



**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PEMBERIAN MOTIVASI OLEH
CAMAT: SEBUAH STUDI DI KANTOR KECAMATAN MAJA
KABUPATEN MAJALENGKA**

Dewi Maharani¹

¹Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Majalengka

ABSTRACT

Article History

accepted 16/06/2020
approved 30/06/2020
published 29/07/2020

Keywords:

Motivasi, Kinerja
Pegawai

This study aims to determine employee opinions about employee motivation and performance, the authors use a questionnaire / questionnaire by taking a sample of 35 employees. The sampling technique used was random sampling. From the results of research and discussion, it is concluded that the provision of motivation by the Head of Office has a significant influence on the performance of employees in the Department of Financial Management and Regional Assets in Majalengka Regency. This means that changes in motivation given by the Head of Office will affect changes in employee performance at the Office of Financial Management and Regional Assets in Majalengka Regency. The implementation of motivating by the Head of Service in order to improve the performance of employees at the Regional Office of Financial and Asset Management in Majalengka Regency can be said to have been successful. apply the principles of motivation. This can be seen from the average recapitulation of the highest value in the principles of providing motivation by the Head of Service which has reached 86.85% and as much as 74.76% of respondents believe that motivation affects the performance of employees at the Department of Financial Management and Regional Assets of Majalengka Regency.

ABSTRAK

Kata Kunci

Motivasi, Kinerja
Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pendapat pegawai mengenai motivasi dan kinerja pegawai, penulis menggunakan kuesioner/angket dengan mengambil sampel sebanyak 35 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak (*random sampling*). Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh Kepala Dinas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majalengka. Hal ini berarti bahwa perubahan pemberian motivasi oleh Kepala Dinas akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majalengka. Pelaksanaan pemberian motivasi oleh Kepala Dinas dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majalengka dapat dikatakan sudah berhasil. menerapkan azas-azas pemberian motivasi. Hal ini terlihat dari rata-rata rekapitulasi nilai tertinggi dalam azas-azas pemberian motivasi oleh Kepala Dinas yang sudah mencapai 86,85% dan sebanyak 74,76% responden percaya bahwa motivasi tersebut mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majalengka.

Correspondence Address:
dewimaharani212@gmail.com



Pendahuluan

Salah satu wujud peranan para penyelenggara pemerintahan dan pembangunan di daerah perlu adanya kinerja pegawai yang profesional, semangat kerja, kecakapan, disiplin kerja yang tinggi dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga tercapainya kinerja pegawai yang optimal baik secara kuantitas ataupun secara kualitas. Untuk mencapai kinerja pegawai tentu tidak lepas dari bagaimana seorang pimpinan dalam suatu organisasi menjalankan tugas, pokok dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Pemberian motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak pimpinan dalam setiap organisasi bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar. Mengingat pentingnya motivasi tersebut, maka wujud perhatian pihak pimpinan mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada pegawai melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Pelaksanaan motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diberikan. Setelah para pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya para pegawai akan suka rela dan bersungguh – sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti kinerjanya yang akan ditunjukkan oleh para pegawai, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi.

Demikian pula di Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka untuk menunjang keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di wilayah itu maka perlu ditingkatkan kemampuan, pengetahuan, kecakapan, disiplin semangat kerja serta keterampilan dari seluruh pegawai sehingga kinerja pegawai yang optimal dapat tercapai. Oleh karena itu pegawai kecamatan harus mendapat pembinaan dari Camat selaku pimpinan di Kecamatan, agar pembinaan yang dilakukan oleh Camat mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan, maka dalam rangka pembinaan tersebut Camat harus melaksanakan fungsi-fungsi administrasi dan manajemen.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2001:221) adalah sebagai berikut :

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Sejalan dengan paparan di atas, Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai, maka akan tercipta perasaan puas, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee et al, 2006).

