenjang yang lebih tinggi atau memberikan promosi pendidikan atas prestasi kinerja yang di capai. Camat lebih memahami keadaan kondisi dan situasi pegawai serta lebih diperhatikan lagi dari segi kesejahteraan dengan pemberian insentif yang diharapkan pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, Rendy, Alfian, Yani. & Ujud Rusdia. 2018. Sistem Pemerintahan Indonesia. Yogyakarta: Deepublish.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya. Yogyakarta: Deepublish.
- Dharma, Agus, 1998 Manajemen Prestasi Kerja, Jakarta: Rajawali Press.
- Djabar, Sadly A., 2000. *Performance Improvement Planning: Suatu Pendekatan Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Jakarta: LAN RI.
- Gie, The Liang. 1999. Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara: Suatu Bunga Rampai Bacaan, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Gomes, Faustino Cordoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi Offset,
- Hadari, Nawawi, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: PT Refika Aditama.
- Nazir, Mohammad. 1999. Metodologi Penelitian. Jakarta: Graha Indonesia.
- Robbins, S.P., 2004 Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta: Prinhalindo.
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Ilham Jaya.
- Sulistiyani, A. Teguh dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik,

- Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Organisasi dan Psikologi Personalia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Schermerhorn, Jr, John R, 2003
Manajemen Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi
- Simamora, Henry, 2005
Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 2003. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Soedarmayanti. 2007. *MSDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Cetakan pertama. PT Refika Aditama.
- Sutarto, 2008 Dasar - Dasar Kepemimpinan Administrasi, Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Timpe, A. Dale, 2000 Kinerja, Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Usmara A., 2006. Motivasi Kerja, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Puri Arsita Anam.
- Wexley, Kenneth, N dan Yukl, Gary, terjemahan Muh Shobaruddin, 2000. Perilaku