

MOTIVASI KERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KANTOR CAMAT BULELENG KABUPATEN BULELENG

Oleh : Ni Kadek Dwi Prihatini¹ dan Dewa Nyoman Redana²

Abstraksi

Motivasi dan prestasi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga atau aparatur. Karena dengan motivasi dan prestasi kerja yang baik kita dapat melihat bagaimana proses kegiatan dalam suatu lembaga berjalan, apakah berjalan secara sehat ? ataupun sebaliknya ?. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, pelatihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa : Motivasi kerja pegawai di kantor Camat Buleleng dipengaruhi oleh keinginan untuk mengabdikan kepada bangsa dan Negara, adanya kepuasan kerja, pengembangan kapasitas dan kemampuan diri (motivasi intrinsik), serta penghormatan dan status sosial (motivasi ekstrinsik). Adapun penghambat motivasinya meliputi kurangnya pemahaman aturan-aturan yang ada, kemampuan sumber daya manusia yang masih rendah, psikologis pegawai, serta belum memadainya sarana prasarana kerja. Sedangkan pendukung motivasinya adalah aturan-aturan dari pemerintah, tanggung jawab, kebijakan pimpinan, kemampuan berfikir yang lumayan baik dan lingkungan yang nyaman.

Kata kunci : Motivasi, prestasi kerja

¹Alumni FISIP UNIPAS

²Staf Pengajar FISIP UNIPAS

1. Pendahuluan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam lembaga atau organisasi sependapat bahwa motivasi dan prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan kepegawaian yang bersangkutan. Pentingnya motivasi dan prestasi kerja yang rasional diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Organisasi merupakan wadah yang dibentuk oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran bersama. Diantara faktor-faktor produksi, manusia mempunyai peranan penting dalam kegiatan organisasi karena faktor manusia merupakan penggerak dari faktor produksi lain. Alat yang

diperlukan sebagai faktor penggerak manusia selaku pegawai dalam suatu organisasi yaitu motivasi kerja.

Motivasi dan prestasi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga atau aparatur. Karena dengan motivasi dan prestasi kerja yang baik kita dapat melihat bagaimana proses kegiatan dalam suatu lembaga berjalan, apakah berjalan secara sehat? Atau sebaliknya?. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, pelatihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Dalam melakukan penilaian atas kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antar pejabat dan pemimpin serta bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan objektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga meningkatkan loyalitas dan kegairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil. Mengingat pentingnya sistem penilaian prestasi kerja diterapkan secara baik, pengembangan sistem tersebut mutlak perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Kecamatan sebagai suatu pusat pemerintahan suatu kota atau daerah yang terdiri atas aparatur kecamatan meliputi pejabat, pimpinan dan pegawai yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya memerlukan adanya motivasi yang kuat dan tinggi demi tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Menurut Sinungan (2005 : 134) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah pencapaian kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pegawai agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri individu dan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar. Yang termasuk ke dalam motivasi intrinsik yaitu minat terhadap pekerjaan yang diberikan atasan, penghargaan (*reward*), sifat pekerjaan itu sendiri, kompetensi dan tanggung jawab. Yang termasuk ke dalam motivasi ekstrinsik dapat berupa gaji, lingkungan kerja, kebijakan atau prosedur perusahaan, hubungan antar manusia, Philip (2000 : 13).

Motivasi kerja pegawai Kantor Camat Buleleng saat ini menurut pengamatan penulis masih belum optimal dikarenakan adanya gejala-gejala masalah yang terjadi yang berhubungan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai, antara lain :

1. Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke kantor dan meninggalkan kantor sebelum waktunya.
2. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, mereka lebih mementingkan berdiskusi hal-hal di luar pekerjaannya dibanding mencari solusi atau ide-ide di dalam menyelesaikan pekerjaannya itu sendiri.
3. Sebagian besar pegawai kurang memahami bidang pekerjaannya sendiri dan bahkan kurang aktif dalam artian mereka tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.
4. Kurangnya perhatian dan motivasi dari pimpinan karena pimpinan sering meninggalkan kantor untuk melaksanakan tugas ke luar kota atau daerah.