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan akan menentukan kinerjanya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007:141). Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja muncul karena adanya dorongan kebutuhan yang dirasakan seseorang. Menurut McClelland jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka motivasi orang tersebut bertambah untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya (Robbins, 2006:215). Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan akan prestasi merupakan kebutuhan seseorang untuk mengungguli dan melakukan sesuatu dengan lebih baik dari yang telah dilakukan sebelumnya. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan untuk berpengaruh dan mengendalikan orang lain dan kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dan diterima baik oleh orang lain. Ketiga hal ini akan dapat memotivasi seseorang.

Banyak penelitian di Indonesia mengenai motivasi menunjukkan pentingnya motivasi kerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2010) pada karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia

(Central Indonesia) menunjukkan jika motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan semakin tinggi. Lebih lanjut hasil penelitian Krisnadi (2014) juga menunjukkan jika motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan *Need for Achievement*, *Need for Power* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan *Need for Affiliation* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. selanjutnya Linda Firnidia pada tahun 2008 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%. Sari Emilia Noviani 2009 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan hasil penelitian ini ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%. Selanjutnya Ita Ernawati pada tahun 2011 dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Graha Indah Furniture Jepara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Graha Indah Furniture Jepara yakni sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh factor lain. Berikutnya Musriha pada tahun 2011 dengan judul *Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette factories in Kudus, Indonesia* dengan hasil penelitian (1) Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik rokok Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Tengah. (2) Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan pelinting rokok di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Selanjutnya Hammed, T. Ayo dan Shadare, Oluseyi.A tahun 2009 dengan judul *Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria*. Dalam penelitian ini ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa industri yang terpilih di Ibadan, Oyo State, Nigeria dengan koefisien parsial sebesar 28,9%.

Dari penelitian terdahulu yang terkait tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang terdapat diatas, maka ada perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu apakah terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dalam perspetif kompetensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang motivasi yang dilakukan Camat untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Secara teoritis, menurut Borg dan Gall dalam Sugiyono (2012:14), penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang

alamiah (*natural setting*) disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut juga sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, peneliti akan dapat menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena-fenomena yang adasecara aktual serta mengembangkan konsep dari menghimpun fakta tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa.

Sugiyono (2012 : 17) dalam penelitian kualitatif seorang peneliti sebagai *human instrument* dan dengan teknik pengumpulan data *participant observation* (observasi berperan serta) dan *in depth interview* (wawancara mendalam), maka peneliti harus berinteraksi dengan sumber data. Dengan demikian peneliti kualitatif harus mengenal betul orang yang memberikan data. Dan tidak diharapkan serta tidak dianjurkan memelihara asumsi dan kekayaan bahwa dirinya sangat tahu tentang fenomena yang hendak dikaji. Seorang peneliti lebih berada pada posisi sebagai “orang belajar dari masyarakat, bukan belajar tentang masyarakat”.

Rancangan penelitian kualitatif sesungguhnya bersifat fleksibel, luwes dan terbuka kemungkinan bagi suatu perubahan dan penyesuaian ketika proses penelitian berjalan. Dengan demikian, meskipun tetap menjadi awal yang cukup penting untuk masuk ke lapangan tetapi rancangan penelitian yang disusun tidak perlu membelenggu peneliti, manakala kenyataan di lapangan menunjukkan kecenderungan yang berbeda dengan yang dipikirkan sebelumnya. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (Motivasi) dan variabel terikat yaitu (Kinerja Pegawai).

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan keadaan sebenarnya dari obyek yang akan diteliti, guna memperoleh data yang akurat atau mendekati kebenaran. Disini peneliti memilih dan menetapkan tempat penelitian pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan dan alasan bahwa penulis ingin mengetahui kinerja pegawai dikantor Camat Maja Kabupaten Majalengka.