Tapi walaupun demikian, semua pekerjaan yang diemban masing-masing pegawai pada akhirnya terselesaikan juga dengan baik dan tepat pada waktunya.

Faktor motivasi kerja pegawai untuk bekerja, dalam hal ini terdapat daya dorong yang memadai dalam bekerja, tentu saja dipengaruhi oleh faktor dari luar/ekstrinsik dan faktor dari dalam diri/instrinsik pegawai itu sendiri, Herzberg (dalam Miftah Thoha, 2009 : 231). Faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah hubungan kerja antar manusia dalam organisasi, seperti hubungan dengan sesama teman kerja bawahan dengan bawahan). Bahkan

hubungan kerja yang tidak harmonis tersebut dapat menyebabkan runtuhnya moril dan semangat kerja.

Harapan sementara penulis adalah adanya peningkatan motivasi kerja baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik, karena motivasi bertujuan untuk memberikan dorongan dalam meningkatkan prestasi kerja, mendorong gairah dan semangat kerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dan setiap motivasi mempunyai tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sedangkan menurut Hasibuan yang dikutip dalam buku Manullang (2000) mengatakan bahwa, Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan prestasi kerja di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng ?
2. Apa hambatan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan prestasi kerja di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng ?
3. Apa pendorong motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam meningkatkan prestasi kerja di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng ?

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Bungin (2012 : 32), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis dan tingkah laku yang diamati dari orang-orang yang diteliti. Sedangkan menurut Trianto (2010 : 179) penelitian kualitatif adalah penelitian yang percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka.

Yang menjadi informan dalam penelitian ini terutama adalah Camat Buleleng, Sekretaris Kecamatan, Para Kepala Seksi di Kantor Camat Buleleng, dan pegawai Kantor Camat Buleleng. Informan tersebut ditunjuk secara *purposive* dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka tentang masalah yang ditelaah. Dalam hal ini jumlah informan tidak dibatasi, melainkan disesuaikan dengan tingkat kejenuhan data, dalam artian pengembangan informan dihentikan jika data yang terkumpul telah mampu memecahkan atau menjawab masalah penelitian secara tuntas.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng, yang meliputi : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.
2. Hambatan motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng, yang meliputi : hambatan individu, hambatan psikologis.
3. Pendorong motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng, yang meliputi prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan.

Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng Ada beberapa alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini adalah : bahwa Kantor Camat Buleleng adalah salah satu instansi pemerintah yang keberadaannya di tingkat kecamatan yang unsur pelaksana pemerintah daerah dengan tugas pokok melaksanakan otonomi daerah dibidang pemerintahan sangat penting. Data yang diperlukan untuk mendukung penelitian cukup tersedia di lokasi sehingga sangat dimungkinkan untuk mendapatkan hasil penelitian dengan baik. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan pemanfaatan dokumen. Analisis data megikuti apa yang disampaikan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2013) yakni menggunakan empat tahapan analisis data yakni : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta simpulan dan verifikasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng

3.1.1 Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu tindakan yang disebabkan oleh faktor pendorong dari dalam diri atau tidak memerlukan adanya rangsangan dari luar seperti yang telah diulas sebelumnya, bahwasannya motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara intrinsik lebih menekankan terhadap kepuasan kerja dan kemampuan kerja itu sendiri.

Dari apa yang dikemukakan oleh beberapa informan, dapat dipahami bahwa pendapat tersebut memiliki kesesuaian dengan pendapat Hasibuan (2005 : 95) yang mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil wawancara juga dapat dipahami bahwa yang termasuk motivasi intrinsik seperti yang dikemukakan Herzberg yang dikutip oleh Luthans, (1992 : 160) antara lain :

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya. Agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik, bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

2. *Recognition* (Pengakuan/Penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus member pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat kerjanya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain berada dalam lingkungan kerja.

- b. Surat penghargaan
 - c. Memberi hadiah berupa uang tunai
 - d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
 - e. Memberikan kenaikan gaji atau promosi
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan tepat dalam pekerjaannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi factor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pimpinan dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan pelatihan lanjutan.