Berkaitan dengan Instrumen tes yang digunakan dalam penelitian, maka disusun instrumen penelitian untuk mengukur kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar wawancara, lembar observasi, dan angket

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini yakni data kualitatif dan kuantitatif maka teknik yang akan digunakan untuk menganalisis data kualitatif adalah analisis secara deskriptif. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai efektivitas motivasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pemberian Motivasi oleh Camat dalam upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka

Untuk membahas Pemberian Motivasi oleh Camat dalam upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka, penulis menyebarkan angket kepada 35 pegawai Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka yang telah dipilih sebagai responden melalui metode random. Adapun isi angket menyangkut tentang asas-asas Pemberian Motivasi oleh Camat dalam upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka, sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan;
2. Komunikasi;
3. Pengakuan;
4. Wewenang yang didelegasikan;
5. Adil dan layak;
6. Perhatian timbal balik.

Melalui wawancara dengan Camat, diperoleh keterangan bahwa Camat sudah secara maksimal memberikan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai. Hal ini dapat dilihat dari daftar prasarana yang ada pada sub bagian umum yang menunjukkan bahwa semua pegawai mendapat sebuah computer sebagai fasilitas kerja, hal ini sesuai dengan volume kerja di Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka yang sangat banyak. Camat memang menolak beberapa keinginan yang dianggap bukan kebutuhan lagi tetapi keinginan saja.

Berdasarkan pengamatan penulis, ternyata masih ada pegawai yang belum memahami apa yang dibutuhkan sebagai fasilitas dalam bekerja sehingga mereka mengajukan pengadaan barang yang padahal barang yang dibutuhkan masih ada, misalnya note book masih ada tetapi mengajukan note book tipe terbaru. Hal ini yang ditolak Camat karena dianggap pemborosan dan hal ini yang mungkin dianggap bahwa Camat belum memenuhi fasilitas kerja.

Bertolak dari uraian di atas, ternyata Camat sudah maksimal memberikan fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai. Hal ini terlihat dari nilai variabel asas motivasi tersebut, yang mencapai sebesar 94,29%, sehingga secara keseluruhan sudah mencapai predikat "baik".

Berdasarkan hasil angket yang penulis sebarakan tentang pemberian motivasi oleh Kepala Dinas, dapat diketahui rekapitulasi nilai tertinggi pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada tabel 1.

Tabel 1 : Rekapitulasi Nilai Tertinggi dalam Pemberian Motivasi Oleh Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Varibel Bebas) (n=35)

No.	Indikator	Jumlah	
		f	%
Variabel Bebas (motivasi)			
1.	Mengajak bawahan ikut berpartisipasi	30	85,71
2.	Memberikan kesempatan untuk memberikan ide atau gagasan	27	77,14
3.	Informasi yang diberikan harus jelas dan tepat	32	91,43
4.	Memberikan penghargaan, pujian atas prestasi	31	88,57

No.	Indikator	Jumlah	
		f	%
	kerja.		
5.	Memberikan kewenangan pada bawahan.	30	85,71
6.	Percaya pada kemampuan bawahan.	32	91,43
7.	Memberikan hadiah yang adil dan layak.	29	82,86
8.	Apakah Camat memberikan kesempatan dalam pengembangan karier, pelatihan, dan promosi	30	85,71
9.	Pemberikan Insentif/fasilitas.	33	94,29
10.	Pengembangan karier.	30	85,71
	Rata-rata = $868,57 : 10 = 86,85\%$	304	868,57

Bila memperhatikan tabel di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan pemberian motivasi oleh Camat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka, Camat dapat dikatakan sudah berhasil menerapkan prinsip-prinsip pemberian motivasi. Hal ini terlihat dari rata-rata rekapitulasi nilai tertinggi dalam prinsip-prinsip pemberian motivasi oleh Camat yang sudah mencapai 86,85%. Bila dihubungkan dengan "**Standar Persentasi Penilaian**" sebagaimana disampaikan Suharsimi Arikunto, pemberian motivasi oleh Camat sudah mencapai predikat "Baik".

Untuk lebih memperjelas secara menyeluruh mengenai penerapan prinsip-prinsip pemberian motivasi berikut predikatnya, akan diuraikan di bawah ini:

1. Prinsip Mengajak bawahan ikut berpartisipasi, rata-rata sebesar 85,71% (Baik).
2. Prinsip Memberikan kesempatan untuk memberikan ide atau gagasan rata-rata sebesar 77,14 (Cukup Baik).
3. Prinsip Informasi yang diberikan harus jelas dan tepat rata-rata sebesar 91,43 (Baik).
4. Prinsip Memberikan penghargaan, pujian atas prestasi kerja rata-rata sebesar 88,57 (Baik).
5. Prinsip Memberikan kewenangan pada bawahan rata-rata sebesar 85,71 (Baik).
6. Prinsip Percaya pada kemampuan bawahan rata-rata sebesar 91,43 (Baik).
7. Prinsip Memberikan hadiah yang adil dan layak rata-rata sebesar 82,86 (Baik).
8. Prinsip Apakah Camat memberikan kesempatan dalam pengembangan karier, pelatihan, dan promosi rata-rata sebesar 85,71 (Baik).
9. Prinsip Pemberikan Insentif/fasilitas rata-rata sebesar 94,29 (Baik).
10. Prinsip Pengembangan karier rata-rata sebesar 85,71 (Baik).

Berdasarkan hasil angket yang penulis sebarakan tentang pemberian motivasi oleh Camat dan hubungannya dengan Kinerja, dapat diketahui rekapitulasi nilai tertinggi pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada tabel 2.

Tabel 2. : Rekapitulasi Nilai Tertinggi dalam Pemberian Motivasi Oleh Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Variabel Terikat) (n=35)

No.	Indikator	Jumlah	
		f	%
Variabel Terikat			
1.	Derajat kesesuaian output pekerjaan.	25	71,43
2.	Kesesuaian proses menghasilkan output dengan biaya yang rendah.	20	57,14
3.	Kesesuaian antara kualitas kinerja yang dihasilkan.	29	82,86
4.	Pekerjaan yang diselesaikan secara benar dan tepat waktu.	27	77,14
5.	Nilai tambah yang pada tingkat produktivitas kinerja suatu organisasi.	26	74,29
6.	Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan dari aspek keselamatan.	30	85,71
Rata-rata = $448,57 : 6 = 74,76 \%$		157	448,57 74,76

Apabila melihat Standar Persentase Penilaian sebagai mana disampaikan Suharsimi Arikunto, maka Pemberian Motivasi oleh Camat dalam upaya meningkatkan kinerja dapat dikategorikan cukup berhasil mengingat rata-rata nilai variabel mencapai sebesar 74,76%, sehingga secara keseluruhan mencapai predikat “cukup baik”.

Motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, berarti motivasi dapat dirangsang oleh factor luar, untuk menimbulkan motivasi dalam diri siswa yang melalui proses rangsangan belajar sehingga dapat mencapai tujuan yang di kehendaki. Motivasi dipandang dari segi tujuan, berarti motivasi merupakan sasaran stimulus yang akan dicapai. Jika seorang mempunyai keinginan untuk belajar suatu hal, maka dia akan termotivasi untuk mencapainya. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson et al, 1996:185). Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan (Y.H. Djatmiko, 2005:67). Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, Ernest J. Mc. Cormick mengemukakan bahwa “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction and maintenance of behaviors relevant in work setting* (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja) (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:94).

Ada beberapa hal yang menyebabkan pemberian motivasi oleh Camat dalam Pengelolaan manajerial dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Maja

Kabupaten Majalengka tidak maksimal. Beberapa hal yang menjadi penyebabnya adalah:

1. Latar belakang pendidikan, latar belakang social, dan kondisi ekonomi pegawai yang tidak merata. Sebagian besar pegawai berpendidikan diploma dan sarjana, hanya sebagian kecil saja pegawai dengan latar pendidikan sekolah menengah atas ke bawah. Mereka datang dari berbagai disiplin ilmu. Kondisi ini membawa pengaruh atas stimulus yang diberikan Camat kepada pegawai dalam hal ini pemberian motivasi.