Stephen P. Robbins (2003 : 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas dan usaha terus menerus individu untuk pencapaian tujuan. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Sedangkan menurut Murray (dalam J. Winardi, 2004 : 186) :

“Melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sulit, menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fiscal, manusia atau ide-ide untuk melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin

sesuai kondisi yang berlaku. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil”.

Dari pendapat beberapa informan dapat dipahami bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu tindakan yang disebabkan oleh dorongan dari dalam diri atau tidak memerlukan adanya rangsangan dari luar, seperti yang telah diulas diatas bahwasanya motivasi Pegawai Negeri Sipil secara intrinsik lebih menekankan terhadap kepuasan kerja, kapasitas atau kemampuan diri, dimana ketika manusia dimotivasi oleh aktivitas secara tidak langsung manusia menguasai sesuatu yang baru pula dan dengan senang hati akan melaksanakan aktivitas tersebut.

3.1.2 Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan rangkaian di luar pekerjaan yang melekat, pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status atau kompensasi. Apabila kita berbicara mengenai motivasi ekstrinsik kita lebih memandang ke hal-hal yang lebih mudah untuk menjadi sasaran di dalam bekerja.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang informan, dapat dipahami bahwa hal utama yang membuat seorang pegawai termotivasi dari luar dirinya sendiri adalah status atau kompensasi, keluarga, hubungan pribadi yang masih erat, kondisi kerja yang baik, serta kebijakan dan administrasi. Motivasi tersebut merupakan motivasi ekstrinsik yang dapat digolongkan menjadi 5 (lima) golongan, seperti yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh Luthans, (1992 : 160) yaitu :

1. Policy and Administration (Kebijakan dan Administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya.

2. Quality supervisor (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya. Untuk mengatasi hal ini para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan pendidikan.

3. *Interpersonal relation* (Hubungan antar pribadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, bawahan dengan bawahan, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau sebaliknya dengan sesama bawahan. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan yang harus dimiliki setiap atasan yakni :

- a. Technical skill (kecakapan teknis). Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan tingkat ke bawah dan tingkat menengah. Ini meliputi kecakapan menggunakan metode dan proses, pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
- b. Human skill (kecakapan individu) adalah kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
- c. Conceptual skill (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil selalu berusaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.

4. *Working condition* (Kondisi kerja)

Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta yang dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.

5. *Wages* (Gaji)

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan di dalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

Selanjutnya usaha-usaha pimpinan dalam memberikan dorongan bekerja terhadap pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja sangatlah diperlukan daya perangsang yang dapat memberikan rangsangan sehingga mereka nantinya mau bekerja dengan lebih bergairah dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Secara garis besar keseluruhan insentif atau perangsang dapat digolongkan menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Insentif materiil adalah macam-macam cara untuk memberikan balas jasa kepada pekerja atau pegawai untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Insentif ini dapat diberikan dalam bentuk upah/gaji, Tunjangan Hari Raya (THR), jaminan social dan lain-lain yang berbentuk barang.
2. Insentif non materiil adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada pekerja bukan berupa uang atau barang melainkan pemberian Piagam penghargaan, gelar, tanda jasa, pujian, promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) dan lain-lain yang dapat merangsang para pekerja/pegawai untuk giat dan semangat melaksanakan tugasnya (Sarwoto, 1994 : 154).

Dari uraian tersebut di atas, dapat diketahui bahwa salah satu motivasi utama seseorang mau melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya adalah untuk dapat terpenuhinya kebutuhan pokoknya seperti sandang, pangan dan papan yang semuanya itu dapat terpenuhi dengan pendapatan yang berbentuk uang. Jika kebutuhan-kebutuhan pokok ini telah terpenuhi maka pada tingkat tertentu akan muncul kebutuhan lain yang sifatnya tidak lagi materi dan berdasarkan pandangan teori-teori tersebut di atas dapat dikatakan bahwa dalam memotivasi bawahan, setiap pimpinan harus memperhatikan serangkaian kebutuhan bawahannya, dan

jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka para bawahan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Tentang semangat kerja yang baik, hasil wawancara dengan para informan, dapat disimpulkan dari pendapat Anoraga (2006 : 35) yang juga mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga biasa disebut juga sebagai pendorong semangat kerja.

Sedangkan motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001 : 323).

Pendapat dari beberapa informan tersebut di atas juga di dukung oleh pendapat menurut Menurut Hanawi (Tohardi, 2002 : 59) yang menjelaskan bahwa terdapat 6 teori motivasi yang ada dalam suatu lingkungan organisasi yang meliputi:

- a. Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow, dalam teori ini mengatakan bahwa tingkat kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Tingkatan tersebut diurut dari yang terkuat hingga terendah dalam motivasi adalah kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.
- b. Teori Dua Faktor dari Herzberg, dalam teori ini mengemukakan ada dua faktor yang memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :
 1. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi. Faktor ini adalah faktor prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan.
 2. Faktor kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijakan organisasi dan proses administrasi dalam organisasi.
- c. Teori Prestasi. Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan suatu akibat kegiatan berupa prestasi yang dicapai termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan prestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

- d. Teori Penguatan. Teori ini disebut teori insentif, dimana teori ini lebih menekankan bahwa penguatan pada dasarnya berarti pengulangan kegiatan karena mendapat ganjaran. Ganjaran tersebut berupa material maupun ganjaran non material. Dengan kata lain ganjaran berarti pemberian insentif.
- e. Teori Harapan. Teori ini berpengaruh pada prinsip “hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai tingkah laku, dengan hasil yang diperolehnya melakukan suatu kegiatan.
- f. Teori Tujuan sebagai Motivasi. Teori ini menekankan bahwa setiap pekerja memahami dan dapat menerima tujuan organisasi atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan tersebut. Dalam keadaan seperti ini tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja, yang mendorong para pekerja memilih alternative cara kerja terbaik atau yang paling efektif dan efisien.

3.2. Hambatan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng

Dalam suatu organisasi, pimpinan harus dapat merencanakan, menggerakkan dan mengawasi yang dipimpinnya, dan disertai pula dengan Sumber Daya Manusia (SDM) para bawahan yang berkualitas, mau bekerja keras, berjiwa pengabdian, disiplin dan dedikasi kinerja yang tinggi, dan mau bekerjasama dengan orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan pelayanan kepada masyarakat, maka akan terwujud suatu kebersamaan yang solid untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang informan dapat dipahami bahwa di dalam suatu organisasi pimpinan harus dapat merencanakan, menggerakkan dan mengawasi organisasi yang dipimpinnya, dan disertai pula Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, mau bekerja, berpengabdian, mempunyai disiplin dan dedikasi kinerja yang tinggi dan mau bekerjasama dengan orang-orang yang ada di lingkungan kerjanya untuk meningkatkan

semangat kerja dan prestasi kerjanya. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari ada beberapa hambatan yang dialami seperti kurangnya pengetahuan terhadap aturan-aturan dan sarana prasarana yang ada, serta gangguan psikologis yang sedang dialami pegawai sehingga berimbas pada penurunan semangat kerja dan hasil kerjanya yang akan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan maupun masyarakat yang memerlukan bantuannya.

Keberhasilan pemimpin organisasi dalam meningkatkan hasil kerja bawahan, akan sangat tergantung kepada suasana motivasi yang diciptakannya dalam menggerakkan bawahannya (Zainun, 1981; Wahjosumidjo, 1987). Selanjutnya menurut Gede Sandiasa (2017: 13), bahwa “Pemimpin adalah tokoh sentral yang dapat berpengaruh besar dalam pengembangan dan peningkatan kinerja lembaga”, dengan demikian peningkatan kinerja bawahan atau pegawai dapat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja lembaga atau organisasi.

Menurut pendapat dari Sariatmodjo, (1999 : 87) menyatakan kepuasan masyarakat adalah hasil yang dicapai pada saat keistimewaan instansi merespon kebutuhan masyarakat. Keistimewaan instansi adalah sifat yang dimiliki oleh suatu instansi yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tertentu dari masyarakat sehingga bisa memberi kepuasan kepada masyarakat.