Dari sisi ekonomi, pegawai seharusnya mempunyai kondisi ekonomi yang tidak terlalu berbeda mengingat tingkat penghasilan juga relative sama. Akan tetapi, pola hidup setiap pegawai ternyata tidak sama, ada pegawai yang konsumtif sehingga penghasilannya tersedot untuk hal-hal yang sebenarnya tidak begitu perlu. Kondisi ekonomi pegawai yang kurang ini mempengaruhi penerimaan mereka atas setiap upaya Camat dalam memberikan motivasi. Mereka cenderung menilai segala sesuatu dengan materi.

2. Regulasi masalah kepegawaian yang tidak memungkinkan Camat melakukan promosi dan demosi secara penuh pada unit kerjanya, dalam hal ini Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. Promosi dan demosi, kewenangan Camat hanya sampai pada tahap pengusulan kepada pimpinan daerah sebagai pembina kepegawaian. Tidak setiap usulan Camat dikabulkan pimpinan daerah. Hal ini sedikit banyaknya berpengaruh kepada penerimaan stimulus pemberian motivasi oleh Camat terhadap pegawainya.

3. Faktor dependensi pegawai terhadap Camat yang tidak merata. Sejak otonomi daerah diberlakukan, tingkat dependensi pegawai terhadap Camat mengalami perubahan. Ada pegawai yang karena kedekatan dengan elit tertentu baik dalam pemerintahan maupun di kalangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merasa bahwa Camat tidak lagi menentukan jenjang karir kepegawaiannya. Kondisi ini juga berpengaruh kepada upaya Camat dalam melakukan upaya pemberian motivasi terhadap pegawainya.

2. Upaya-upaya untuk Menanggulangi Faktor-faktor Penghambat bagi Camat dalam upaya Pemberian Motivasi

Dalam menghadapi berbagai kendala tersebut, Camat telah melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Walaupun Camat bukan penentu kebijakan akhir dalam hal pengembangan karir pegawai, Camat tetap menjadi pemegang pintu awal pengembangan karir pegawai. Camat selama ini hanya merekomendasikan orang-orang yang dianggap mempunyai kompetensi dalam pekerjaannya. Camat sendiri memberi contoh dengan menjelaskan perjalanan karir banyak orang yang pada intinya bahwa dalam karir seseorang ditentukan oleh kemauan dan kerja keras, masalah penghargaan dari pimpinan suatu saat akan datang dengan sendirinya.

2. Melakukan pendekatan secara intens dengan semua pegawai sehingga pada akhirnya bukan masalah dependensi yang muncul tetapi perasaan ketaatan dalam kerja, bahwa bekerja bukan pada atasan tetapi pada bangsa dan Negara kesatuan Republik Indonesia. Pegawai tidak merasa dependen, karena setelah diingatkan mereka semua terikat semangat dan sumpah pengabdian kepada Negara dan bangsa Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa pemberian motivasi oleh Camat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. Hal ini berarti bahwa perubahan Pemberian motivasi oleh Camat akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. Pelaksanaan pemberian motivasi oleh Camat dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka, Camat dapat dikatakan sudah berhasil menerapkan prinsip-prinsip pemberian motivasi. Hal ini terlihat dari rata-rata rekapitulasi nilai tertinggi dalam prinsip-prinsip pemberian motivasi oleh Camat yang sudah mencapai 86,98% dan sebanyak 74,76% responden percaya bahwa motivasi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. Secara parsial variabel Pemberian motivasi oleh Kepala Dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Deewar, Mahesa. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ernawati Ita. (2011). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Graha Indah Furniture Jepara". Universitas Negeri Semarang.
- Firnidia linda. 2008. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan.
- Hammed, T. Ayo, Shadare, Oluseyi .A and. 2009. "Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria". *European Journal of Economics*. 1(16): pp: 8-17.
- Hasibuan*, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan., Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan*, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Krisnadi W. 2014. Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Lee, Y. K., Nam, F. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees? *Journal of Services Marketing*, 20(4), 251–264.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.

- Robbins, S.P.* (2006). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Musriha. 2011. Influences Of Work Behavior, Work Environment And Motivation In Clove Cigarette Factories In Kudus, Indonesia. Academic Research International. ISSN: 2223- 9553 Volume 1, Issue 3, November 2011.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : ALFABETA.