3.3 Pendorong Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng

Di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai dan juga memberi contoh atau inspirasi cara kerja yang baik kepada masyarakat yang memerlukan bantuannya, harus tercipta adanya motivasi yang baik juga antara pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai di dalam menjaga nama baik kantor dan juga di dalam meningkatkan prestasi atau hasil kerjanya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Dalam hal ini, ada beberapa pendukung motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Buleleng.

Menurut pendapat dari Costello (1994 : 6) Manajemen kerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya, seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi.

Dari hasil wawancara dengan informan dapat dipahami bahwa pimpinan dapat menentukan strategi keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan antara lain, memperhatikan kenyamanan dalam bekerja, sarana dan prasarana kantor yang memadai. Kemudian menempatkan bawahan sesuai dengan dengan bidang yang mereka kuasai sehingga mereka mudah paham dengan apa yang mereka kerjakan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka dengan baik, mampu berprestasi dalam bekerja, karena dalam mengukur atau menilai prestasi kerja menurut Wahyudi (1996) ada beberapa inti dari penilaian prestasi kerja adalah : penilaian prestasi kerja didasarkan pada tingkah laku bukan sifat atau cirri kepribadian, perusahaan mengharapkan agar karyawan bertindak sesuai dengan standar kerja dan menghasilkan produk seperti yang telah ditetapkan, sehingga tingkah laku atau perbuatan (proses) dan karyanya (hasil) merupakan pokok perhatian dari pelaksanaannya.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penulis menarik kesimpulan dari penelitian mengenai Motivasi Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Buleleng dipengaruhi oleh motivasi kerja secara Intrinsik yang merupakan faktor pendorong dari dalam diri yang meliputi keinginan untuk mengabdikan kepada Bangsa dan Negara, adanya kepuasan kerja, pengembangan kapasitas dan kemampuan diri, sedangkan faktor motivasi ekstrinsik meliputi adanya penghormatan dan status sosial dari masyarakat.

2. Penghambat motivasi kerja di Kantor Camat Buleleng meliputi kurangnya pemahaman aturan-aturan yang ada, kemampuan sumber daya manusia yang masih rendah dalam hal penguasaan informasi dan teknologi, psikologis pegawai, serta belum memadainya sarana prasarana kerja untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawai.
3. Pendukung motivasi kerja pegawai Kantor Camat Buleleng adalah aturan-aturan dari pemerintah, tanggung jawab, kebijakan pimpinan, kemampuan berfikir yang lumayan baik dan lingkungan yang nyaman.

Dari apa yang telah dijelaskan di atas, penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Selama ini motivasi yang dibangun sudah cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan.
2. Sebisanya bisa meningkatkan keahlian atau kemampuan dalam bekerja dan berprestasi dengan cara mengikuti bimbingan teknologi dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Sarana dan prasana lebih ditingkatkan karena perkembangan jaman sangat cepat.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji, 2006, *Psikologi Kerja*, Rhineka Cipta : Jakarta
- Bungin, Burhan, 2012, *Analisis Data Penelitian Kualitatif : Pemahaman Filosofis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Costello, Sheila J., 1994, *Effective Performance Management*, Mc. Graw-Hill Companies,inc : New York
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005, *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas*, PT. Bumi Aksara : Jakarta
- Luthans, Fred, 1992, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Company : New York
- Manullang, 2000, *manajemen Personalia*, Gajah Mada University : Yogyakarta
- Robbins, Stepen P. 2003, *Perilaku Organisasi*, Indeks : Jakarta

- Sandiasa, Gede, 2017. Kepemimpinan Transformasional dan Strategi Pengembangan Institusi Dalam Meningkatkan Kualitas Perguruan Tinggi”. Dalam Prosiding Seminar : Revitalisasi Tata Kelola Perguruan Tinggi Juni 2017(P.13-26). Unit Penerbitan (UP) Pusat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (P3M) Unipas Singaraja. ISBN 978-979-17637-3-8)
- Sariatmojo, 1999, *Pelayanan Prima (bahan Diklat Administrasi Umum)*, Pendidikan Latihan Propinsi Jawa Timur
- Sinungan, 2005, *Pengembangan Diri dan Motivasi*, Bumi Aksara : Jakarta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, CV Alfabeta: Bandung
- Thoha, Mitfah, 2009, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Wahyudi, Bangbang, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Sulita : Bandung